

Aportes para un cambio de la estructura docente de Fadu

Generalidades.

1. Antecedentes.

El Claustro de FADU, el 14 diciembre de 2015, produjo un documento que se inicia:

"En el año del centenario de la Facultad de Arquitectura se abre un espacio de cambio con pocos antecedentes en su historia. Por un lado, hemos cambiado nuestro nombre a Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, poniéndonos al día con las transformaciones que supusieron la integración de las carreras de diseño, así como la reafirmación de un saber específico —el urbanismo— con profusos y lejanos antecedentes en esta casa. El nuevo plan de estudios de arquitectura implica también un gran esfuerzo en la renovación didáctica así como la puesta al día de estrategias y herramientas pedagógicas.

Frente a esta nueva realidad el Claustro ha entendido —de acuerdo con lo expresado por el decano Gustavo Scheps en la apertura de las sesiones, el 18 de agosto de 2014— que hay que discutir urgentemente la posibilidad de una renovación de la estructura docente y académica que posibiliten las transformaciones necesarias para lograr los objetivos que se propone el nuevo plan, o aquellos que puedan venir en un futuro.

Decía el decano en aquella ocasión:

[...] estos procesos han generado condiciones para avanzar en aspectos que son de vida o muerte a esta altura en la Facultad, entre ellos lo que tiene que ver con la modificación, la transformación, la modernización de la estructura docente de esta Facultad, en sus aspectos funcionales, académicos y organizativos, permitiendo racionalizar la carrera docente, pero además [perfeccionar todo] lo que tiene que ver con la estructura académica.

Por tanto, en paralelo a la discusión de la estructura docente, e implicado en esta, se hace también necesario actualizar las condiciones para la renovación de la carrera docente. En este sentido, desde los órganos centrales de la Universidad se han emitido claramente mensajes para hacer cambios. Son particularmente útiles los conceptos incluidos en junio del año 2012 en el "Documento de orientación para la carrera docente en la UDELAR", aprobado con carácter de guía —aún sin propósitos coactivos— por el Consejo Directivo Central. Acompaña a este documento una tabla comparativa del "Estatuto del personal docente" vigente con los posibles cambios.

Del documento de la Universidad señalado y de la discusión del Claustro de la Facultad surgen los siguientes lineamientos en relación a una futura y deseable estructura docente.

- *Todos los docentes deberán tener un único cargo, radicado en algún instituto o departamento.*
- *Los institutos o departamentos deben concentrar todas las funciones docentes (enseñanza, investigación, extensión). Las actuales "cátedras" deberán asimismo*

desaparecer dando paso a colectivos que, organizados en estos institutos o departamentos, ejerzan las funciones docentes sin la atomización y rigidez del sistema actual. En este sentido, se hace notar que la actual reglamentación de la Facultad ya indica que los cargos G1 y G2 de enseñanza sean llamados por los institutos y no por las cátedras, de modo de rotar entre los cursos para su mejor formación. Esta norma no se cumple, pero sería deseable que comience a aplicarse como uno de los pasos hacia el funcionamiento pleno de la nueva estructura.

- *La Facultad debería tender a organizar un plantel docente donde se revierta la actual situación de predominio de las bajas dedicaciones, especialmente en lo que refiere a la enseñanza. Asimismo, el documento de la Universidad establece la obligatoriedad de la enseñanza directa de grado a todos los docentes con cargas medias o altas.*
- *Para un futuro quizá algo más distante, la Facultad debería encarar un proceso de regularización del carácter interino de gran parte de sus cargos, pasando mediante llamados a aspirantes o concursos a una estructura donde predominen los cargos efectivos y los primeros —a diferencia de la situación actual— sean excepcionales y a término.*
- *También hay una aspiración a que los docentes universitarios sean posgraduados -doctores- como garantía de una formación integral de enseñantes e investigadores“*

En el mismo documento del Claustro se agrega:

“El claustro ha dividido las temáticas implicadas en temas específicos ... abiertos para una mejor discusión. Ha avanzado en los temas de carrera docente, pero tiene en agenda la discusión sobre “áreas de conocimiento” y la posible transformación de institutos y departamentos, la definición de una estructura docente en perspectiva -a cubrir a medida que se produzcan vacantes en la actual- y una ordenanza que permita una mayor flexibilidad de tránsito entre unidades docentes.”

Por considerar perentorio e imprescindible avanzar en cuanto a la definición de “*áreas de conocimiento*” y la *posible transformación de institutos y departamentos*” el Consejo puso en funcionamiento una Comisión, solicitando asesoramiento al respecto.

2. Comentarios.

La estructura docente se vincula con aspectos *individuales* en lo que hace a la carrera docente, y *colectivos* en términos de construir un espacio de funcionamiento eficaz y de calidad. Ambos se vinculan en cuanto a mejorar el nivel académico global, al implementar condiciones de intercambio, el desarrollo de carreras individuales y simplificar la gestión administrativa

Los aspectos a los que el documento del Claustro engloba en “*temas de carrera docente*” se vinculan a la discusión del Estatuto del Personal Docente, que se mantiene desde tiempo atrás en estudio por parte del CDC, y cuentan con antecedentes concretos en servicios que han hecho el tránsito desde cátedras a sistemas departamentalizados.

Los aspectos que el Claustro engloba bajo "*áreas de conocimiento*" ... *institutos y departamentos*" se vinculan a trascendentes enfoques epistémicos, relativos a las disciplinas de FADU y sus relaciones, y a las lógicas de un proyecto académico de desarrollo institucional. Constituyen aspectos fundamentales e insoslayables para abordar la temática.

En las consideraciones del Claustro se incluyen algunas afirmaciones que demuestran la importancia de una cuidadosa reflexión acerca de estos aspectos.

Dice el documento del Claustro:

La Facultad debería tender a organizar un plantel docente donde se revierta la actual situación de predominio de las bajas dedicaciones, especialmente en lo que refiere a la enseñanza. Asimismo, el documento de la Universidad establece la obligatoriedad de la enseñanza directa de grado a todos los docentes con cargas medias o altas.

Si bien el enfoque puede ser compartible en términos generales, por cuanto es evidentemente cuestionable que la enseñanza se desarrolle primordialmente en base a docentes de muy bajas dedicaciones; también es evidente la que la enseñanza de grado debe ser ejercida por todos los docentes. Sin embargo, es necesario considerar la afirmación no advierte rasgos estructurales de esta Facultad, ni considera su -eventual- razón de ser.

La discusión en el CDC acerca del Estatuto Docente ha vivido un proceso de importantes transformaciones. Desde un origen claramente deudor y funcional de las lógicas de las ciencias (que requieren una fuerte permanencia en espacios específicos para realizar investigación), excluyente de disciplinas que realizan buena parte de su específica producción de conocimiento también en el ámbito de la práctica profesional. Lejos de ser un demérito, la investigación clínica, tecnológica y de diseño configuran campos de especificidad cuya importancia está siendo tardíamente reconocida. Las últimas modificaciones propuestas al Estatuto avanzan en admitir estas particularidades, y responder a la heterogeneidad de la Universidad.

A continuación el documento expresa que:

Asimismo, el reconocimiento de áreas epistemológicas diversas dentro de la carrera de Arquitectura debería llevar a la existencia de cuadros de méritos diferenciados.

El concepto no es discutible. Sin embargo debe llamar la atención que el documento del Claustro de FADU remita exclusivamente "*a la carrera de Arquitectura*". Articular y fortalecer la realidad multicarrera que vivimos constituye el más importante desafío epistémico que enfrentamos con vista a presentar un aporte consistente a la sociedad.

3. Propósitos

Esta Comisión comparte e incorpora en su trabajo aspectos que se incluyen en el documento de Udelar y del debate del Claustro, que este órgano recoge en su escrito:

- *Todos los docentes deberán tener un único cargo, radicado en algún instituto o departamento.*
- *Los institutos o departamentos deben concentrar todas las funciones docentes (enseñanza, investigación, extensión). Las actuales "cátedras" deberán asimismo desaparecer dando paso a colectivos que, organizados en estos institutos o departamentos, ejerzan las funciones docentes sin la atomización y rigidez del sistema actual. En este sentido, se hace notar que la actual reglamentación de la Facultad ya indica que los cargos G1 y G2 de enseñanza sean llamados por los institutos y no por las cátedras, de modo de rotar entre los cursos para su mejor formación. Esta norma no se cumple, pero sería deseable que comience a aplicarse como uno de los pasos hacia el funcionamiento pleno de la nueva estructura.*
- *La Facultad debería tender a organizar un plantel docente donde se revierta la actual situación de predominio de las bajas dedicaciones, especialmente en lo que refiere a la enseñanza. Asimismo, el documento de la Universidad establece la obligatoriedad de la enseñanza directa de grado a todos los docentes con cargas medias o altas.*

La propuesta que se aporta a continuación busca establecer un conjunto de definiciones operativas que, en caso de ser aprobadas, establecerían un nivel de definición del proyecto de estructura que al fijar lineamientos claros de orden, pueda acotar y orientar una amplia y enriquecedora discusión acerca de definiciones de naturaleza epistemológica, que conduzcan a perfeccionar una estructura consistente con las lógicas disciplinares.

Propuesta

El presente documento procura avanzar concretamente a partir de la propuesta de un modelo de estructura. En los Anexos se adjuntan documentos previos para contextualizar la propuesta.

La introducción retoma aspectos ya planteados en la presentación inicial al Claustro (en formato de ayudamemoria): Aportes para un cambio de la estructura docente de la Facultad de Arquitectura

1. Introducción

El presente documento tiene como objeto presentar una posible organización de las dependencias docentes de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, y la situación de los cargos comprendidos en ellas, esbozando lineamientos para un cambio que modifique las relaciones entre dependencias, cargos y funciones, y permita responder a las demandas de la actual coyuntura.

1.1. Contexto

La discusión acerca de la actual “estructura docente”¹ y sus eventuales modificaciones se presenta en un contexto signado por:

- a. El proceso de discusión y aprobación del Plan 2015 de la Carrera de Arquitectura, impulsó una importante interacción del conjunto de los docentes. La actividad configuró una oportunidad de trabajo integrado, que evidenció una vez más las limitaciones de la anacrónica fragmentación en cátedras.
- b. Al escenario de cambio curricular en la UdelaR en general, en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo se agrega el desarrollo de nuevas ofertas de formación de grado y posgrado, que se suman a la tradicional carrera de Arquitectura. Esto supone un cambio cuantitativo y cualitativo que exige de la mayor flexibilidad y articulación curricular en una concepción general de formación continua.
- d. La evidente traba que representa para los docentes la estructura fragmentada que multiplica cargos y dificulta el normal desarrollo de la carrera docente, y las complejidades administrativas que resultan de lo anterior.
- c. El proceso de integración de la Escuela Universitaria Centro de Diseño (EUCD), que ha requerido la definición de una estructura propia preservando su identidad disciplinar, e instalado la discusión acerca de los niveles de integración con las estructuras existentes de la Facultad, de los criterios para la definición de las dependencias, de las articulaciones con las restantes ofertas de grado, etc.

1.2. Situación actual

“La estructura docente actual se define a partir del registro de un estado concreto que se lleva a cabo hace ya cierto tiempo. De una tal “fotografía” se derivan, principalmente, el número de docentes y de horas por cátedras. A este registro instantáneo se yuxtaponen innumerables variantes que surgen de ajustes por partidas de masividad y decisiones del Consejo que responden, en su mayor parte, a iniciativas particulares de cátedras o institutos.

Esta situación de azaroso devenir, generada a lo largo de años en que faltó visión de conjunto que permitiera o bien impulsar algunas pautas bajo la orientación de algún proyecto institucional-académico-político expreso o, como mínimo, la búsqueda de ecuanimidad y equilibrio cuantitativo general, conduce -previsiblemente- a una situación “de hecho”, con derechos adquiridos, rígida (máxime cuando desde ese esquema se llamaron cargos definitivos), poco ajustada a la realidad actual, muy difícil de adaptar a cambios razonables y muy poco consistente con las lógicas que impulsa centralmente UdelaR a partir de la Ordenanza Docente en estudio”.²

1 Se usa aquí el término que se ha instalado en la Facultad de Arquitectura para referirse a las definiciones en torno a los cargos docentes y el tipo de vínculo que desarrollan con la institución y sus dependencias.

1.3. Aspectos normativos

Las dependencias docentes de la Facultad son reguladas por el reglamento de "Organización y ejercicio de las funciones docentes en la Facultad de Arquitectura".

El mismo contiene información de distinta índole, algunos ítems muy generales, que a priori no parecen ser aspectos discutidos, y otros particulares que no se verifican hoy en día, e incluso presentan leves contradicciones dentro del propio reglamento.

A modo indicativo, se citan los siguientes apartados:

"Dentro de cada Instituto podrán establecerse divisiones por disciplinas, temas u objetivos particulares, ya sea en forma permanente o transitoria, pero no por modalidad funcional, manteniéndose orgánicamente indivisas la investigación, la enseñanza y la extensión en cada una de las divisiones.", mientras que por otro lado se establece que "La Cátedra será el equipo docente encargado de desarrollar los cursos correspondientes de una disciplina del plan de estudios. Su función específica es la enseñanza directa de los cursos curriculares..."

A partir de estas constataciones, se entiende que para implementar esta propuesta es necesario modificar el mencionado reglamento.

Por otra parte, sin tener carácter normativo aún, las "Orientaciones" aprobadas por CDC en octubre de 2011 incluyen ciertas definiciones trascendentes sobre las que la Facultad debería pronunciarse, ajustando sus normativas a un nuevo contexto general que este documento anticipa.

Algunas de sus definiciones más relevantes:

*"(...) alcanzar una estructura académica de los Servicios y la Universidad toda acorde a la organización docente que se define, flexible y no piramidal, **basada en disciplinas, y no en cátedras o carreras**, de manera de facilitar la transformación de la carrera y función docente (efectivizaciones, categorías horarias, etc.)"*

*"Cada servicio establecerá a través de una reglamentación **un mínimo de dedicación horaria a la enseñanza directa** de sus docentes, contemplando no sólo las horas pizarrón sino el conjunto de actividades encomendadas vinculadas a la enseñanza que pueden incluir desarrollo de cursos regulares y optativos, seminarios, orientación de trabajos finales, etc. La reglamentación será resuelta por el CDC. Dada la obligatoriedad de la participación en la enseñanza de grado, parte de este mínimo se cumplirá atendiendo a responsabilidades y tareas en el grado."*

"(...) se considera una anomalía la existencia de docentes con más de un cargo efectivo, especialmente en un mismo servicio. Esta situación promueve la dispersión de actividades de los docentes, repercutiendo negativamente en la calidad de su trabajo, y genera injusticia remunerativa en términos comparativos (a igual carga horaria total).



2. Detalles de la Propuesta

2.1. Objetivos

- Racionalizar y potenciar el uso de los recursos disponibles.
- Potenciar y fortalecer la producción académica de calidad.
- Clarificar las responsabilidades de gestión de cada ámbito.
- Clarificar el marco de referencia de los desempeños esperados de cada cargo según grado y carga horaria, de manera de hacer posible la evaluación.
- Clarificar el modelo deseable de estructura, haciendo posible referenciar y contextualizar las decisiones particulares y trascendiendo el modelo de cátedras.
- Facilitar la evaluación y coordinación de planes de trabajo en diferentes niveles.
- Coordinar las actividades de enseñanza, investigación y extensión, estableciendo inequívocamente la enseñanza como función insoslayable.
- Unificar los cargos de docentes que desempeñan más de uno.
- Simplificar la tarea de cogobierno y administrativa.

2.2. Comentario previo

En el marco de la Comisión, la propuesta fue trabajada en tres niveles de aproximación diferentes, todos de carácter conjetural cuya consideración escalonada permitiría cumplir gradualmente objetivos de diferente alcance. Incluye:

1. Nivel de hipótesis 1: Idea global de estructura (planteo de planos jerárquicos imbricados). A partir de este nivel se realizan *ensayos* de la idea.
2. Nivel de hipótesis 2: Definiciones y descripciones tentativas de los componentes de la estructura.

Con la intención de ejemplificar son sugeridos ámbitos académicos verosímiles, para un debate que oscilará entre lo epistémico y lo administrativo, se establece una relación posible con las lógicas actuales

3. Nivel de hipótesis 3: Incluye una aproximación cuantitativa primaria de eventuales componentes de componentes de la estructura.

Para ejemplificar con mayor nivel de detalle se incluye -en lo que podría ser un cuarto nivel de estudio- el ensayo de detalle una aproximación cuantitativa a ciertos componentes.

Nota: La propuesta que sigue considera únicamente el Nivel de Hipótesis 1, en el entendido que los restantes requieren de un proceso de elaboración más amplio.



2.3. Nivel de hipótesis 1: Idea global de estructura; componentes y competencias

Define una estructura organizada en Áreas; Institutos; Departamentos; y Grupos de trabajo, que tendrán responsabilidades en la enseñanza de grado y posgrado, la investigación y la extensión. Los docentes se integrarán en esta lógica con un único cargo.

Deberán establecerse requisitos para los diferentes niveles:

- Cantidad y calificación mínima académica de docentes (según el caso y si corresponde).
- Productividad (cantidad, calidad y continuidad) en las tres funciones universitarias.

Más que una estructura rígida, se propone un orden que recoge formas de trabajo presentes (los componentes incluidos en la estructura ya existen en Fadu, y son comunes en Udelar). Se procura promover su coordinación y superar la fragmentación resultante de la estructura de cátedras.

Se ha procurado definir cada clase con suficiente precisión, y de modo mínimamente restrictivo.

a) Área

a.1) Definición

- Define un *espacio de proximidad* epistémica.
- Incorpora y vincula aspectos que por su afinidad conceptual, teórica y metodológica, conforman un campo verosímil, consistente y operativamente útil.
- Puede definirse en términos disciplinarios como campo macrodisciplinar.
- Se apoya y perfecciona un criterio de orden que se ha demostrado eficaz a fin de vincular ámbitos tradicionalmente separados.

a.2) Competencias

- Actúa como coordinadora de institutos que al ser transversal y genera oportunidades abiertas, articula actividades compatibles y asegura la consistencia de la actividades de enseñanza, investigación y extensión.
- Cada Área **administra un presupuesto**³, cuyo monto se deberá revisar periódicamente, en función del diseño de los planes de trabajo y su cumplimiento, y las orientaciones definidas por el Consejo.
- Presentar el marco conceptual general de los planes de trabajo del Área.
- Avalar y verificar el cumplimiento de planes de trabajo de los institutos.

3 Similar a como hoy procede el Deapa

- Transversalizar actividades inter-institutos del área.
- Asegurar los créditos que corresponden al Área en todas las carreras.
- Proponer la distribución de recursos correspondientes al Área por períodos.

a.3) Vínculos e integración

Remiten al Consejo.⁴

Autoridades:

- Mesa. Integrada por los Directores de Institutos más un representante de estudiantes y egresados.
- *Comisión Coordinadora de Área. (CCA).* Compuesta por los Directores de Institutos, un representante por cada Departamento y representantes de los órdenes.
- Se entiende deseable que no existan Áreas integradas por un único Instituto.

b) Instituto.

b.1) Definición

- Define un *plano de afinidad* epistémica.
- Recoge y contacta aspectos que por su conexión conceptual, teórica y metodológica, conforman un campo reconocible y coherente. Asociado a perfiles disciplinares.
- Dentro de cada Instituto se establecen divisiones por disciplinas, temas u objetivos particulares, ya sea en forma permanente o transitoria.
- Agrupa departamentos, grupos de trabajo e individuos, en función de un cometido académico común e integrador, con una estructura administrativa y funciones de dirección y coordinación.
- Es la estructura académica que promueve y articula las funciones universitarias básicas. Por tanto sus divisiones no serán por modalidad funcional, manteniéndose orgánicamente indivisas la investigación, la enseñanza y la extensión en cada una de las divisiones.
- Para conformarse un Instituto, es imprescindible la realización sostenida y regular de actividades de investigación y de extensión sistemáticas y organizadas, y que coordine y articule cursos de pregrado y posgrado, a partir de sus actividades de creación de conocimiento.

4 Los Planes de Actividad del Área son considerados por el Consejo.

b.2) Competencias

- Asumir integralmente las funciones de investigación, enseñanza y extensión en todas sus variantes, así como su gestión
- Coordinar y articular la actividad de Departamentos, Grupos y docentes.
- Definir orientaciones a nivel de líneas de trabajo a desarrollar o incorporar.
- Detectar carencias y asegurar el cumplimiento de la integridad de las funciones.
- Proponer planes de trabajo (ej: de cuatro años) incorporando los propuestos por los departamentos.

b.3) Vínculos e integración

Remiten al Área y a través suyo al Consejo.

Autoridades:

- Director de Instituto.
- Comisión directiva de tres miembros docentes, 1 egresado y 1 estudiante.
- Plenario.
- Se entiende deseable que no existan Institutos integrados por un único Departamento.

Deberán establecerse condiciones mínimas de conformación en cuanto a cantidad de integrantes en general y por nivel académico.

c) Departamento.

c.1) Definición

- Define un *eje de integración* epistémica.
- Constituye un ámbito definido por el encuentro de docentes que trabajan temas comunes con abordajes diferentes⁵.
- Conecta aspectos que por su alta proximidad conceptual, teórica y metodológica, conforman un segmento de marcada homogeneidad, claramente identificable, con masa crítica docente y producción notoria.
- En la mayoría de los casos, tienen carácter microdisciplinario, pero también existen definidores temáticos.
- Claramente asociados a perfiles de práctica profesional y actividad académica.

5 Un ejemplo lo constituyen la reunión de cátedras de una misma materia.

- Realiza actividades de investigación y de extensión sistemáticas y organizadas que se coordinan en el Instituto de pertenencia. Tiene a su cargo directo la administración académica de cursos de pregrado y posgrado⁶.

c.2) Competencias

- Favorecer el perfeccionamiento del saber en el campo que determinan los definidores temáticos o microdisciplinarios.
- Coordinar contenidos y didácticas en torno a unidades temáticas en y entre las diferentes carreras en que está involucrado.
- Desarrollar planes de trabajo bianuales integrados a los del instituto.
- Asegurar el cumplimiento de la integridad de funciones docentes.
- Ser el espacio de localización de los cargos docentes.
 - Dado que su amplitud epistémica parece definir con adecuada precisión sin establecer un recorte excesivo, **ses apropiado para radicar los cargos docentes⁷**.
 - Los llamados se realizarían para cierto Departamento, pidiéndose formación y experiencia en cierto campo. Para Gº 1 y Gº2 no sería requisito perfilar la formación.

c.3) Vínculos e integración

Remiten a los institutos, donde sus planes de actividad son aprobados.

Autoridades:

- Coordinador del Departamento..
- Mesa docente representativa de las actividades.

Deberán establecerse condiciones mínimas de conformación en cuanto a cantidad de integrantes en general y por nivel académico.

d) Grupo.

d.1) Definición

- Define un *punto de concentración* docente para desempeñar cierta actividad académica.

⁶ Adaptado de <http://www.fhuce.edu.uy/index.php/institucional/estructura-academica/institutos-y-areas-academicas>

⁷ Se trata de un ámbito poco presente hoy en la Fadu. Postularle como espacio de radicación docente impulsaría una rápida reflexión en cuanto a su definición.

- Es el agrupamiento académico mínimo, en el cual docentes trabajan sobre temas concretos con abordajes similares o complementarios.
- Define un espacio francamente acotado de producción de conocimiento concretos, a partir de un Plan de trabajo anual. Su configuración por afinidad temática o disciplinar.
- Bajo la órbita de un departamento puede integrar docentes de otros departamentos institutos o áreas.

d.2) Competencias

- Desarrollar proyectos o líneas de trabajo concretas, que se traducen en actividad de enseñanza investigación o extensión desarrollada a partir de los mismos.
- No necesariamente son permanentes en la estructura. Eventualmente pueden devenir departamentos.
- Sus actividades se incorporan en los planes de los Departamentos, donde son evaluados.

d.3) Vínculos e integración

Remiten a departamentos.

Autoridad:

- Responsable.

Dada la naturaleza de la categoría, pueden establecerse condiciones mínimas de conformación en cuanto a cantidad de integrantes total y por nivel académico.

Deben explicitarse con claridad los objetivos, el plan de trabajo y su duración, a partir del cual se define la integración, que no es necesariamente constante.

