



V I S T O :

El Expediente Nº 10.283/96 de la Unidad Académica de la Unidad Académica, la Nota del Sr Decano de fecha 21 de febrero, el Decreto Nacional Nº 2427/93, la Resolución 146/95, el Presupuesto UFPA 1996; el Documento Propuesta para la Optimización de la Afectación de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO :

Que la nacionalización de la UNPA define un marco presupuestario rígido para la Unidad Académica Río Gallegos;

Que es necesario adoptar providencias para garantizar la prestación del servicio educativo en todas las asignaturas y áreas académicas, sin desmedro de la calidad educativa y en el marco de las previsiones presupuestarias establecidas;

Que en el actual marco presupuestario el logro de los objetivos apuntados en el considerando anterior implica de manera directa la necesidad de optimizar la utilización de los recursos humanos;

Que la optimización de la utilización de los recursos humanos requiere como condición sine quanon la definición de criterios racionales, uniformes y equitativos para la afectación de tales recursos a las distintas actividades de formación de grado, investigación, extensión y gestión;

Que la existencia de tales criterios posibilitaría determinar los recursos reales demandados por cada una de las actividades que se deben afrontar y, por lo tanto, permitirían efectuar estimaciones presupuestarias fundadas de los programas que conforman el presupuesto de la Unidad Académica, pudiéndose asimismo definir indicadores de eficiencia presupuestaria que facilitarían la tarea de evaluación institucional;

Que el Consejo Superior resolvió propiciar la participación de la UNPA en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores;

Que resulta de capital importancia para el crecimiento científico, tecnológico y académico de la Unidad Académica Río Gallegos la participación de sus docentes en el mencionado Programa no solo por los beneficios económicos que ello reporta, sino fundamentalmente por la inserción plena en la red del sistema universitario nacional que tal participación conlleva;

Que por lo apuntado resulta conveniente promover el cumplimiento del requisito establecido en el punto 1 del Anexo I del Decreto 2427/93, esto es " los docentes, de dedicación semiexclusiva y exclusiva, deberán estar frente a alumnos de carrera en DOS (2) o más cursos durante el ciclo lectivo anual";

Que a la fecha se utilizan diversos criterios para asignar recursos, especialmente en lo referente a las actividades de formación de grado;

Que resulta conveniente establecer pautas que posibiliten la clara definición de las obligaciones laborales de todos y cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, condición básica para la implementación de la evaluación de desempeño de los docentes;

Que la evaluación de desempeño de los docentes constituye una herramienta de gestión imprescindible en la administración de recursos humanos;

Que la evaluación de desempeño de los docentes requiere la elaboración de un Plan Anual de Actividades coherentemente enmarcado en las políticas académicas definidas en la UNPA/ UARG;

Que el documento Propuesta para la Optimización de





la Afectación de Recursos Humanos contiene un formulario tipo para la presentación del Plan Anual de Trabajo por parte del docente, cuya diagramación ha sido consensuada por el Personal Directivo de esta UARG;

Que la aplicación de nuevos criterios debe efectuarse de manera gradual y progresiva para permitir la adaptación no traumática del personal directivo y docente a las nuevas condiciones laborales;

Que fue tratado en acto plenario y aprobado por unanimidad;

Que se debe dictar el instrumento legal respectivo;

POR ELLO :

**EL CONSEJO DE LA
UNIDAD ACADÉMICA RIO GALLEGOS
A C U E R D O :**

ARTICULO 1º.- ESTABLECER que cada División deberá elaborar un Plan Anual de Actividades, conforme a las pautas definidas en el respectivo Departamento para el año correspondiente.-

ARTICULO 2º.- ESTABLECER que las afectaciones del personal docente a las tareas de formación de grado deberán efectuarse conforme a lo consignado en el ANEXO 1, el que forma parte del presente Acuerdo.-

ARTICULO 3º.- ESTABLECER que cada docente deberá elaborar un Plan Anual de Actividades el que deberá presentarse utilizando el modelo de formulario incluido en el documento Propuesta para la Optimización de la Afectación de Recursos Humanos, el que obra como ANEXO 2 y debe considerarse constituyente solidario del presente Acuerdo.-

ARTICULO 4º.- ESTABLECER que la aplicación de las pautas consignadas en el ANEXO 1 deberá efectuarse de manera gradual durante el presente año y, en caso de plantearse excepciones por particulares situaciones académicas, las mismas deberán acordarse en función de criterios elaborados conjuntamente por los Sres Directores de Departamento.-

ARTICULO 5º.- NOTIFICAR al Departamento de Ciencias Exáctas y Naturales, al Departamento de Ciencias Sociales, al Centro de Formación de Grado y al Centro de Investigaciones Cumplido, archívese.-


AMELIA E. RODRIGUEZ
Secretaría Consejo de Unidad
UARG - UNPA




Ing. HECTOR ANIBAL BILLONI
DECANO
UNPA - U.A.R.G.



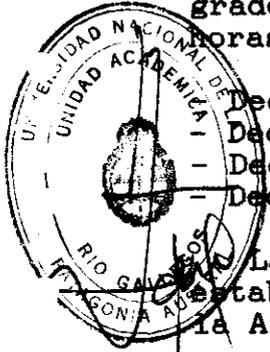
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LA
PATAGONIA AUSTRAL

ANEXO 1

Con el objetivo de tender a la equidad, las afectaciones de los docentes a las tareas de formación de grado deberán ajustarse a los siguientes promedios anuales de horas frente a alumnos:

- Dedicación Completa	9 a 12 hs
- Dedicación Parcial	6 a 9 hs
- Dedicación Simple (UFPA)	3 a 6 hs
- Dedicación Simple	2 a 4 hs

La definición de "hora frente a alumno" corresponde a lo establecido en el Documento Propuesta para la Optimización de la Afectación de Recursos Humanos".



Propuesta para la optimización un sistema de afectación de Recursos Humanos

Introducción:

Como consecuencia directa del proceso de nacionalización de la U.F.P.A, la Unidad Académica Río Gallegos afronta por primera vez la posibilidad de administrar integralmente su presupuesto de funcionamiento, incluyendo esto las partidas correspondientes a recursos humanos.

Esta situación define una serie de premisas que es necesario cumplimentar, a efectos de realizar una correcta ejecución de los recursos presupuestarios asignados, asegurando de esta manera el desarrollo, tanto de las actividades ya comprometidas, como de las que se estimen necesarias para la consolidación del perfil de nuestra Unidad Académica.

Una de las premisas fundamentales es que debe existir un criterio racional, uniforme y equitativo para la afectación de recursos humanos a las distintas actividades de formación de grado, investigación, extensión y gestión. Existiendo este criterio, es posible conocer los recursos reales que demanda cada una de las actividades que debemos afrontar, generando los datos imprescindibles para su valorización económica como programa dentro del presupuesto de la Unidad, y por lo tanto conformando un indicador de eficiencia en la asignación de recursos.

Finalmente estos criterios se deben constituir en el primer paso hacia la definición de un proceso de evaluación cualitativa.

Situación Actual:

Existe en este momento una gran disparidad en cuanto a los parámetros utilizados para asignar recursos, especialmente en lo referente a las actividades de formación de grado. Este hecho se ha evidenciado especialmente en las conclusiones del "Análisis de ocupación de la planta funcional de la Universidad", trabajo realizado por el rectorado a fines del año 1.995, donde se señalan notables diferencias de criterio, aún entre Divisiones de una misma Unidad Académica.

Este punto es de fundamental importancia sobre todo considerando que además, a partir de este año, es necesario garantizar mecanismos claros para que todos los docentes en dedicación completa y parcial, puedan cumplimentar los requisitos necesarios para la obtención de su categoría en investigación, tal cual lo establece la resolución 146/95 del Consejo Superior de la Universidad.

Finalmente se carece al día de hoy, de un mecanismo definido y público que permita que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan claramente definidas sus obligaciones y compromisos, mecanismo que resulta elemental para cualquier iniciativa de evaluación de desempeño que se quiera llevar adelante.



Requerimientos a cumplimentar por el sistema de afectación:

- 1- Los criterios en que se sustente deben ser generales y de aplicación en todas las áreas de trabajo de la Unidad Académica.
- 2- Debe constar de una serie de pasos formales y estar expresados en formularios estandar que puedan ser evaluados por las instancias correspondientes.
- 3- Debe utilizar métricas claramente cuantificables que sean compatibles con instancias de control ya definidas por el Rectorado de la Universidad.
- 4- Deben servir como base para realizar análisis de costos que ayuden a la definición de políticas de trabajo de la Unidad Académica.

Descripción general del Sistema:

Se considera en general que no solo se deben definir actividades para los docentes durante las 32 semanas en la que normalmente, y según el calendario académico, se dictan clases, sino también para aquellas 14 semanas en las cuales el docente no se encuentra al frente de cursos, pero continúa desarrollando las restantes actividades por cuanto no son semanas definidas como de receso vacacional.

Los pasos formales a seguir para la implementación de este sistema son los siguientes:



1) Debe existir un "Plan de Trabajo de la División" en el que se definirán los objetivos fundamentales a alcanzar por el conjunto de la División durante el transcurso del año, detallando todos aquellos puntos que hagan a una clara definición de pautas para las tareas de formación de grado, investigación y extensión.

Este documento será elaborado por el Jefe de División en consulta con los docentes de la misma, procurando reflejar las iniciativas individuales y su propia visión como miembro del equipo de gestión. Posteriormente será elevado a la Dirección del Departamento para su revisión y corrección en función de criterios de integración a nivel departamental, y finalmente será remitido para su aprobación por Consejo de Unidad.

2) Los Jefes de División elevarán al Director de Departamento las propuestas de afectaciones a tareas de formación de grado, teniendo en cuenta los perfiles y antecedentes de los docentes como así también las áreas y orientaciones para los que fueron nombrados. Estas afectaciones se volcarán a través de un formato normalizado provisto por la Dirección del Departamento.

El Director de Departamento realizará las afectaciones mediante una Disposición Departamental, de la cual se entregará copia a cada docente involucrado.

Finalmente se agregará una "Planilla de requerimientos por materia" en las cuales se establecerán cuales son las necesidades de insumos, materiales, movilidad y cualquier otro requerimiento que constituya un costo adicional para el normal desarrollo de las actividades de cada materia. Estas dos planillas constituirán la base para la el cálculo de los costos que insumen cada uno de los programas de formación de grado de la Unidad Académica, sirviendo además como información de base para las tareas del Centro de Formación de Grado.

3) Los docentes presentarán ante el Jefe de División un "Plan de Trabajo", donde aparte de las actividades de formación de grado a las que fueron afectados, se detallarán todas las demás actividades de investigación, extensión, gestión y apoyo de gestión que se realizará a lo largo del calendario académico. Este Plan de Trabajo deberá ser revisado por el Jefe de División, quién lo aprobará o pedirá una reformulación del mismo en función de las disponibilidades de la dedicación del docente y de los objetivos generales establecidos en el Plan de Trabajo de la División.

El Plan de Trabajo será explicitado en un formulario estandar utilizando métricas que indiquen claramente que proporción de su dedicación destina el docente a cada una de las actividades que realizará.

En caso de generarse un incompatibilidad de opiniones manifiesta entre el docente y el Jefe de División respecto de la conformación del Plan de Trabajo, se dirimirá la diferencia siguiendo la vía jerárquica correspondiente.

4) Al final de cada cuatrimestre, los Jefes de División elaborarán una "Planilla de Actividades del Docente", cotejando las actividades realmente realizadas por el docente con respecto a las declaradas en su "Plan de Trabajo", para lo cual se requerirá la colaboración de los Jefes de Centro, a efectos de identificar todas las tareas efectivamente realizadas. Esta planilla no implica un control cualitativo de las actividades desarrolladas, visión que solo puede llevarse a cabo como parte de un mecanismo de evaluación más amplio, sino que se trata de una visión cuantitativa de la utilización de las disponibilidades que cada docente posee a través de su dedicación.

Reutas para la realización de afectaciones y confección de Planillas



1) Actividades de Formación de Grado:

La afectación se realizará en horas discriminadas de la siguiente manera:

Hfa: Horas frente a alumnos: Horas dedicadas por el docente al dictado efectivo de clases. Se mide en horas semanales, abarcando las 32 semanas programadas en el calendario académico para el dictado efectivo de clases. El cálculo de la cantidad de Hfa. por docente se realizará en base a las indicaciones establecidas en el Anexo I.

Hpc: Horas preparación clases: Las horas de preparación de clases es un indicador estimativo sobre el tiempo que utilizará el docente para tareas relacionadas a su materia, que complementan las horas frente a alumnos. Estas tareas pueden ser: estudio y lecturas de apoyo, preparación de materiales, corrección de trabajos prácticos y cualquier otra tarea que no implique el estar frente a alumnos. Se incluyen dentro de estas horas las destinadas a la preparación y toma de exámenes finales. El cálculo de Hpc. por docente se mide en horas totales por año calendario, discriminando subtotaes que diferencien las utilizadas en las 32 semanas de cursado efectivo, de las 14 semanas de actividades sin cursado. Los criterios a utilizar para la estimación se detallan en el Anexo I.

Requerimientos a cumplimentar por el sistema de afectación:

- 1- Los criterios en que se sustente deben ser generales y de aplicación en todas las áreas de trabajo de la Unidad Académica.
- 2- Debe constar de una serie de pasos formales y estar expresados en formularios estandar que puedan ser evaluados por las instancias correspondientes.
- 3- Debe utilizar métricas claramente cuantificables que sean compatibles con instancias de control ya definidas por el Rectorado de la Universidad.
- 4- Deben servir como base para realizar análisis de costos que ayuden a la definición de políticas de trabajo de la Unidad Académica.

Descripción general del Sistema:

Se considera en general que no solo se deben definir actividades para los docentes durante las 32 semanas en la que normalmente, y según el calendario académico, se dictan clases, sino también para aquellas 14 semanas en las cuales el docente no se encuentra al frente de cursos, pero continúa desarrollando las restantes actividades por cuanto no son semanas definidas como de receso vacacional.

Los pasos formales a seguir para la implementación de este sistema son los siguientes:

1) Debe existir un "Plan de Trabajo de la División" en el que se definirán los objetivos fundamentales a alcanzar por el conjunto de la División durante el transcurso del año, detallando todos aquellos puntos que hagan a una clara definición de pautas para las tareas de formación de grado, investigación y extensión.

Este documento será elaborado por el Jefe de División en consulta con los docentes de la misma, procurando reflejar las iniciativas individuales y su propia visión como miembro del equipo de gestión. Posteriormente será elevado a la Dirección del Departamento para su revisión y corrección en función de criterios de integración a nivel departamental, y finalmente será remitido para su aprobación por Consejo de Unidad.

2) Los Jefes de División elevarán al Director de Departamento las propuestas de afectaciones a tareas de formación de grado, teniendo en cuenta los perfiles y antecedentes de los docentes como así también las áreas y orientaciones para los que fueron nombrados. Estas afectaciones se volcarán a través de un formato normalizado provisto por la Dirección del Departamento.

El Director de Departamento realizará las afectaciones mediante una Disposición Departamental, de la cual se entregará copia a cada docente involucrado.

Finalmente se agregará una "Planilla de requerimientos por materia" en las cuales se establecerán cuales son las necesidades de insumos, materiales, movilidad y cualquier otro requerimiento que constituya un costo adicional para el normal desarrollo de las actividades de cada materia.

Estas dos planillas constituirán la base para la el cálculo de los costos que insumen cada uno de los programas de formación de grado de la Unidad Académica, sirviendo además como información de base para las tareas del Centro de Formación de Grado.

3) Los docentes presentarán ante el Jefe de División un "Plan de Trabajo", donde aparte de las actividades de formación de grado a las que fueron afectados, se detallarán todas las demás actividades de investigación, extensión, gestión y apoyo de gestión que se realizará a lo largo del calendario académico. Este Plan de Trabajo deberá ser revisado por el Jefe de División, quién lo aprobará o pedirá una reformulación del mismo en función de las disponibilidades de la dedicación del docente y de los objetivos generales establecidos en el Plan de Trabajo de la División.

El Plan de Trabajo será explicitado en un formulario estandar utilizando métricas que indiquen claramente que proporción de su dedicación destina el docente a cada una de las actividades que realizará.

En caso de generarse un incompatibilidad de opiniones manifiesta entre el docente y el Jefe de División respecto de la conformación del Plan de Trabajo, se dirimirá la diferencia siguiendo la vía jerárquica correspondiente.

4) Al final de cada cuatrimestre, los Jefes de División elaborarán una "Planilla de Actividades del Docente", cotejando las actividades realmente realizadas por el docente con respecto a las declaradas en su "Plan de Trabajo", para lo cual se requerirá la colaboración de los Jefes de Centro, a efectos de identificar todas las tareas efectivamente realizadas. Esta planilla no implica un control cualitativo de las actividades desarrolladas, visión que solo puede llevarse a cabo como parte de un mecanismo de evaluación más amplio, sino que se trata de una visión cuantitativa de la utilización de las disponibilidades que cada docente posee a través de su dedicación.

Reglas para la realización de afectaciones y confección de Planillas



D) Actividades de Formación de Grado:

La afectación se realizará en horas discriminadas de la siguiente manera:

- Hfa:** Horas frente a alumnos: Horas dedicadas por el docente al dictado efectivo de clases. Se mide en horas semanales, abarcando las 32 semanas programadas en el calendario académico para el dictado efectivo de clases. El cálculo de la cantidad de Hfa. por docente se realizará en base a las indicaciones establecidas en el Anexo I.
- Hpc:** Horas preparación clases: Las horas de preparación de clases es un indicador estimativo sobre el tiempo que utilizará el docente para tareas relacionadas a su materia, que complementan las horas frente a alumnos. Estas tareas pueden ser: estudio y lecturas de apoyo, preparación de materiales, corrección de trabajos prácticos y cualquier otra tarea que no implique el estar frente a alumnos. Se incluyen dentro de estas horas las destinadas a la preparación y toma de exámenes finales. El cálculo de Hpc. por docente se mide en horas totales por año calendario, discriminando subtotales que diferencien las utilizadas en las 32 semanas de cursado efectivo, de las 14 semanas de actividades sin cursado. Los criterios a utilizar para la estimación se detallan en el Anexo I.

2) Actividades de Investigación:

Las actividades de investigación se afectarán en horas de acuerdo al siguiente esquema:

Hti: Horas trab. investig.: Horas utilizadas por el docente para llevar adelante proyectos de investigación aprobados por la Universidad. Se mide en horas semanales, e incluye las 46 semanas del calendario académico. Las horas afectadas serán las oportunamente declaradas en el trámite de aprobación del proyecto.

3) Actividades de Extensión:

Las actividades de extensión afectarán en horas de acuerdo al siguiente esquema:

Hex: Horas extensión: Horas utilizadas por el docente para llevar adelante tareas de extensión. Se miden en horas totales por actividad y pueden imputarse a cualquiera de las 46 semanas del calendario académico.

4) Actividades de Apoyo de Gestión:

Las actividades de apoyo de gestión se afectarán en horas de acuerdo al siguiente esquema:

Hgas: Horas apoyo a gestión: Horas utilizadas por el docente para llevar adelante tareas que complementen el trabajo de gestión académica o administrativa de la Unidad. Se mide en horas semanales y se contabilizarán siempre y cuando estén afectadas por disposición del Director de Departamento correspondiente o del Decano de la Unidad. Se mide en horas totales, y la disposición de afectación debe determinar cuantas semanas del calendario académico abarca efectivamente la afectación.

5) Actividades de Gestión:

Las actividades de gestión se afectarán en horas de acuerdo al siguiente esquema:

Hges: Horas de Gestión: Horas utilizadas por el docente para llevar adelante tareas de gestión académica. Se mide en horas semanales, y solo se afectarán a docentes con actividades de gestión ya sea en cuerpos ejecutivos o colegiados. Abarcan las 46 semanas del calendario académico.



Anexo I: Criterios para la determinación de Hfa. y Hpc.

I) Hfa: Horas frente a alumnos:

Las horas frente a alumnos se calcularán de la siguiente manera:

- 1) Si se trata de un equipo de cátedra unipersonal, y la materia ha sido programada en una sola comisión:

$$Hfa = \text{Horas Semanales de la Materia}$$

- 2) Si se trata de un equipo de cátedra unipersonal, y la materia ha sido programada en más de una comisión:

$$Hfa = (\text{Hs. Semanales de la Materia}) \times (\text{Cantidad de Comisiones})$$

- 3) Si existen varios docentes para una comisión de una materia:

$$Hfa = (\text{Hs. Semanales de la Materia}) / (\text{Cantidad de Docentes})$$

No será aplicable este modo de cálculo cuando el responsable de cátedra haya definido otra forma de prorrato entre los integrantes afectados a una sola comisión. Para este caso se utilizará la cantidad de horas definidas por el responsable de cátedra siempre y cuando la sumatoria de todas las horas afectadas a los docentes sea igual a la cantidad de horas semanales de la materia.

Si existen varios docente afectados a una sola comisión, y se trata de una comisión de trabajos prácticos, se tomará como pauta que es razonable la existencia de un jefe de trabajos prácticos y/o ayudante cada 20 alumnos o fracción, para lo cual las Hfa. se calcularán como:

$$Hfa = (\text{Hs. Semanales de la Materia})$$

Este método de cálculo se podrá utilizar cuando existan tantos docente afectados como grupos de 20 alumnos o fracción.

Si existen más docente que grupos de 20 alumnos o fracción, se determinarán las Hfa. de acuerdo a un prorrato sugerido por el responsable de cátedra.

5) Cuando un docente se encuentre afectado a una materia donde solo dará clases sobre temas específicos, y por lo tanto no se desempeñará durante todo el cursado de la misma, se deberá tomar la siguiente forma de cálculo:

$$Hfa = (\text{Total de Horas a dictar}) / (\text{Cantidad total de semanas de cursado})$$

II) Hpc: Horas de preparación de clases:

Las Horas de preparación de clases se miden en horas totales por año calendario, discriminado dos subtotales: uno por las 32 semanas de cursado efectivo, y otro por la 14 semanas restantes válidas según el calendario académico.

Para la determinación de cada uno de los subtotales se deben utilizar los siguientes criterios:

1) Subtotal para las semanas de cursado efectivo:

- Cuando se trata de materias en las cuales el docente ya tiene experiencia, es decir que han sido dictadas por el mismo docente en oportunidades anteriores, se considerará entre 0,5 y 0,75 Hpc. por cada hora frente a alumnos.
- Cuando se trata de materias que serán dictadas por primera vez por un docente, se considerará entre 1 y 1,5 Hpc. por cada hora frente a alumnos.

Estas pautas podrán ser modificadas de acuerdo a la opinión del Jefe de División, y a propuesta del docente cuando se tomen en cuenta elementos diferenciales propios de la materia a considerar. En este caso se deberán explicitar cuales son los elementos por los cuales se ha variado el criterio básico.

2) Subtotal para las semanas sin cursado:

Se definirán tareas a realizar por parte del docente para mejorar o re-estructurar aspectos o materiales de la materia, determinándose en la afectación cuales son las tareas, y el total de horas para cada una de ellas.

- Se sumarán las horas que el docente deberá dedicar a la preparación y toma de exámenes finales a razón de:

5 horas por cada mesa en que sea presidente
3 horas por cada mesa en que sea vocal
1 hora por cada mesa en que sea suplente.



Plan de Trabajo

Centro:	Dedicación:
Asignación:	Categoría:

Actividades de Formación de Grado

Materia	Resp/Int.	Hfa.	Hpc.	
			Sem. de cursado	Otras Semanas
Primer Cuatrimestre:				
Segundo Cuatrimestre				

Observaciones sobre Actividades de Formación de Grado:
--



Actividades apoyo de Gestión

Actividad	Cuatrimestre	Hs. Totales

Observaciones sobre Actividades de Apoyo de Gestión:

Actividades de Gestión

	Hs. Semanales

Actividades de Capacitación

Actividad/Institución	Cuatrimestre	Hs. Totales

Observaciones sobre Actividades de Capacitación:

Firma del docente: _____

Fecha: _____

Horas de Trabajo Aprobado por:

Fecha Aprobación: