

ASAMBLEA DE ADUR CIENCIAS. 16 de julio de 2009.

Total de afiliados: 221. Quórum de funcionamiento: 22 afiliados.

La Asamblea de ADUR Ciencias reunida el 16 de julio presentó quórum de funcionamiento en distintos momentos. La misma discutió algunos puntos que tienen que ver con la propuesta de creación de lo que se ha dado en llamar "**Carrera Docente**".

Enumeramos aquí algunos de los puntos que se han planteado como propuestas o inquietudes y que pueden servir para profundizar en la discusión de nuestro gremio. Al final remarcamos algunos puntos en los que no se han planteado propuestas y que merecen que nuestro gremio se exprese para aportar a la discusión que en breve se llevará a cabo en el CDC de la Universidad.

1) La Universidad debería aprobar un conjunto de normas, criterios y procedimientos que regulen la carrera docente y que sean generales y aplicables a toda la Universidad. Queremos cambiar ciertas realidades, por lo que aspiramos a que el reglamento contenga un conjunto de normas claras y principios generales que regulen nuestra actividad docente y que mejoren la situación actual. Al mismo tiempo, debe poder contemplarse la diversidad que existe entre los distintos servicios, respetando sus particularidades y permitiendo que éstos tengan reglamentos específicos, subordinados a las normas generales. El respeto a la diversidad no debe implicar la laxitud de las normas.

2) La Universidad debe tender a una mayor dedicación horaria del conjunto de los docentes.

3) La creación de una carrera docente debe involucrar la creación de fondos centrales que la financien.

4) Deben existir pautas claras para las funciones de cada grado en el marco de la carrera docente y para la evaluación de desempeños. Se entiende que a cada docente se le debe exigir y debe ser evaluado en función de su grado y de su carga horaria. Las funciones docentes deberán ser evaluadas en el marco de conjuntos o grupos académicos permitiendo que en su seno se desempeñen docentes con cierta especialización, por ejemplo: en la enseñanza. Debe hacerse una distinción en cuanto a las exigencias, pero también en los beneficios, entre docentes con alta y con baja dedicación horaria.

5) La carrera docente entendida como un sistema de ascenso debe existir en la Universidad como forma de estímulo a la dedicación y a la excelencia. Algunos piensan que sólo los docentes de alta dedicación horaria podrían aspirar a los sistemas de promoción. El sistema de promoción debe estar basado en la evaluación del desempeño previo y en el compromiso de adquirir nuevas funciones y responsabilidades por parte del docente que aspira a ascender. El docente será promovido en función de dicha evaluación sin mediar un concurso abierto. Es posible que, dentro de la carrera, los docentes puedan optar por el "descenso" con la pérdida de responsabilidades y remuneración que eso conlleva.

6) Esta política de promoción docente debe existir en paralelo y en concordancia con otras políticas de creación de cargos mediante concursos abiertos, de acuerdo a las prioridades que cada servicio se plantee.

Algunos puntos que merecen mayor consideración pero no fueron profundizados en la Asamblea son:

- La definición de los perfiles de los cargos de grado 1 a 5 que están propuestos en los documentos.
- La propuesta de franjas o categorías horarias que se plantean en el documento de ADUR.
- Cuántas funciones como mínimo se le requerirá a cada tipo de docente.
- El tiempo de permanencia de cada grado, es decir, cuáles cargos son a término y por qué períodos.
- Cuáles grados pueden aspirar a las oportunidades de ascenso.
- Los ítems que se proponen en el documento de ADUR como guía general para ser tomados en cuenta en las instancias de evaluación.