



PLATAFORMA

En defensa de una Universidad autónoma, gratuita, libre acceso y cogobernada *Por mejores condiciones de trabajo y estudio*

En consonancia con el Art. 2 de nuestra Ley Orgánica, ADUR Psicología se posiciona en la construcción de una Universidad de libre acceso, gratuita, autónoma y cogobernada.

Tenemos la convicción de seguir construyendo una Universidad que respeta una formación integral de sus estudiantes, promoviendo y defendiendo la Enseñanza, la Investigación y la Extensión, y su imprescindible articulación, en diálogo constante y en retroalimentación con la sociedad en su conjunto.

Entendemos que la Universidad que queremos está siendo socavada en el marco de su actual ahogamiento presupuestal. Ante esto tanto el Parlamento como el Poder Ejecutivo han prestado oídos sordos a la reivindicación del 6% + 1 % del presupuesto para ANEP-UdelaR que realizamos los gremios de la Educación.

Nuestra Facultad de Psicología se encuentra ante ciertas problemáticas, algunas de las cuales derivan de la insuficiencia presupuestal, que afectan severamente las condiciones de trabajo y formativas a nivel general. Estas dificultades se expresan claramente en el ratio docente/estudiante (una de las más bajas de la Universidad): en 2017¹ contábamos con 282 docentes para 12983 estudiantes activos, actualmente contamos con 271 docentes y con 92 funcionarios/as no docentes. Cabe agregar, que ingresaron en el 2019, según los datos con los que contamos, 2184 estudiantes.

¹ Dirección General de Planeamiento, Estadísticas Básicas al 2017

Considerando que:

- La situación anterior se inscribe en las importantes transformaciones que la Facultad de Psicología ha experimentado en los últimos 10 años, transitando desde una institución centrada en la enseñanza de grado y con un perfil exclusivamente profesionalista, hacia una organización que además jerarquiza la producción de conocimiento socialmente pertinente, la formación en posgrados y la calificación de sus docentes.
- Esto ha conducido a cambios sustantivos en nuestras prácticas docentes con los efectos positivos derivados del fortalecimiento del desarrollo académico. Al mismo tiempo, ha implicado el riesgo de quedar sumergidos en lógicas académicas competitivas, individualistas y desgastantes.
- Existe una tendencia a subordinar las funciones de investigación, extensión y gestión académica a las lógicas de la enseñanza de grado, quedando aquellas en un registro secundario.
- Identificamos la necesidad de cambiar la actual lógica de funcionamiento centrada en un tipo de enseñanza orientada hacia la demanda constante de cupos y réplicas de clases, en la que los estudiantes quedan colocados en el lugar de consumidor-académico-individual y el colectivo docente en el de prestador de un servicio. Por el contrario, proponemos una lógica de producción de conocimiento en contacto con la extensión, desde donde se oriente una enseñanza de grado y posgrado de calidad, con una orientación clara del tipo de profesional que aspiramos formar.
- Lo anterior implica realizar acuerdos claros entre los distintos actores universitarios (docentes, estudiantes, egresados/as, funcionarios/as, decanato) donde nuestro horizonte sea una Enseñanza, Extensión e Investigación de calidad. Esto significa comprender que la formación es más que una carrera: es el proceso de devenir universitario, entendiendo las condiciones de nuestra institución y los tiempos que implican la enseñanza y el aprendizaje.
- Corresponde definir una planificación estratégica de hacia dónde vamos y qué buscamos como resultado del ejercicio de la enseñanza de grado, orientada por interrogantes tales como: qué tipo de estudiante, qué tipo de profesionales y académicos estamos formando, en qué y para qué, desde dónde formamos, si desde investigaciones realizadas en otros contextos o desde nuestras

propias producciones situadas. Las respuestas deberían ser la clave sobre las que montar los dispositivos de enseñanza.

- En los últimos tiempos, las prácticas de cogobierno se han visto tergiversadas a partir de modalidades de intercambio descalificantes y violentas que no aportan a un clima democrático y respetuoso de las diferencias.

En vista de lo enunciado identificamos una serie de obstáculos acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) en los siguientes niveles:

- Recursos materiales (espacio físico entre otros) y humanos escasos para sostener una matrícula de alta numerosidad.
- Recursos financieros insuficientes para satisfacer dichas exigencias, sumadas al desarrollo de una docencia integral y sobrecarga laboral de los y las docentes.
- Inadecuación del número de docentes con las tareas planteadas, sobrecarga de tareas administrativas que obstaculizan el desarrollo de las tareas académicas.

Estas condicionantes evidencian las siguientes repercusiones negativas:

- Sobre los equipos de trabajo.
- Sobre el desarrollo académico de los y las docentes (carrera docente, formación y generación de conocimiento).
- Sobre los cuerpos y la salud de los y las docentes.
- Sobrecarga de tareas en general y precariedad laboral sobre todo en los docentes que se encuentran en el inicio de su carrera, así como en aquellos con cargas horarias menores a 20 horas, todo lo cual repercute directamente en la calidad de la enseñanza.
- Agotamiento físico-mental y vaciamiento de la función docente (“no hay tiempo de pensar, sólo de hacer”). La respuesta a la demanda constante de mayores cupos y réplicas de plenarios se dibuja como la principal preocupación en detrimento de abordar otros problemas de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Altos niveles de violencia institucionalizada.

PROPONEMOS:

Respecto a la situación presupuestal:

- Continuar contribuyendo con la lucha por el 6% + 1 % en conjunto con los otros gremios universitarios y de la enseñanza, en consonancia con la opción política del libre acceso y de la defensa del derecho a la enseñanza para todos los sectores de nuestra población, promoviendo que los partidos políticos tomen postura en el marco del año electoral.
- Visibilizar la situación presupuestal de nuestra Facultad en las instancias de cogobierno central (Consejo Directivo Central y otros) y en Rectorado.
- Reubicar la discusión sobre la distribución presupuestal a la interna de la UdelaR.
- Contratar un mayor número de docentes para mejorar el *ratio* estudiante-docente, apuntando a cargas horarias no menores a 30 hs. semanales.

Respecto a las prácticas de docencia:

- Fortalecer la organización y valorización del trabajo colectivo a nivel docente resistiendo las lógicas de desarrollo académico individual y competitivo.
- Repensar los dispositivos de Enseñanza, Extensión e Investigación y sus lógicas.
- Avanzar hacia la consolidación de un modelo de docencia universitaria integral. Esto debe realizarse de forma coherente con el Estatuto de Personal Docente que establece diferentes énfasis en las funciones según grados y cargas horarias.

EXIGIMOS EN LO INMEDIATO:

Respecto a las prácticas de cogobierno:

- Reinstalar un clima de diálogo y respeto mutuo en los espacios de cogobierno
- Respetar el Art. 20² del Reglamento Interno de los Consejos Universitarios.

² Artículo 20.- El Presidente por sí o a indicación de cualquier consejero, llamará al orden a los oradores que se aparten de la cuestión en debate, o incurran en personalismos o expresiones hirientes o indecorosas. En este último caso, tanto si el orador observado sostiene que no ha faltado al orden, como si reincide en su actitud, el Consejo será consultado, a efectos de que resuelva si el orador ha incurrido en alguna de las conductas mencionadas en el inciso precedente.

- Erradicar el uso de amenazas y/o medidas represivas e individualizantes como forma de resolver problemas que responden a dificultades organizativas e institucionales.
- Eliminar los intentos de sanción formulados en el Consejo a trabajadores y trabajadoras por el hecho de cumplir con resoluciones gremiales, en tanto constituyen medidas de represión sindical que repudiamos.
- Considerar las resoluciones de Sala Docente en los Órganos de Cogobierno.

Respecto a la organización de la enseñanza:

- Construir acuerdos de trabajo institucionales e intergremiales vinculados a las condiciones de numerosidad, en relación al nivel locativo (por ej. adecuación de inscripciones a capacidad edilicia y/o búsqueda de nuevas locaciones), a los procedimientos administrativos (por ej. tiempos de corrección de pruebas, toma de exámenes) y a las condiciones de seguridad laboral.
- Establecer contratos claros entre estudiantes y docentes respecto a las responsabilidades y compromisos que incumben a cada rol para sostener procesos formativos de calidad.
- Ajustar la cantidad de plenarios por Unidades Curriculares Obligatorias (UCO) a los recursos docentes disponibles, teniendo en cuenta los acuerdos institucionales relativos a la carga horaria destinada a la enseñanza de grado y a las responsabilidades de cada grado académico (a implementar a partir en el segundo semestre 2019).
- Reconsiderar en el Consejo de Facultad de Psicología la modalidad libre-reglamentada. Definimos no trabajar en ella hasta tanto no se dé una discusión en relación a sus efectos en la calidad de la enseñanza, en la sobrecarga de la tarea docente y sobre la viabilidad de su implementación.
- Mantener tres turnos para el dictado de cursos (matutino, vespertino y nocturno). Cada turno se compondrá con dos alternativas horarias.
- Resituar la realización de las prácticas en el marco de la extensión universitaria. En este sentido, adecuar los cupos a las plazas que admiten los distintos espacios de trabajo de acuerdo a sus particularidades y compromisos asumidos con la población; a su vez poner en discusión el procedimiento de inscripción a prácticas.

Respecto a las afectaciones de los y las docentes:

- Trabajar en la mejora de las Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y la salud ocupacional.
- Establecer espacios de confianza y reconocimiento del trabajo docente, con el cuidado y respeto mutuo en el ejercicio deseante y dignificante de la tarea.

ADUR PSICOLOGÍA, 22 de marzo de 2019.-