



Universidad Nacional de Córdoba
2022 - Las Malvinas son argentinas

Ordenanza H. Consejo Directivo

Número:

Referencia: EX-2020-00172535- -UNC-ME#FCE

16ª Ord.

VISTO:

El régimen de perfiles docentes para cargos con dedicación exclusiva o semiexclusiva, aprobado mediante OHCD N° 4/2021;

Y CONSIDERANDO:

Que el referido sistema se enmarca dentro de un conjunto de reformas normativas impulsadas por la Comisión Ad Hoc constituida mediante RHCD N° 389/2017;

Que el procedimiento de asignación de mayores dedicaciones docentes se fundamenta en los siguientes principios: promover el crecimiento de la cantidad de cargos con mayor dedicación (exclusiva o semiexclusiva); fomentar la creación de nuevos cargos con dedicación exclusiva; asignar las mayores dedicaciones a partir del mérito en el perfil investigador/a o extensionista según la jerarquía y en el marco de convocatorias públicas y abiertas;

Que el proyecto establece diferentes tipologías para el incremento de la dedicación de los cargos docentes, como así también las áreas responsables, los mecanismos y criterios generales para la asignación presupuestaria requerida, por todo ello,

EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
O R D E N A:

Art. 1º.- Aprobar el sistema de dedicaciones para investigación y extensión, cuya fundamentación y procedimiento se encuentran incluidos en el Anexo que forma parte de la presente.

Art. 2º.- Disponer que los nuevos llamados a concursos y coberturas interinas, con financiamiento proveniente de vacantes definitivas de cargos con dedicación exclusiva o semiexclusiva, se realicen en cargos con dedicación simple.

Art. 3º.- Establecer que el financiamiento remanente, que se obtenga como consecuencia de la aplicación del artículo precedente, sea aplicado en función de lo establecido en el referido anexo.

Art. 4º.- Comuníquese, pase al H. Consejo Superior a sus efectos y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS

Digitally signed by QUIROGA MARTÍNEZ Facundo
Date: 2022.12.06 17:39:24 ART
Location: Ciudad de Córdoba

Digitally signed by ALBERTO Catalina Lucia
Date: 2022.12.07 08:07:40 ART
Location: Ciudad de Córdoba

Digitally signed by GDE UNC
DN: cn=GDE UNC, c=AR, o=Universidad Nacional de Cordoba, ou=Prosecretaria de Informatica, serialNumber=CUIT 30546670623
Date: 2022.12.07 08:07:48 -03'00'

Sistema de dedicaciones para investigación y extensión

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 (RD Nº 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

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 dedicación exclusiva (DE), sin incrementar los cargos dedicación semiexclusiva (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 (DS) constituyen cerca del 80%, el promedio en la UNC es del 53%.

En relación a la estructura, la distribución entre áreas es asimétrica, ya que cerca del 90% de los cargos con dedicación exclusiva y el 60% de los con dedicación semiexclusiva se encuentran en dos departamentos docentes.

Tabla I. Evolución de cargos por dedicación horaria.

Cargo / Años	95	96	97	98	99	00	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
DS	374	374	399	388	404	392	447	443	459	512	521	532	548	558	579	602	591	587	535	555
SD	120	120	122	122	121	119	126	124	133	131	127	128	135	139	126	140	137	133	126	125
DE	36	36	43	49	47	48	56	53	53	50	50	48	50	44	39	38	37	33	47	49
Total	530	530	564	559	572	559	629	620	645	693	698	708	733	741	744	780	765	753	708	729

Fuente: SeCyT en base a información de anuarios UNC.

Respecto a los criterios de asignación, actualmente la asignación de dedicaciones incluye: un procedimiento cuyos criterios se encuentran poco institucionalizados, dependiendo fundamentalmente de las pautas asumidas por las direcciones de los departamentos docentes tanto para aumentar como para disminuir dedicaciones; y una tendencia a mantener el statu quo, las dedicaciones quedan en el mismo departamento y muchas veces en la misma cátedra.

Por último, en cuanto al 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 un cargo con mayor dedicación tengan una actividad y producción que se corresponda con aquélla.

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 con mayor dedicación (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 homogeneidad a la asignación de estos cargos.

II. Objetivos de la comisión designada para su análisis

La RD N° 1027/20, 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 resolución: por un lado, la necesidad de institucionalizar una política en materia de asignación de recursos destinados a mejorar las dedicaciones docentes para fortalecer las actividades de investigación y extensión; y por otro lado, 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.

Oportunamente se le encomendaron a la comisión referida ut supra, las siguientes tareas:

- a) proponer criterios para evaluar las solicitudes de docentes sobre aumentos de dedicaciones, y a partir de aquéllos emitir opinión, previo a su elevación al Honorable Consejo Directivo;
- b) relevar 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; y
- c) 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

Para la elaboración de la propuesta, se tuvieron en cuenta los lineamientos descritos en el Plan de Desarrollo Institucional (RHCD N°449/16), que perfilan una política 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 aprobados por OHCD N° 4/21 y el régimen de incompatibilidades.

A partir de todo ello, los objetivos del presente sistema son:

- a) Formalizar el proceso de asignación de dedicaciones docentes y a la vez clarificar las condiciones, requisitos y criterios que se utilizarán para decidir los incrementos.
- b) Alinear los criterios de asignación con una estrategia de desarrollo de la investigación y la extensión, y procurar corregir las asimetrías en la distribución de cargos de mayor dedicación entre departamentos docentes y áreas del conocimiento.
- c) Complementar el trabajo que se viene realizando para garantizar un mejor seguimiento y evaluación de las actividades docentes.

La estructura de la propuesta se resume a continuación:

A. Explicitación de la política institucional.

- B. Sistema 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 de dedicación exclusiva y semiexclusiva, evitando la asignación de módulos de investigación y/o extensión a las actividades de docencia.

Las mayores dedicaciones serán asignadas, a partir del mérito en el perfil de investigación o extensión de quien postule, según el mecanismo que se establece a tal fin.

El procedimiento de asignación consistirá en al menos una convocatoria anual, pública y abierta, cuyos criterios generales se exponen a continuación:

- a) Tanto las pautas que utilizarán las comisiones implicadas, el procedimiento y sus resultados serán públicos y conocidos al momento de la convocatoria.
- b) El presupuesto estimado para asignar las mayores dedicaciones se conformará con el financiamiento disponible como consecuencia de: renuncias definitivas a la docencia, disminuciones de dedicación solicitadas, jubilaciones y/o fallecimientos de quienes revistieron en una dedicación semiexclusiva o exclusiva, y otras fuentes de financiamiento especiales o generales.
- c) La asignación de mayores dedicaciones se realizará a partir de un orden de mérito elaborado por la Comisión de Evaluación conformada por pares expertos, que se reunirá a tal fin para cada convocatoria.
- d) Se promoverá una distribución que propenda en el tiempo al desarrollo de todas las áreas del conocimiento y/o departamentos docentes de la Facultad.
- e) Se promoverá la asignación de mayores dedicaciones en un único cargo (dedicación exclusiva), por sobre la duplicación de dedicaciones semiexclusivas.
- f) Será prioridad, cuando menos, mantener las mayores dedicaciones docentes.
- g) Los criterios de valoración del mérito en investigación y/o extensión por parte de la Comisión de Evaluación deberán ser compatibles con los establecidos en el régimen de concursos de la Facultad.

B. Sistema de dedicaciones y tipos de casos

Financiamiento

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: disminuciones de dedicación autorizadas, renuncias definitivas, jubilaciones y/o fallecimientos de docentes que revistieron en una dedicación semiexclusiva o exclusiva, y otras fuentes de financiamiento especiales o generales.

Para constituir el fondo que conformará la base a asignar, se identificarán los módulos que componen cada cargo docente, distinguiendo entre aquellos con asignación a actividades de enseñanza, de aquellos orientados a actividades de investigación o extensión. El presupuesto deberá contemplar el financiamiento de los requerimientos de enseñanza que originen las transformaciones.

Módulos incluidos en un cargo docente: se entiende por módulo la unidad de asignación de tareas equivalente a 10 horas semanales. A los fines de la asignación de tareas, los cargos docentes serán desagregados en módulos de enseñanza y, en su caso, módulos de investigación o extensión.

Tipos de casos

1. Consolidación de cargos

Se entiende por tal a la solicitud de aumento de dedicación a través de la cual se requiere la consolidación de al menos dos cargos docentes.

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 los términos de la OHCS N° 2/14 para el caso de profesores/as regulares o la RHCD N° 203/19 de tratarse de profesores/as auxiliares.

2. Transferencia de dedicación

Se entiende por tal a la solicitud a través de la cual un/a docente recientemente designado/a por concurso en un cargo de mayor categoría y con menor dedicación a la que reviste, requiere se le transfiera la mayor dedicación al cargo de mayor jerarquía.

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 los términos de la OHCS N° 2/14 para el caso de profesores/as regulares o la RHCD N° 203/19 de tratarse de profesores/as auxiliares.

El/la docente podrá manifestar su intención de trasladar una dedicación de un cargo de menor jerarquía a uno de mayor, al momento de notificarse del dictamen mediante el cual accede al cargo de mayor jerarquía. Dentro de los cinco (5) días hábiles de expresada la voluntad de traslado de dedicación el/la docente deberá presentar la solicitud en los términos de lo establecido en el punto D2 del presente.

Expresada la opción por el/la docente, el HCD instruirá a la Comisión de Admisión y Asignación, para evaluar la solicitud presentada y dictaminar (dentro de los treinta días de comunicado por parte del HCD) en función del cumplimiento de los requisitos, de la factibilidad presupuestaria y la oportunidad institucional.

El HCD deberá considerar el dictamen emitido por las comisiones intervinientes en un plazo no mayor a diez días desde que fuera notificado.

3. Modificación de dedicación

Se entiende por tal a la solicitud a través de la cual se requiere aumento o desagregación de la dedicación, siempre que no se encuadrara como consolidación o transferencia.

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

- a) en diferentes materias y/o departamentos docentes.
- b) concursadas o interinas en los términos de la OHCS N° 2/2014 para el caso de profesores/as regulares o la RHCD N° 203/2019 de tratarse de profesores/as auxiliares.

Las modificaciones de dedicación pueden ser:

- a) aumento: de un cargo simple a un cargo con dedicación exclusiva o semiexclusiva, o de

un cargo semiexclusivo a uno exclusivo.

- b) desagregación: transformar un cargo con dedicación semiexclusiva en dos cargos con dedicación simple, o un cargo con dedicación exclusiva en cuatro cargos con dedicación simple, un cargo exclusivo en uno semiexclusivo y dos cargos simples.

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 tres docentes (uno por cada estamento elegidos por el HCD), la Secretaría de Asuntos Académicos, la Secretaría de Administración, la Secretaría de Ciencia y Técnica y RRII, y la Secretaría de Extensión. Se deberá propender a una conformación equilibrada en términos de áreas disciplinares.

Será la encargada de admitir las postulaciones presentadas en los términos definidos en el apartado D (Procedimiento).

Asimismo, tendrá a su cargo la elevación de la propuesta de asignaciones al H. Consejo Directivo, de acuerdo a los órdenes de mérito que elabore la Comisión de Evaluación.

La Comisión de Evaluación (CE), se integrará con siete profesores/as regulares de las distintas áreas disciplinares, con trayectoria relevante en investigación y/o extensión, debiendo en todos los casos cumplir con los requisitos establecidos en la OHCD N° 4/21 correspondiente a su categoría docente. Para sesionar deberán estar presentes al menos cinco de sus miembros. También podrán incorporarse a la comisión integrantes externos a la FCE que reúnan los mismos requisitos. Su función será la de evaluar con criterio integral 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/as regulares (titulares, asociados/as y adjuntos/as) y otro para los cargos de profesores/as auxiliares (asistentes y ayudantes A). La propuesta de los/as integrantes de esta Comisión deberá ser elevada al HCD anualmente por la Comisión de Admisión y Asignación.

Para su funcionamiento, ambas comisiones deberán definir un reglamento interno y remitirlo al HCD para su consideración.

D. Procedimiento para la evaluación y asignación

Las solicitudes que impliquen un cambio en la dedicación del/de 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 realizará al menos una convocatoria anual, pública y abierta para asignar el presupuesto estimado. Previo a la apertura de cada convocatoria, la CAA deberá establecer las pautas generales y condiciones especiales teniendo en cuenta los fundamentos del presente sistema y la política institucional, y remitirlas al HCD para su consideración.

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) Currículum Vitae completo en formato SIGEVA.
- c) Solicitud de transformación de los cargos.
- d) Plan de Trabajo quinquenal incluyendo los resultados esperados en términos de los siguientes apartados: (1) actividad y producción en docencia; (2) formación de posgrado, (3) actividad y producción en investigación y/o extensión; y (4) formación de recursos humanos, según corresponda a la categoría docente a la que aspira.
- e) Declaración jurada sobre las disposiciones contenidas en el régimen de incompatibilidades OHCS N° 3/00, así como de otra normativa referida a la carga y tareas docentes.

3. Sobre las admisiones

Las solicitudes serán remitidas a la CAA para su análisis, y solo serán admisibles las postulaciones que cumplan los siguientes criterios:

- a) Que la/el docente satisfaga los requisitos mínimos contenidos en los perfiles docente definidos para el cargo al que postula (OHCD N° 4/21).
- b) Que la dedicación solicitada se encuadre dentro de las disposiciones de la OHCS N° 3/00 referida al régimen de incompatibilidades, así como de otra normativa referida a la carga y tareas docentes.
- c) Que, en su caso, el Plan de Trabajo evidencie una mejora mensurable en investigación y/o extensión como consecuencia del incremento de dedicación.
- d) De corresponder, que las evaluaciones docentes referidas a los cargos objeto de la solicitud hayan sido favorables.

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

4. Sobre la Comisión de Evaluación (CE)

La CE evaluará los Antecedentes y el Plan de trabajo y confeccionará dos órdenes de mérito: uno para los cargos de profesores/as regulares y otro para los cargos de profesores/as auxiliares.

Para realizar la evaluación, la CE aplicará los criterios definidos en la OHCD N° 4/21. El dictamen emitido deberá ser fundado en la coherencia de los antecedentes pertinentes con respecto a la factibilidad del plan de trabajo propuesto.

5. Sobre el procedimiento

1. Las solicitudes serán receptadas en, al menos, una época por año en el marco de convocatorias públicas y abiertas a todos/as los/as 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/as 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/as regulares y otro para los cargos de profesores/as auxiliares. La propuesta remitida al CAA deberá estar suficientemente fundada, expresando de manera clara los criterios y pautas seguidos para su elaboración.
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 CE y procurando una distribución equilibrada entre ambos órdenes de mérito. La propuesta remitida al HCD deberá estar

suficientemente fundada, expresando de manera clara los criterios y pautas seguidos para su elaboración.

6. Para la formulación de la propuesta de designación, la CAA deberá considerar los siguientes criterios en relación a las solicitudes evaluadas:

- a) Promover la creación de cargos con dedicación exclusiva.
- b) Favorecer el equilibrio entre los dos órdenes de mérito (profesores/as regulares y profesores/as auxiliares).
- c) Facilitar 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.
- d) Propender una distribución equilibrada entre las áreas disciplinares.

Las pautas deberán ser establecidas y aplicadas de acuerdo a lo previsto en el presente apartado, y teniendo en cuenta las características y los resultados de las convocatorias precedentes.

7. Los cargos creados o transformados se asignarán de manera interina, cumpliendo con la OHCS N° 2/14 y la OHCD N° 203/19, según corresponda.

8. Las resoluciones de las comisiones podrán ser impugnadas dentro de los cinco días hábiles desde su publicación en el portal web de la Facultad, y serán resueltas por el HCD.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA

Podrán presentarse solicitudes de incremento de dedicación, en cualquiera de las tipologías establecidas, por parte de docentes que cumplieran solo un requisito de los definidos en la OHCD N° 4/21. La solicitud será admitida siempre que el/la docente cumpliera los requisitos de la categoría docente inmediata anterior a aquella en la que solicita el incremento de dedicación.

El/la docente deberá manifestar en el Plan de trabajo el modo en el que se propone alcanzar los requisitos en un plazo que no podrá exceder un año desde su presentación. Este plan deberá ser avalado por la dirección de la carrera de posgrado, por la secretaría de ciencia y técnica, la secretaría de extensión, la dirección del instituto de investigación, o el/la editor/a de revista, o equivalente, según corresponda.

La asignación de la mayor dedicación, se producirá siempre que exista disponibilidad presupuestaria, y se otorgará condicionada al cumplimiento del Plan de trabajo. Transcurrido el plazo previsto de un año, la CAA evaluará el cumplimiento del plan. Si no se hubieran alcanzado los requisitos establecidos para la categoría docente, cesa de pleno derecho el aumento de la dedicación.

El incumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de trabajo presentado en el marco de la presente excepción trae aparejada como sanción, que el/la docente que no hubiera cumplido no podrá presentar solicitudes para incrementos de dedicación por un plazo de dos años desde que fuera declarado el incumplimiento.

SEGUNDA

Como resultado de la propuesta efectuada por la CAA, se asignarán en cada convocatoria las dedicaciones entre los distintos departamentos de manera que, siempre que fuera posible, se asignase al menos un cargo con dedicación semiexclusiva o exclusiva a cada departamento docente.

Ambas cláusulas tendrán vigencia durante los primeros dos años desde que sea implementado el presente sistema de asignación de dedicaciones docentes.