

Resolución de asamblea del 16 de julio

Documento de ADUR – NUTRICIÓN con respecto a al nuevo estatuto de la carrera docente de la UdelaR

Introducción

Este documento surge de las reuniones realizadas por los docentes de la Escuela de Nutrición y los Delegados de ADUR NUTRICION para elaborar una propuesta colectiva acerca del posicionamiento de dichos docentes frente a la temática “Carrera Docente”.

1. CARRERA DOCENTE

ADUR – NUTRICION comparte la definición a la cual hace referencia el documento “Bases para la adopción de propuestas de resolución sobre carrera docente” de Junio de 2009 ADUR PIT -CNT, en la que se concibe la carrera docente principalmente como un sistema de estímulos a la dedicación y excelencia en el ejercicio integral de las funciones docentes y actividades de cogobierno y gestión académica.

Concebimos a la docencia como una profesión, una vocación, una forma de vida, que se inicia desde que el docente ingresa a la Institución Universitaria y se mantiene mientras su desempeño se evalúe satisfactoriamente.

Compartimos lo expresado en el documento con respecto la profesionalización del cuerpo docente. (punto 1.6)

En este sentido, consideramos esencial que se promueva la organización e implementación por parte de la Universidad de la República, de programas de formación científica de posgrado y formación pedagógica - didáctica. Esta debe ser universal y equitativa para todos los docentes universitarios.

Con respecto a los Grado 1, consideramos necesario que integren la estructura académica y que se incorporen a las tareas de enseñanza, investigación y extensión.

En relación al tiempo de permanencia en el cargo se propone un período inicial de 4 años; con la posibilidad de una única renovación por un período de igual duración

Con respecto al Grado 2, consideramos necesario que integren la estructura académica y que se incorporen a las tareas de enseñanza, investigación y extensión.

Se propone un período inicial de 4 años, con la posibilidad de dos renovaciones por igual período.

Consideramos que una menor permanencia en estos cargos atenta en contra de la dedicación y excelencia en el ejercicio de las funciones docentes, la

concepción de la docencia como una profesión en si misma, el incentivo para la formación pedagógica y la calidad de la enseñanza.

Compartimos la posición de ADUR, en relación a los Grado 3; que éstos sean, al igual que los grados 4 y 5 de permanencia sin límite de tiempo.

2. CONCURSOS

Mantenemos la posición de que los concursos sean abiertos.

Para Grado 1: prueba de oposición. Desestimamos el concurso de méritos, dado que el llamado es abierto a estudiantes y egresados con un máximo de 2 años; de esta manera todos los concursantes estarían en igualdad de condiciones.

Para el Grado 2: prueba de méritos y oposición.

Para Grado 3: prueba de méritos y proyecto de trabajo.

Para Grado 4 y 5 prueba de méritos y proyecto de trabajo.

La posibilidad de ascenso de grado:

Se coincide con el punto 7.1 del documento y se propone se modifique que para los grados 3 y 4, cumplidos los 8 años en el cargo, el docente puede manifestar la intención de transformar su grado a un grado superior con la misma carga horaria, en función de la evaluación docente y de las políticas institucionales y la disponibilidad presupuestal

En el caso de los Grado 2, los docentes pueden manifestar lo mismo, mientras transcurra el último período de renovación.

3. FRANJAS DE DEDICACIÓN HORARIA

Entendemos que se debe aspirar a la mayor carga horaria posible.

En relación a las funciones, para los docentes con carga horaria superior a 20 horas, no se debería establecer un número mínimo de funciones ya que se debe apostar al desempeño integral del docente.

No existe acuerdo con las franjas horarias propuestas.

4. DEDICACIONES TOTALES Y COMPENSADAS

Acordamos con la propuesta de que el régimen de dedicación total sea de libre aspiración para los grados 2, 3, 4 y 5 con una carga horaria igual o superior a 30 horas.

Consideramos necesario aumentar el cupo.

5. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

La Universidad debe establecer criterios únicos para la evaluación docente.

La escolaridad no debería ser considerada.

6. OTROS

En el caso de no renovación contra la voluntad docente, se propone una compensación de 6 meses de salario, equivalente al cargo que ocupa.