

## Asignación de mayores dedicaciones.

Índice.

- I. Antecedentes y evolución de las dedicaciones en la FCE.
- II. Objetivos de la comisión designada para su análisis.
- III. Propuesta de criterios para la evaluación y la asignación de mayores dedicaciones.

### I. Antecedentes y evolución de las dedicaciones en la FCE.

La FCE se encuentra en un proceso de revisión y actualización de su marco normativo en lo referido al acceso y permanencia en los cargos docentes. Dicha tarea tiene como antecedente el Plan de Desarrollo Institucional elaborado en el año 2016 y el resultado de las Comisiones ad hoc de “Evaluación Docente” y “Organización y estructura de las Cátedras”, realizadas durante el año 2017 (Res. 389/17).

El presente documento, fruto de un equipo de trabajo coordinado por el Vicedecanato a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de las Comisiones ad hoc, pretende avanzar en uno de los aspectos que forman parte del proceso de Concursos y Designaciones Interinas, como es la asignación de mayores dedicaciones docentes.

#### **Situación actual**

Tendencia: la serie histórica (Tabla I) revela que la Facultad a partir del año 2000 ha ido aumentando la totalidad de cargos mientras al mismo tiempo iba reduciendo (en términos absolutos y relativos) los cargos de DE y sin incrementar los cargos SD. Esto indica una clara tendencia (o estrategia emergente) que sólo pudo ser revertida (parcialmente) con acciones específicas como el Programa de aumento de dedicaciones. Vale la pena señalar que mientras en la FCE los cargos simples constituyen cerca del 80%, el promedio en la UNC es del 53%.

Estructura: la distribución entre áreas es asimétrica, ya que cerca del 90% de los cargos DE y el 60% de los SE se encuentran en dos departamentos docentes.

Criterios de asignación: actualmente la asignación de dedicaciones incluye a) Un procedimiento cuyos criterios se encuentran poco institucionalizados, dependiendo fundamentalmente de las pautas asumidas por los Directores de Departamento tanto para aumentar como para disminuir dedicaciones b) una tendencia a mantener el statu quo (las dedicaciones quedan en el mismo Departamento y muchas veces en la misma cátedra).

Monitoreo y control: si bien se está avanzando en la materia, los mecanismos de seguimiento y control deben ser mejorados para asegurar que quienes ocupan una mayor dedicación tengan una actividad y producción que se corresponda con ella.

Tabla I. Evolución de cargos por dedicación horaria.

| Cargos | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| DS     | 37   | 37   | 39   | 38   | 40   | 39   | 44   | 44   | 45   | 51   | 52   | 53   | 54   | 55   | 57   | 60   | 59   | 58   | 53   | 55   |
| SD     | 12   | 12   | 12   | 12   | 12   | 11   | 12   | 12   | 13   | 13   | 12   | 12   | 13   | 13   | 12   | 14   | 13   | 13   | 12   | 12   |
| DE     | 36   | 36   | 43   | 49   | 47   | 48   | 56   | 53   | 53   | 50   | 50   | 48   | 50   | 44   | 39   | 38   | 37   | 33   | 47   | 49   |
| Total  | 53   | 53   | 56   | 55   | 57   | 55   | 62   | 62   | 64   | 69   | 69   | 70   | 73   | 74   | 74   | 78   | 76   | 75   | 70   | 72   |
|        | 0    | 0    | 4    | 9    | 2    | 9    | 9    | 0    | 5    | 3    | 8    | 8    | 3    | 1    | 4    | 0    | 5    | 3    | 8    | 9    |

Fuente: Secyt en base a información de anuarios UNC.

La tendencia marca que la estructura de cargos ha variado en el periodo bajo análisis en desmedro de los cargos de mayor dedicación, toda vez que en el quinquenio 1995-1999, los cargos dedicados (semiexclusiva y exclusiva), representaban en promedio el 30 % de los cargos docentes, mientras que en el quinquenio 2015-2019, sólo representan el 23 %.

Partiendo de esta información la comisión se propuso formalizar la política institucional sobre mayores dedicaciones y diseñar un procedimiento que le de mayor transparencia a la asignación de estos cargos.

## II. Objetivos de la comisión designada para su análisis.

La [RD-2020-1027-UNC-DEC#FCE](#), constituye la comisión especial que tendrá la función de realizar un seguimiento de la política de la FCE relativa a la asignación de recursos destinados a incrementar las dedicaciones docentes, para fortalecer las actividades de investigación y extensión en general, en función de las normativas y pautas vigentes o que se establezcan en el futuro.

Los fundamentos de su creación se desprenden de los considerandos de esa RD:

- La necesidad de institucionalizar una política en materia de asignación de recursos destinados a incrementar las dedicaciones docentes para fortalecer las actividades de investigación y extensión;
- La conveniencia de establecer un mecanismo de seguimiento de la política de la Facultad, en materia de asignación de recursos destinados a incrementar las dedicaciones docentes, de tal modo que fortalezca las actividades de investigación y extensión.

Integrantes:

La comisión especial fue presidida por la Sra. Vicedecana, Dra. Catalina Alberto e integrada por la Sra. Secretaria de Asuntos Académicos, Dra. Rosa Argento; el Sr. Secretario de Ciencia y Técnica y RRII, Dr. Andrés Matta; el Sr. Secretario de Extensión, Lic. Juan Andrés Saffe y el Sr. Secretario de Administración, Esp. Diego Criado del Río.

Se le encomiendan a la comisión las siguientes tareas:

- a. Proponer criterios para evaluar las solicitudes de docentes sobre aumentos de dedicaciones y a partir de ellos emitir opinión sobre las mismas, previo a su elevación al Honorable Consejo Directivo.
- a. Releva las vacantes de cargos que se generen a fin de evaluar la asignación de recursos destinados a la provisión de cargos docentes de mayor dedicación.
- b. Analizar los llamados a cobertura de cargos de mayor dedicación que se propongan desde los Departamentos Docentes.

### **III. Propuesta de criterios para la evaluación y la asignación de mayores dedicaciones**

A partir de las funciones encomendadas, la comisión se propuso elaborar una **Propuesta** para ser elevada a consideración del HCD, que contemple los siguientes objetivos:

- Mejorar la institucionalidad y la transparencia en el proceso de asignación de dedicaciones docentes y a la vez clarificar a los y las docentes las condiciones, requisitos y criterios que se seguirán para su asignación.
- Alinear los criterios de asignación con una estrategia de desarrollo de la innovación docente, la investigación y la extensión, promoviendo que estos cargos se orienten a perfiles de docentes investigadores y/o extensionistas y procurando corregir inequidades en su distribución entre Departamentos y Áreas del conocimiento.
- Complementar el trabajo que se viene realizando para garantizar un mejor seguimiento y evaluación de las actividades docentes.

Para la elaboración de la propuesta, se tuvieron en cuenta los lineamientos descritos en el Plan de Desarrollo Institucional (2017), que perfilan una política institucional de promoción de cargos de mayor dedicación, en el marco de los estatutos; los criterios de asignación docente; el impacto presupuestario que los casos pudieran generar; los perfiles docentes elaborados (actualmente a consideración del HCD) y el régimen de incompatibilidades.

La estructura de la propuesta se resume a continuación:

- A. Explicitación de la política institucional sobre evaluación y asignación de mayores dedicaciones.
- B. Banco de dedicaciones y tipos de casos.
- C. Comisiones involucradas.
- D. Procedimiento para la evaluación y asignación.

## **A. Explicitación de la política institucional.**

La Facultad promoverá el crecimiento de la cantidad de cargos de mayor dedicación, fomentando la creación de nuevos cargos con mayores dedicaciones y evitando la asignación de módulos de investigación/extensión a las actividades de docencia.

Las mayores dedicaciones serán asignadas a partir del mérito en el perfil investigador o extensionista de quien postule según el procedimiento que se establece a tal fin.

El procedimiento de asignación consistirá en dos convocatorias públicas anuales, cuyos criterios generales se exponen a continuación:

- Tanto los criterios que utilizará el Comité evaluador, como el presupuesto estimado, el procedimiento y sus resultados serán públicos y conocidos al momento de la convocatoria.
- El presupuesto estimado para asignar las mayores dedicaciones se conformará con el financiamiento que se pudiera disponer por los movimientos de la planta docente relacionados con: renuncias definitivas a la docencia, disminuciones de dedicación solicitadas, jubilaciones y/o fallecimientos de los docentes que revistieron en una dedicación semi o exclusiva y otras fuentes de financiamiento que se pueda disponer.
- La asignación de mayores dedicaciones se realizará a partir de un orden de mérito elaborado por una Comisión Evaluadora conformada por pares expertos, que se reunirá a tal fin para cada convocatoria.
- Se promoverá una distribución que propenda en el tiempo al desarrollo equitativo de todas las áreas del conocimiento y/o Departamentos docentes de la Facultad.
- Se promoverá la asignación de mayores dedicaciones en un único cargo (Dedicación Exclusiva), por sobre la duplicación de dedicaciones semiexclusiva.
- Se procurará que los criterios de valoración del mérito en investigación y/o extensión por parte de la Comisión Evaluadora, sean semejantes a los que se apliquen en los Concursos Docentes y/o en la evaluación de la Carrera Docente.

## **B. Banco de dedicaciones y tipos de casos**

El presupuesto para asignar las mayores dedicaciones se conformará a partir del financiamiento estimado del que se disponga en cada convocatoria, originado en los movimientos de la planta docente como consecuencia de: renunciaciones definitivas a la docencia, disminuciones de dedicación solicitadas, jubilaciones y/o fallecimientos de los docentes que revistieron en una dedicación semi o exclusiva, y otras fuentes de financiamiento que se pueda disponer. El presupuesto deberá contemplar el financiamiento de los requerimientos docentes que originen las transformaciones. Para constituir el presupuesto que conformará la base a asignar, se identificarán los módulos que componen un cargo docente:

#### Módulos incluidos en un cargo docente.

Se entiende por módulo, una unidad de asignación de tareas equivalente a 10 horas semanales.

A los fines de la asignación de tareas, los cargos docentes serán desagregados en módulo/s de docencia y, en su caso, módulo/s de investigación/extensión.

Cada cargo podrá ser expresado con la siguiente composición:

- a. Todo cargo simple, cualquiera sea su categoría, está compuesto por un único módulo de docencia.
- b. Todo cargo de semidedicación, cualquiera sea su categoría, está compuesto por un módulo de docencia y un módulo de investigación/extensión.
- c. Todo cargo de dedicación exclusiva, cualquiera sea su categoría, está compuesto por dos módulos de docencia y dos módulos de investigación/extensión.

#### Tipos de casos

Los casos posibles de cambios de dedicación que pudieran presentarse, pueden tipificarse en los siguientes:

##### 1. CONSOLIDACIÓN DE CARGOS.

Se entiende por tal a la solicitud de aumento de dedicación por la que un/a docente requiere la consolidación de al menos dos de sus cargos.

Las designaciones en los cargos objeto de la consolidación pueden ser:

- a) de diferentes categorías,
- b) en diferentes materias y/o Departamentos docentes.
- c) concursadas o interinas, en este último caso, siempre que se haya accedido a la categoría de cada uno mediante concurso.

##### 2. TRANSFERENCIA DE DEDICACIÓN.

Se entiende por tal a la solicitud por la que un/a docente recientemente designado (es decir, dentro de los 100 días corridos desde la fecha de la resolución de designación) por concurso en un cargo de mayor categoría y con menor dedicación

a la que reviste, requiere se le transfiera la dedicación que gozaba al momento previo al alta del nuevo cargo.

Las designaciones en los cargos objeto de la transferencia pueden ser:

- a) de diferentes categorías,
- b) en diferentes materias y/o Departamentos docentes.
- c) concursadas o interinas, en este último caso, siempre que se haya accedido a la categoría de cada uno mediante concurso.

### 3. MODIFICACIÓN DE DEDICACIÓN.

Se entiende por tal a la solicitud por la que un/a docente requiere se le aumente o se desagregue la dedicación que goza en alguno de los cargos actuales, siempre que no se encuadrara como consolidación o transferencia.

Las designaciones en los cargos objeto de la modificación pueden ser:

- a) aumento de dedicación (de simple a semiexclusiva o exclusiva; de semiexclusiva a exclusiva)
- b) desagregación de una dedicación mayor (transformar una semidedicación en dos cargos 2 simples, una exclusiva en 4 cargos simples, una exclusiva en una semi y dos cargos simples).
- c) en diferentes materias y/o Departamentos docentes.
- d) concursadas o interinas, en este último caso, siempre que se haya accedido a la categoría de cada uno mediante concurso.

## C. Comisiones involucradas.

Para institucionalizar la política enunciada y los criterios de asignación, se proponen crear dos comisiones que actuarán en el análisis, evaluación y asignación de mayores dedicaciones.

**La Comisión de Admisión y Asignación (CAA)**, se integrará con los Directores de Departamento, Directores de Instituto, la Secretaría de Extensión, la Secretaría de Administración, la Secretaría de Asuntos Académicos y la Secretaría de Ciencia y Técnica y RRH. Será la encargada de admitir las postulaciones presentadas en los términos definidos en el apartado C (Procedimiento). A su vez, será la encargada de elevar las asignaciones que se aprueben, de acuerdo a los órdenes de mérito que elabore la Comisión de Evaluación y a las políticas institucionales que se fijen.

**La Comisión de Evaluación (CE)**, se integrará con ocho (8) profesores regulares de los distintos Departamentos, con trayectoria relevante en investigación y/o extensión, debiendo en todos los casos cumplir con los requisitos del Perfil docente correspondiente a su cargo y dedicación. Para sesionar deberán estar presentes al menos 5 de sus miembros. También podrá incorporarse a la comisión un integrante externo a la FCE que reúna los mismos requisitos. Su función será la de evaluar los Antecedentes y el Plan de trabajo contenidos en la solicitud de los postulantes y confeccionar dos órdenes de mérito, uno para los cargos de profesores regulares

(Adjuntos, Asociados, Titulares) y otro para los cargos de profesores asistentes y auxiliares.

La propuesta de los miembros de esta Comisión deberá ser elevada al HCD anualmente por la Comisión de Admisión y Asignación ya descrita.

## **D. Procedimiento para la asignación.**

Las solicitudes que impliquen un cambio en la dedicación de el/la docente, de acuerdo a la tipología que se describe en el apartado B, deberán resolverse en el marco del procedimiento que a continuación se describe.

### **1. SOBRE LAS CONVOCATORIAS**

Se realizarán dos convocatorias anuales públicas y abiertas para asignar el presupuesto estimado.

### **2. SOBRE LAS SOLICITUDES**

Los/as docentes interesados/as en un cambio de dedicación, deberán presentar su postulación por escrito, incluyendo:

- a. Situación de revista actual.
- b. Curriculum Vitae completo en formato SIGEVA
- c. Solicitud de transformación de los cargos.
- d. Plan de Trabajo quinquenal incluyendo los resultados esperados en términos de su Formación de Posgrado, la actividad y la producción en Docencia, Investigación y/o Extensión y la Formación de RRHH.
- e. DDJJ sobre las disposiciones OHCS 3/2000 (Régimen de incompatibilidades UNC).

### **3. SOBRE LAS ADMISIONES**

Las solicitudes serán remitidas a la **Comisión de Admisión y Asignación (CAA)** para su análisis. Sólo serán admisibles las postulaciones que cumplan los siguientes criterios:

1. Que la/el docente satisfaga los requisitos mínimos contenidos en los perfiles docente definidos para el cargo y la dedicación a la que postula.
2. Que la dedicación solicitada se encuadre dentro de las disposiciones de la OHCS 3/2000.
3. Que, en su caso, el Plan de Trabajo evidencie una mejora mensurable en Investigación y/o Extensión gracias al incremento de dedicación.
4. De corresponder, que las evaluaciones docentes referidas a los cargos objeto de la solicitud hayan sido favorables.

La Comisión elaborará un informe breve sobre las postulaciones admitidas, las que serán giradas a la Comisión evaluadora.

### **4. SOBRE LA COMISIÓN EVALUADORA (CE)**

1. La Comisión evaluará los Antecedentes y el Plan de trabajo contenidos en la solicitud de los/las postulantes y confeccionará dos órdenes de mérito, uno para los cargos de

profesores regulares (Adjuntos, Asociados, Titulares) y otro para los cargos de profesores asistentes y auxiliares.

2. Para realizar la evaluación, la CE aplicará los criterios y los principales rubros de la planilla sugerida que se incluye como ANEXO, en particular su Formación de posgrado, la actividad y producción en Docencia, Investigación y Extensión, Formación de RRHH tanto en los Antecedentes como en el Plan de Trabajo.

## **5. SOBRE EL PROCEDIMIENTO**

1. Las solicitudes serán receptadas en dos épocas por año en el marco de convocatorias públicas abiertas a todos los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas.
2. Las solicitudes serán remitidas a la CAA, la que analizará el cumplimiento de los criterios de admisibilidad de los postulantes y producirá un informe breve con las admitidas.
3. Las solicitudes admitidas serán giradas a la CE, para evaluar los Antecedentes y el Plan de trabajo.
4. A partir de la evaluación realizada, la CE confeccionará dos órdenes de mérito de los/las postulantes, uno para los cargos de profesores regulares (Adjuntos, Asociados, Titulares) y otro para los cargos de profesores asistentes y auxiliares.
5. La CAA, previo informe de factibilidad presupuestaria de la Secretaría de Administración, elevará al HCD una propuesta con aquellas postulaciones que puedan ser cubiertas con los recursos disponibles, de acuerdo al informe aprobado por la Comisión Evaluadora y procurando una distribución equitativa entre ambos órdenes de mérito.
6. La CAA podrá priorizar la asignación de los casos de la tipología 2 (transferencias de dedicaciones), siempre que el cargo de menor jerarquía y su respectiva dedicación hayan sido obtenidos por concurso.
7. Los cargos creados o transformados se asignarán de manera interina, cumpliendo con la OHS 2/2014 y la OHCD 203/2019 según corresponda.

## ANEXO. Rubros y criterios para evaluar antecedentes y plan de trabajo.

Se definen a continuación los diferentes rubros a evaluar, con una breve descripción de los aspectos que éstos abarcan y criterios generales a utilizar para su valoración:

**Formación académica:** se valoran los títulos de grado, la formación de posgrado, la actualización disciplinar y la capacitación pedagógica.

Títulos: Se asigna el puntaje al mayor título alcanzado.

Actualización disciplinar: El máximo puntaje se asigna al equivalente de 360 hs de formación con evaluación, ya sea de posgrado incompleta, disciplinar o pedagógica.

**Cargos docentes:** se valoran los cargos obtenidos en UNNN y en otras universidades. Por concurso y/o carrera docente, en el área y orientación que se evalúa.

### **Actividad en docencia:**

Posgrado y Grado: incluye dictado de cursos de posgrado, grado y otras actividades docentes.

Tribunales y comisiones evaluadoras: incluye tribunales de concurso, selecciones internas, tribunales de tesis y tesinas, comisiones evaluadoras docentes, etc.

Formación en docencia: incluye el dictado y la co-participación en el diseño y coordinación de cursos de formación docente, eventos vinculados a la enseñanza, etc.

Formación de RRHH: formación de adscriptos, ayudantes alumnos y pasantes.

Carrera docente: incluye los resultados de las evaluaciones realizadas al postulante según el régimen de carrera docente vigente.

### **Producción en docencia:**

Revistas indexadas: publicaciones en revistas especializadas relacionadas a la docencia. Se considera el nivel de la revista en función de criterios explícitos.

Libros y capítulos de libro: incluye materiales didácticos de distinta índole, valorando con mayor puntaje a las publicaciones en editoriales con arbitraje.

Publicaciones en congresos: incluye ponencias publicadas en este tipo de eventos (con ISBN, etc.)

Comités editoriales, organización de jornadas.

Otros: incluye conferencias, ponencias no publicadas, etc.

### **Actividad en investigación:**

Programas y proyectos: se valora la participación en programas y proyectos acreditados por organismos de Ciencia y Tecnología reconocidos (UNNN, Ministerios, Org. Internacionales, etc), otorgando mayor puntaje a la Dirección/Codirección y a aquellos proyectos de mayor relevancia y financiamiento (ANPCyT, etc).

Becas: se valora haber obtenido becas por parte de organismos de Ciencia y Tecnología reconocidos (UNNN, Ministerios, Org. Internacionales, etc)

Categorización: se toman las escalas del Programa de Incentivos (SPU) (o sistema que lo reemplace) y las vigentes en CONICET, otorgando puntaje máximo a las Categoría I e Investigador Superior respectivamente.

### **Producción en investigación:**

Revistas indexadas: publicaciones en revistas científicas indexadas. Se considera el nivel de la revista en función de criterios explícitos.

Libros y capítulos de libro: se valora con mayor puntaje a las publicaciones en editoriales con arbitraje.

Publicaciones en congresos: incluye ponencias publicadas en este tipo de eventos (con ISBN, etc.).

Comités evaluadores y editoriales, organización de jornadas.

Otros: incluye conferencias, ponencias no publicadas, etc.

### **Actividad en Extensión y Vinculación Tecnológica:**

Programas y proyectos: se valora la participación en programas y proyectos acreditados por organismos competentes (UNNN, Ministerios, Org. Internacionales, etc), otorgando mayor puntaje a la Dirección/Codirección y a aquellos proyectos de mayor relevancia y financiamiento. La valoración de estos programas y proyectos será equivalente a la de los proyectos y programas de investigación.

Asistencia técnica y capacitación: se valoran las actividades de vinculación tecnológica debidamente acreditadas en el marco universitario (por convenios, contratos, etc.). Estas actividades pueden incluir asistencias técnicas, capacitaciones, difusión de la ciencia, entre otras.

Becas: se valora haber obtenido becas por parte de organismos competentes (UNNN, Ministerios, Org. Internacionales, etc.).

Formación de RRHH: dirección de becarios y pasantes de extensión.

### **Producción en Extensión y Vinculación Tecnológica:**

Patentes, Productos y Transferencia: incluye producciones resultantes de proyectos de extensión y VT, debidamente acreditadas.

Publicaciones: se valoran las publicaciones de carácter extensionista o de divulgación de la ciencia con criterios similares al resto de las publicaciones analizadas en otros rubros (revistas indexadas; libros y capítulos de libro; publicaciones en congresos de carácter extensionista, piezas de comunicación enmarcadas en proyectos de divulgación, etc.).

Comités evaluadores de extensión y VT; comisiones editoriales, organización de jornadas.

Otros: incluye conferencias, ponencias no publicadas, etc.

### **Formación de RRHH**

Posgrado: se valora la dirección/codirección de tesis en carreras de doctorado, maestría y especialización. Incluye la integración de CAT de Doctorado (las que serán valoradas en su conjunto).

Grado: se valora la dirección/codirección de trabajos finales, tesis de grado y PPS (éstas últimas serán valoradas en su conjunto)

Becarios: se valora la dirección/codirección de becarios de posdoctorado, doctorado y maestría; becarios de investigación de grado y los todos de organismos reconocidos a tal efecto.



Universidad Nacional de Córdoba  
2021 - Año del homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas  
Informe Gráfico**

**Número:**

**Referencia:**

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 10 pagina/s.