

Sobre borrador de Plan Estratégico de FADU 2025-2030 Aportes al Claustro, por el Orden Docente

Consideraciones generales

En el marco del proceso de elaboración del Plan Estratégico Institucional, el Claustro ha realizado una lectura detenida del documento de avance (COPE Mayo 2025), se realizan aquí algunos comentarios en lo relativo a las propuestas dirigidas al fortalecimiento de la función docente, y al desarrollo de la investigación. En este sentido, se destaca que los objetivos y directrices definidos en el documento expresan una serie de propósitos loables y compartibles. Entre ellos, cabe destacar el fortalecimiento del compromiso institucional con la calidad de la formación docente (FADU Integral, Objetivo 3), que esboza estrategias para fomentar la formación permanente, la capacitación y especialización del cuerpo docente, la implementación de un programa de formación para la enseñanza, la promoción de la investigación como componente formativo y la mejora de la comunicación institucional hacia la comunidad docente. Sin embargo, se constata un desajuste entre estos objetivos estratégicos si atendemos las condiciones en que se desarrolla la carrera docente en nuestra Institución. Entendemos que ese desajuste no se debe a una falta de información o interés por parte del cuerpo docente, por el contrario, la comunidad docente ha demostrado de manera constante su compromiso con la formación y con la mejora de la calidad educativa, incluso en contextos de gran precariedad. En los llamados efectivos en curso, es posible constatar los niveles de formación y capacitación de los postulantes, la mayoría ya docentes de FADU. En este sentido, cabe señalar el desajuste entre los objetivos institucionales declarados y la estructura docente disponible para hacerlos efectivos, particularmente en lo que respecta a la política universitaria de género. A pesar del compromiso asumido por la FADU —que en 2024 obtuvo la certificación del segundo nivel del Programa Calidad con Equidad de Género (InMujeres-LATU)— y de la existencia de evidencia que muestra desigualdades crecientes a medida que se asciende en la escala de grados docentes, persiste la ausencia de metas concretas orientadas a reducir las brechas de género en la conformación del plantel académico. Esta omisión podría interpretarse como una falta de voluntad institucional para traducir los principios declarados en acciones transformadoras. Se sugiere plantear acciones afirmativas concretas que permitan avanzar en equidad de género, en consonancia con el proceso y compromiso asumido. Esto podría incluir, entre otras: una revisión de los requisitos y forma de evaluación de los llamados docentes -en particular en la coyuntura de aplicación del EPD-, pautas concretas que valoren de manera ponderada las trayectorias de quienes vienen sosteniendo los procesos en la Institución. Asimismo, estímulos y acompañamientos sólidos para la formación docente, sin resentir los equipos que integran. Reafirmar los programas de cuidado y atención a las situaciones singulares propias de los momentos vitales de quienes integran los equipos docentes y TAS, y el estudiantado. Se sugiere

asimismo, revisar las metas y objetivos institucionales con los recursos asignados, atendiendo especialmente al equilibrio entre las cargas horarias docentes necesarias para llevarlos adelante, así como a la ponderación de los desequilibrios de recursos humanos e infraestructurales en las distintas dependencias (institutos, departamentos, etc) de la estructura institucional, en relación al cumplimiento de metas planteadas. Se entiende que en el marco de la revisión de Planes de Estudio y de sus implementaciones, estos enfoques son clave para garantizar el avance real para concretar las metas PE y su sintonía con los mencionados planes así como la articulación de funciones universitarias. Las políticas de convocatorias vigentes priorizan puestos de baja carga horaria, muchos de ellos sin posibilidad de unificación, limitando en gran medida la posibilidad de consolidar trayectorias docentes. En consecuencia, se restringen las oportunidades de mayores dedicaciones, lo que afecta el desarrollo de otras funciones docentes relevantes, como la investigación y la vinculación con el medio. Esta situación hace visible el desajuste antes mencionado y entra en franca contradicción con otros objetivos expresados en el documento, como “mejorar el desempeño académico a través de la profesionalización y desarrollo de la estructura académica” o “aumentar las dedicaciones horarias docentes”. El documento sugiere que desarrollar dichas funciones dependerá de la capacidad para obtener proyectos y fondos fuera de FADU. Esto se plantea como base para el desarrollo de la investigación (FADU y la gestión del conocimiento, Objetivo 5) sin compromisos institucionales más allá de “promover la cultura de presentar propuestas en las convocatorias concursables”. En esta línea, la FADU ha optado por no definir líneas estratégicas de investigación y quiere seguir por ese camino. Sin embargo, en la práctica, dado que muchos de los recursos destinados a la investigación provienen de fuentes externas, como la CSIC o la ANII, se terminan favoreciendo ciertas líneas o temáticas por sobre otras, particularmente aquellas que encajan mejor en los modelos científicos que rigen esas organizaciones y por consiguiente ciertos perfiles docentes por sobre otros. En este contexto, resulta pertinente preguntarse qué rol desea asumir la FADU en el futuro: si el desarrollo de la investigación de FADU continuará dependiendo de la adaptación a esos modelos externos, y si el objetivo estratégico exclusivo será sólo reclamar un lugar en dichos ámbitos. O si para defender y promover la pluralidad de las líneas de investigación en FADU se necesitan recursos propios, basados en Udelar o en la redistribución, a partir del análisis comparativo de la investigación en las distintas áreas y de políticas que permitan esa redistribución, dado que esos modelos externos, en ocasiones, también regulan de modo invisible los llamados internos de FADU. Por ejemplo, el documento propone incentivar la investigación en proyecto, un área que actualmente se encuentra rezagada respecto a otras dentro de la FADU. Esta situación es particularmente evidente en algunos Departamentos que, en la actualidad, no cuentan con recursos para desarrollar esa función, ni parece probable que los obtengan en el mediano plazo. Para abordar este desafío, resulta necesario definir como objetivo estratégico los perfiles docentes plurales a los que aspira la FADU, contemplando dedicaciones bajas, medias y

altas, así como perfiles tanto profesionalistas como académicos. En el caso de los perfiles académicos con mayor dedicación, debe reconocerse la formación de posgrado específica en relación con su área de desempeño. Respecto a qué tipo de investigación debe incentivarse, entendemos que no solo debe incentivarse la investigación aplicada, sino que también queremos destacar la importancia de desarrollar la investigación en temas fundamentales, como la enseñanza, que no están necesariamente vinculados a una demanda productiva. La Universidad no puede generar conocimiento sólo desde la demanda, debe establecer sus propias líneas de desarrollo. Respecto a la formación docente, particularmente en el ámbito de los posgrados, queremos señalar que su demanda y su desarrollo, está directamente relacionada con el posicionamiento y valoración que estos tienen tanto fuera como dentro de la FADU. En ese sentido, debería ser un objetivo institucional promover y consolidar el reconocimiento de todos los posgrados de la FADU, tanto a nivel externo como interno. No resulta razonable exigir cada vez más formación para acceder a cargos de 12 horas con la consecuente baja remuneración en comparación con la formación requerida. En este contexto, definir un escenario docente futuro que contemple esta problemática debería formar parte del plan estratégico, ya que existe un marcado desfase entre los niveles de formación requeridos y los salarios ofrecidos. A nuestro entender, este desfase entre el discurso estratégico y las prácticas efectivas promovidas desde los ámbitos de gobernanza institucional es uno de los principales obstáculos a la hora de avanzar hacia un verdadero compromiso con la calidad educativa. Abordar esta disonancia es un desafío ineludible si se aspira a una transformación genuina de nuestra facultad en consonancia con los principios que la propia institución declara expresamente como prioritarios.