



Comodoro Rivadavia, 04 FEB. 2015

**VISTO:**

El documento presentado sobre Propuesta de criterios para el tratamiento de planta docente de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, y

**CONSIDERANDO:**

Que se trata de un proyecto que pretende optimizar el uso de los recursos de la planta docente de la Facultad .

Que fija criterios claros para la asignación de renta en función del objetivo mencionado.

Que recoge conceptos de la demanda de revisión de situaciones de revista de los docentes.

Que existe la expectativa de ampliar la oferta de grado de la Facultad en sedes en las que no existen carreras para lo que se necesita disponer de presupuesto en cargos docentes.

Que resulta importante discutir esta asignación en base a criterios académicos.

Que la Facultad se encuentra en etapa de desarrollo inicial del Régimen de carrera académica y el presente documento se direcciona en tal sentido.

Que el tema fue tratado y aprobado por unanimidad de los presentes en la VIIª sesión Ordinaria del Cuerpo, los días 9 y 10 de diciembre p.p.dos

**POR ELLO:**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**

**RESUELVE**

Art.1º) Dar aval institucional a la **Propuesta de criterios para el tratamiento de planta docente** de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, que se adjunta en el anexo de la presente.-

Art.2º) Regístrese, comuníquese a quien corresponda y cumplido ARCHÍVESE

**CUDAP: RESOLUCION\_CD\_FHCSJR-SJB: 552/2014**

pjg

  
LIC. CLAUDIA CONCAUD  
SECRETARIA ACADEMICA  
FHCS - UNPSJB

  
Dra. Graciela Iturrioz  
Decana  
FHCS - UNPSJB



ANEXO

**PROPUESTA DE CRITERIOS PARA EL TRATAMIENTO DE LA PLANTA  
DOCENTE EN LA FHCS**

**Presentación**

Se expresan algunos conceptos y criterios para discutir y plantear la distribución y asignación de puntos y cargos docentes en la Facultad. Lo motiva la necesidad de discutir uno de los aspectos más sensible y esencial a nuestra labor institucional, que es el empleo racional de los puntos docentes, que se expresan en cargos y dedicaciones docentes, en pos de una profunda necesidad de crecer en pos del bienestar humano y social.

La asignación de cargos/puntos de la planta docente para nuestra unidad académica, - inciso 1 del presupuesto de Facultad - durante los últimos ocho años no ha crecido ni promete hacerlo; razón por la cual los recursos que vienen creciendo cuantitativamente en nuestra planta son por asignación de planes de mejora - gestionados por los consejos de decanos respectivos - y de la distribución criteriosa que a nivel institucional se viene sosteniendo para optimizar los recursos existentes.

No pretende gestar un escenario cerrado; de modo contrario, uno flexible y dinámico que permita interpelar de manera permanente el uso y la asignación de los recursos financieros de la Facultad en cuanto a su planta disponible en torno a la mejora de la oferta formativa para el grado, como proyección institucional en el territorio.

Su posible puesta en práctica será en tiempos, espacios y proyectos que surjan desde el momento en que el Consejo Directivo lo avale. Aunque supone la posibilidad de integrar situaciones que ya suceden, siempre sobre la base de la voluntad expresa del docente y/o departamento de carrera y en función de las necesidades institucionales.

Asimismo la planta docente de interinos muestra una permanente movilidad por renunciadas, licencias, jubilaciones, cambio de revista y dedicaciones de los docentes entre otras razones administrativas que requiere el análisis en su conjunto teniendo como prioridad el desarrollo curricular de las ofertas existentes y aquellas que se encuentran en la agenda 2015/2016.

Contar con un instrumento académico administrativo como el que se propone, no superpone lo establecido por el Estatuto en el Art. 39 y Art. 98 inc. 13 sobre designaciones de interinos al contrario constituye una herramienta más para la toma de decisiones fundadas respecto de la asignación de cargos docentes en el ámbito de la Facultad a partir de la experiencia transitada según Res. CDFHCS N° 227/2010; así como la vigencia de la Res. CDFHCS N° 299/2011.

**Sobre la asignación de puntos para cargos docentes**

El concepto básico que sustenta la propuesta es el del uso dinámico de los puntos docentes frente a finalidades formativas que suponen el crecimiento institucional de la Facultad.

Estas finalidades formativas están en las carreras de grado y de posgrado, por lo cual los puntos se sitúan en ellas siempre que las mismas se expresen en



proyectos novedosos que apunten a gestar respuestas educativas que resulten valiosas a los intereses de la comunidad desde un punto de vista humanístico y social.

De lo anterior, se desprende que se podrá sostener los puntos disponibles al interior de las carreras cuando:

- existan cátedras unipersonales, esto es, que sean impartidas por un solo docente. Esta propuesta se basa en la necesidad de garantizar la formación de recursos humanos en pos de un futuro cercano o lejano, que coadyuve a la consolidación de la formación a través de la currícula;

- numerosa cantidad de alumnos cursen una determinada asignatura, o se trate de una asignatura que presta servicios a otras carreras y requiera la necesidad de incrementar la cantidad de auxiliares. El número de alumnos en una asignatura no es un dato menor, en tanto que requiere efectivamente mayor trabajo en la atención de sus aprendizajes como también la cobertura de comisiones de trabajos prácticos;

- la pertenencia de la cátedra al eje metodológico del Plan de formación con tareas de extensión y/o investigación.

- existan proyecciones de incrementos de puntos docentes por cambios en planes de estudio que efectivamente requieran destinar financiamiento hacia el futuro;

- existan extensiones de la carrera hacia otras sedes, cuando ello se exprese en traslados del equipo docente local hacia la sede que se extiende. Esta figura particular se desarrollará en el punto subsiguiente, en clara vinculación con la asignación de dedicaciones. Sobre este aspecto, en pos de la clara voluntad de expansión territorial de la facultad, se deposita la prioridad en la asignación de puntos;

- existan diversificaciones de la carrera hacia nuevas titulaciones de la misma carrera, como es el caso de la generación de tecnicaturas y de profesorados, éste último en torno a la necesidad de dar respuestas a las demandas de profesores para los establecimientos de nivel medio de la Facultad;

- cuando se forje un plan de trabajo desde la carrera en pos de avanzar en la virtualización de las asignaturas del plan de estudios, en pos de extensiones hacia otras sedes, de posibilitar el acceso de sujetos que no pueden ajustarse a las formas convencionales presenciales de estudiar, entre otras vocaciones. La Facultad ha esbozado ya un plan de trabajo institucional para la carrera de Licenciatura en Ciencia Política a distancia en sedes Comodoro Rivadavia y Trelew, que extenderá a otras carreras en proyectos singulares para cada caso;

#### **Sobre la asignación de cargos y dedicaciones**

Las dedicaciones docentes se ampliarán atendiendo a:

- las extensiones de carreras a otras sedes de la Facultad
- las asignaciones a otras asignaturas de la misma sede a otras sedes
- la integración de tareas de investigación, extensión y transferencia con reconocimiento institucional
- la dirección de tesis de grado y de posgrado de tesis de la Facultad
- el dictado de seminarios de carreras de posgrado de dictado estable en la Facultad



Se invitará a los docentes que tienen dedicaciones semi- exclusivas y exclusivas y que no se encuadren en estas situaciones, que lo hagan.

### **Extensiones de carreras a otras sedes de la Facultad**

Esta iniciativa supone no solo la duplicación de la carga horaria de dictado de clases como también en la preparación de materiales y textos para las clases en la nueva sede.

También supone, aunque depende de la singularidad de cada proyecto de extensión de carrera a otra sede, promover la producción de materiales de estudio para su disposición y estudio en aulas virtuales, criterio que la Facultad alienta fuertemente, en tanto que proyecta construir gradualmente el dictado virtual de sus carreras, como un proyecto gradual y de mediano y largo plazo, como expresión de su búsqueda sentida de expansión territorial y de respuesta a comunidades de la Provincia y Región, más postergadas respecto de sus posibilidades de acceso a oportunidades educativas.

Asimismo, se requiere que los profesores que se trasladan a otras sedes, ya sea en su condición de auxiliares o de profesores, gesten espacios y acciones de formación de recursos humanos locales, cuando se cuente con ellos, en pos de proyectar el dictado local de las asignaturas al momento en que el conjunto de actores implicados entienda que ello es posible. Será necesario en caso de que esto suceda, que este tiempo de formación cuente con un plazo estimado, en pos de visualizar concretamente su desarrollo. Dado que este requerimiento supone exigencias de tiempo y esfuerzo sistemático, será prioritario, en caso de existir limitaciones financieras en la planta de puntos de la Facultad, asignar el recurso financiero al docente que forma y sostener una designación ad honorem al docente local, por lo menos por un ciclo lectivo.

La asignación de una mayor dedicación podrá ser durante el tiempo en que se produzca este tiempo concretarlo efectivamente

Por lo expuesto, la Facultad entiende prioritario extender el caso que se expone.

### **Asignaciones a otras asignaturas de la misma sede a otras sedes**

Esta situación, que supone asignar a un docente a otra asignatura de otra carrera en tanto tenga la misma denominación e iguales contenidos, supone incrementar la atención a los estudiantes en cuanto a dos variables:

- la cantidad de estudiantes que lógicamente se incrementa;
- la diversificación de contenidos a otros campos, lo cual no altera la estructura conceptual básica de la asignatura que se nutre del campo de conocimiento, sino que pone al docente ante el desafío de referenciar, por ejemplo, un mismo tema hacia diversos campos de conocimiento. Lo cual podría significar conocer las novedades de otros campos, sus investigaciones actualizadas o sus problemas vigentes, dado que se espera que la formación general en distintos momentos ancle en la especificidad. Si bien no es este un criterio generalizado, podría ser asumido por los equipos docentes que son asignados, y entonces ello supone nuevos esfuerzos en torno a lo mencionado. Si bien no es éste un criterio que conduzca a incrementar la dedicación del docente responsable, sí podría serlo para los auxiliares, en tanto seguramente colaborará con la búsqueda de recursos de enseñanza para referenciar lo general en lo específico de la asignatura asignada o quizá deba atender a una comisión diferenciada de estudiantes.



### **La integración de tareas de investigación, extensión y transferencia con reconocimiento institucional**

Como es sabido, estas funciones están declaradas en el Estatuto como funciones sustantivas de la docencia universitaria. Se espera entonces buscar formas y recursos que gradualmente las instale en el quehacer cotidiano del docente de la Facultad.

Para el caso de la investigación, podría tenerse en cuenta la participación activa del docente en un programa o instituto de investigación, esto es, en espacios de fuerte institucionalización de la investigación en la Facultad. Dentro del cual se espera que integre auxiliares alumnos hacia los que dirija un plan de formación con tareas concretas y tiempos de desarrollo.

Para el caso de la extensión, podrá tenerse en cuenta el desarrollo de tareas de extensión en el marco de los criterios y programas que prevé la Secretaría de Extensión.

Para el caso de la transferencia, se procurará que se exprese en un programa de trabajo que particularmente se desprenda de los resultados de una investigación, con producciones concretas en el sitio en el que se desarrolle.

### **La dirección de tesis de grado y de posgrado de tesis de la Facultad**

Es corriente observar que muchos estudiantes no cuentan con directores de tesis dentro de sus propias carreras o de otras, como también docentes que dirigen una importante cantidad de tesis, mientras que otros no han hecho la experiencia. Acompañar a los estudiantes en este importante proceso de formación a la vez que recurso clave hacia su acreditación, es responsabilidad de todos. Podrá entonces mejorarse la situación de aquel docente que dispone sus esfuerzos para esta figura. De igual modo, al momento presente, la Facultad se encuentra en proceso de producción de tesis de sus propios maestrandos. Ello supone el esfuerzo de acompañarlos a través de la dirección y codirección de sus tesis de posgrado, lo que entendemos facilitará su proceso de producción, tanto en la escritura teórica como al trabajo empírico por la cercanía física al director.

### **El dictado de seminarios de carreras de posgrado de dictado estable en la Facultad**

De manera gradual, la Facultad ha ido fortaleciendo su oferta de carreras de posgrado estables con reconocimiento de la CONEAU. En ellas, un 50% del plantel de docentes es local, lo que indica que una importante cantidad de docentes son responsables del dictado de seminarios, y que para haber accedido a tal responsabilidad cuentan con ciertos antecedentes que los habilitan para ello. Significa además que son docentes que han construido una trayectoria en un determinado campo de conocimiento en la que habrán trabajado arduamente en la constitución de equipos de trabajo en la que se han integrado auxiliares que se encuentran en proceso de formación, hasta el momento en que se encuentran en condiciones de asumir nuevos roles. Lo que permitirá que los docentes responsables de seminarios de carreras de posgrado (o eventualmente directores o codirectores) destinen una parte de su dedicación docente, o se amplíe, para dedicarse al posgrado.

Este criterio supone un fortalecimiento del área posgrado, a partir nada más y nada menos que de parte del planteo docente propio, que seguramente coadyuvarán a que los docentes noveles en proceso de formación hagan este recorrido en su propia Facultad, con lo cual se instala un proceso lógico de formación continua como clima de trabajo en la Facultad.