

8 de Junio de 2015

Propuesta para el Período de Decanato 2015 – 2019. Facultad de Psicología¹

María José Bagnato

Algunas consideraciones:

Nos encontramos en un momento de importantes desafíos. En los últimos años, hemos asistido a un proceso de alta transformación, que atravesó por diferentes momentos:

El tránsito y consolidación de modificación de la estructura académica, con la sustitución de las antiguas Áreas, Cursos y Servicios, por la creación de Institutos, paralelamente conformando Programas como forma de organización académica de los Institutos (2010).
Creación de la Dirección de Carrera (2011).

La instalación del nuevo Plan de Estudios (2013).

La concreción de formación de posgrados, consolidando un ciclo de grado -formación permanente -posgrado, con la instalación de especializaciones, diplomas y maestrías institucionales, junto con el inicio de la formación de doctorado.

Estos espacios de transformación, abrieron además nuevos y novedosas instancias de cogobierno, a saber:

Comisiones Directivas de los Institutos

Comisión Inter-instituto inicialmente, hoy de Articulación Académica.

Comisión de Carrera.

Comisión de Posgrados

Sub-comisión de Formación Permanente

Al mismo tiempo, se han reestructurado o suprimido las Unidades de Apoyo (enseñanza, extensión e investigación), se creó la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamiento Nacional e Internacional (SAGIRNI) y se ha propuesto la creación del PRORen (Programa de Renovación de la Enseñanza); la Comisión de Investigación y la Secretaría Académica de Grado y Posgrado.

Las modificaciones que determinan la creación de nuevas unidades no logran consolidarse por completo, lo que determinó que las funciones que dejan de existir por la eliminación de unas, no resultan del todo asumidas por la nueva estructura.

Este proceso, con sus diferentes dimensiones y niveles, afectó la vida de estudiantes, egresados y funcionarios docentes y no docentes, aún cuando en mayor o menor medida, con mayor o menor entusiasmo, con mayor o menor acuerdo, todos y todas, hemos sido partícipes

¹ La presente propuesta se elabora en base a opiniones personales pero se nutre de las distintas instancias de intercambio con compañeros y compañeras de los tres órdenes.

del mismo. Siendo así, es desde el propio involucramiento en este proceso, que hoy nos resulta posible plantear y compartir algunas inquietudes que requieren de, al menos, una revisión de lo alcanzado hasta el momento y de lo que estamos en condiciones de proyectar. Si bien consideramos que los cambios producidos fueron un camino para posicionar a la Psicología como disciplina y como profesión en nuestro medio, la posibilidad de un nuevo período de Decanato necesariamente replantea la discusión, y favorece –o debería favorecer– un nuevo proceso de discusión y consensos colectivos.

A nivel académico fue necesario, en consonancia con las nuevas exigencias en nuestra Universidad tanto como en las Universidades a nivel de la región y del mundo, contar con una oferta formativa que permitiera a quienes egresan de la licenciatura, continuar en nuestro medio con una formación de posgrado que habilite a un desarrollo continuo de sus competencias y capacidades. Hoy contamos con una Facultad que ofrece la formación completa y abre sus puertas a la Psicología, pero también a otras disciplinas que aporten a la definición del “objeto de la psicología” y por ende al desarrollo de la disciplina. De esta manera se contribuye también al desarrollo de nuestra Universidad, ampliando la capacidad y posibilidades formativas.

Es interesante el dato que arroja el 1er. Censo Nacional en Psicología (2014), donde se informa que sólo un 17,8% de los egresados no continúa su formación más allá de la titulación de grado. Un amplio porcentaje de egresados opta por continuar con su formación a través de cursos de actualización, especializaciones o diplomas, maestrías y doctorados.

Por otra parte, de acuerdo a lo informado por el mismo Censo, el 99,1% de los psicólogos se titularon en Uruguay, 9 de cada 10 graduados lo hicieron en la UDELAR, y el 1,2% obtuvo el título por competencia notoria al amparo de la Ley 17.154. Este dato, confirma la responsabilidad que tiene hoy la Facultad de Psicología en la formación de los profesionales con que cuenta el país.

Qué Universidad queremos, qué Facultad queremos, qué Psicología queremos, han sido frases largamente reiteradas, y se pueden utilizar para fundamentar variados lineamientos ético- políticos. Sin duda son las preguntas que se ofrecen de marco a la discusión, pero ésta solo se dará si se habilitan mayores espacios de participación, con diferentes mecanismos y dispositivos, instancias gremiales, inter-gremiales y académicas, así como un adecuado diálogo interinstitucional.

De todas maneras acordar hacia dónde ir no es una tarea fácil. No a todas las personas nos mueven los mismos intereses o compartimos las mismas ideologías. La mejor garantía que tiene la Universidad de la República es el co-gobierno. Pero para que éste sea garantía de algo, deben estar explicitados los lineamientos políticos y éticos que nos guíen.

En este contexto, un nuevo decanato, debería proponerse una planificación estratégica con metas claras, pero con procedimientos flexibles para adecuarse a los tiempos y contextos. Es decir, un reposicionamiento de la Psicología como profesión que pueda hacer una lectura crítica y reflexiva sobre las nuevas problemáticas sociales, que a su vez proponga estrategias de intervención y pueda interactuar inter, intra o transdisciplinariamente, tomando la diversidad epistemológica como un valor y no como un problema.

De acuerdo al Censo mencionado, 3.796 egresados cumplen funciones en el ámbito privado, 2.526 en el ámbito público y 467 en ambos. No es menor el grado de absorción de egresados en la esfera pública. Sin embargo, muchas veces las tareas para las que se contrata al profesional no son necesariamente específicas o incluso del todo pertinentes a su formación. Vale preguntarse: ¿es ésta suficiente para los requerimientos actuales? ¿Existe un imaginario difuso de los roles que es posible desempeñar desde la psicología como profesión? Por otra parte, la Facultad no debería ser una institución productora de profesionales funcionales al mercado, sino por el contrario, ofrecer una formación comprometida que permita tener un pensamiento crítico de la realidad y que pueda mantenerse durante su etapa profesional; tal es lo que diferencia la formación universitaria de una formación exclusivamente técnica.

La Universidad en general, y la Psicología en particular, deben procesar las demandas que recibe desde el medio y definir cuáles toma, en qué condiciones y para qué fines. No se trata de dar una respuesta oferta-demanda. Por el contrario, deberíamos estar en condiciones de construir una demanda que vaya en consonancia con los fines de la Universidad; si esto no sucede quedaría librada a las “demandas del mercado”, o simplemente a la demanda del gobierno de turno.

Es así, que lo que puede verse como una tensión entre demanda y oferta debe incluirse como parte del análisis del vínculo entre Universidad y Sociedad.

Por otra parte, en el impulso de abordar distintos y novedosos temas se puede vislumbrar la necesidad de profesionales en zonas poco exploradas que no son contempladas aún por la formación de nuestra universidad. En este contexto, la Facultad debería considerar la creación de nuevas ofertas de formación.

En el mismo sentido, considerar la presencia de la Psicología o la potencial presencia de la Psicología en todo el país, con un impacto a través de las Regionales cada vez mayor, nos desafía a pensarnos como una Institución con diversidad de formas, con el debido reconocimiento de los aspectos locales, las diferentes realidades y posibilidades de

desarrollos académicos, formativos y de relacionamiento social. No deberían ser las Regionales las que se adapten a la Facultad, sino la Facultad la que debe asumir sus diferentes formas y reconocer que la descentralización no implica necesariamente aplicar los criterios centrales a nivel local, y así habilitar las expresiones que surjan en consonancia con las posibilidades y potencialidades del contexto al que pertenecen.

Insistir en ser referencia académica en nuestra disciplina

Este posicionamiento fundamentalmente tiene que tener un reconocimiento externo, de nuestra propia Universidad, pero también de otras universidades de la Región. El desarrollo de nuestro país, depende en gran parte del desarrollo de nuestro capital humano. Un país pequeño, con poca población, con poca diversidad cultural y lingüística, tiene menos dificultades de acceso (o debería), que cualquiera de los países que componen el Cono Sur de América. La Facultad de Psicología, incluso dentro de la Universidad es de los pocos servicios que ofrece una formación gratuita en todos sus niveles. Esto debería verse como una oportunidad y valorarse como tal. Pero gratuidad no debe ser sinónimo de baja calidad y tampoco debe ser a costa de esfuerzos personales “extra” de los docentes y de los funcionarios. Para ello es necesario repensar los mecanismos de financiamiento. Debemos apelar al reconocimiento externo y a demostrar que nuestro ámbito físico y capital humano es un lugar fértil para la producción de conocimiento y tecnología, tanto en el conocimiento básico como aplicado, expresado fundamentalmente en las funciones de extensión e investigación.

Puesto que el nivel académico no se sostiene solo con el desarrollo de una de las funciones universitarias, la sobrevaloración de algunas funciones sobre otras, desde nuestra perspectiva, provoca una poco sostenible ilusión de desarrollo.

La complementariedad de las funciones, implica la aceptación de la diversidad y puede potenciar el trabajo colectivo. Las funciones de enseñanza, extensión e investigación, deben estar presentes en toda la formación, deben ser ofertadas para todos los estudiantes, así como deben estar presentes en el abordaje de todas las temáticas. ¿Esto implica que cada docente deba desarrollar todas las funciones con la misma intensidad? ¿Es esto posible? ¿Es posible que todos los docentes tengamos fortalezas por igual en la enseñanza directa, en las actividades de extensión en el medio y en la investigación?

Evidentemente, no puede dejar de mencionarse la situación actual en relación a la postura del ProRectorado de Extensión y a partir de la misma, el debate que se instala en la Universidad

acerca de la Extensión, su concepción y su orientación estratégica y programática.

La Facultad no puede quedar ajena a este debate y debería ser uno de los espacios propicios para la discusión y reflexión sobre la Extensión, dado que ha sido uno de los baluartes de nuestra psicología en términos de compromiso social.

Deberíamos profundizar el desarrollo de la integralidad, el trabajo con actores organizados y no organizados con distintas capacidades de formular demanda y jerarquizando la relevancia de los aportes de la UDELAR a los cambios que favorezcan a los sectores sociales que, por distintas razones, ocupan un lugar subalterno o de desventaja en el marco de las relaciones de poder. Es necesario profundizar en una producción de conocimientos que emerja de los procesos de intervención, en la co-construcción de conocimiento con actores sociales, en los dispositivos de formación que involucran el aprendizaje mientras se hace y se piensa sobre lo que se hace, y en la articulación interdisciplinaria.

Ello no implica desconocer las distintas formas de relación que la Universidad puede establecer con diversos actores sociales (difusión del conocimiento científico, acuerdos de cooperación, convenios, por ej.) ni las particularidades que las distintas áreas de conocimiento presentan.

Debemos por otro lado, ser autocríticos con el alcance que nuestra Facultad ha tenido en temas trascendentes para la ciudadanía como la reforma del Sistema de Salud, la Ley de Salud Mental, vulneración de Derechos, problemáticas de impacto social entre muchas otras. Si bien son importantes las declaraciones que puedan surgir del Consejo y el trabajo que varios docentes y estudiantes llevan adelante, tenemos que poder dar respuestas firmes como institución y no sólo eventuales apariciones de profesionales a demanda de algún medio de comunicación. La Facultad debe ser referente en aquellas áreas que involucran a nuestra disciplina.

Pensar la Facultad de forma integral y sinérgica

Formación

Pensar la Facultad integralmente, requiere pensar la formación de grado y posgrado, así como las capacidades de sus equipos docentes y las demandas externas: de formación, de intervención y de investigación.

Consideramos que el análisis de la complementariedad de las tareas administrativas – docentes y de información, requieren de una atención específica. Por tanto se propone enfocar en forma prioritaria en el sistema de información y registro actual, de manera que en tanto soporte, puedan ser facilitadores del trabajo y de la organización de la información. Esto implica analizar y propender a la mayor interoperabilidad en el sistema, de forma de reducir

las tareas administrativas de los docentes y evitar la superposición de trabajo administrativo.

Formación de Grado

En el intercambio mantenido en las distintas instancias de este proceso, se manifestó un consenso en la necesidad de realizar ajustes y/o modificaciones al contenido del actual plan de estudios, cuestión que compartimos.

A modo de ejemplo, se señala desde los distintos órdenes, la escasa formación clínica, disminuida frente al plan anterior.

Es necesario entonces, identificar cuáles son los contenidos esenciales en la formación común que debe ser incluida o profundizada en las asignaturas obligatorias, especialmente del Módulo Psicología del plan. O dicho de otra forma, cuáles son aquellos contenidos obligatorios por necesarios, que los/as egresados/as no pueden desconocer, independientemente del trayecto que elijan.

Se plantea además, la necesidad de establecer los itinerarios formativos. Estos itinerarios implicarían un conglomerado de asignaturas optativas, prácticas y proyectos que orienten y permitan profundizar a estudiantes, en un área de su interés. Sin embargo, los mismos, no deberían ser del todo cerrados, de forma que exista posibilidad de movilidad entre las opciones que se elijan. Podrían existir grandes orientaciones que puedan configurarse en distintos agrupamientos y combinaciones de especificidad. Por ejemplo, un trayecto clínico podría implicar clínica individual, grupal, institucional, comunitaria; a su vez podría ser específica en niños, adolescentes, adultos mayores, etc. Además podría tener una orientación en intervención o en investigación, a su vez esta investigación podría ser básica o aplicada.

Esta nueva configuración permitiría renovar el trabajo en equipos docentes, de manera que se aborden temáticas integralmente. Cualquier área o construcción de objeto de conocimiento se beneficia del aporte de quienes investigan en el tema, pero necesariamente se nutre de quienes trabajan en los mismos –o como se ha dicho– quienes están “en las trincheras o en la línea de fuego”.

Por otra parte es necesario establecer una regulación en la circulación del plan, y establecer una secuencialidad - o considerar previaturas- que indiquen itinerarios.

Por otro lado, no desconocemos la situación en torno a los cupos que ofrecen los cursos. El problema de los cupos no es nuevo en nuestra institución pero no por ello deja de serlo. No podemos quedarnos en dar soluciones para cada semestre. Conocemos que se ha comenzado un estudio sobre las causas que llevan a la falta de cupos en algunas unidades curriculares. Pero queremos hacer énfasis en que las soluciones no pueden ser corto

placistas, sino que ese diagnóstico tiene que brindar información sobre el grado de cumplimiento de las resoluciones adoptadas por el Consejo, la instrumentación de las mismas, las contradicciones que esas mismas resoluciones pueden estar generando en su implementación. Desde ya que no alcanza con lograr una paridad entre número de estudiantes y horas docentes, sino que se debe abarcar la complejidad y dimensiones diferentes que despliega cada unidad curricular.

Evaluaciones

Otro de los temas recurrentes han sido las referencias a las evaluaciones: evaluaciones de las asignaturas, evaluaciones de estudiantes, evaluaciones docentes.

Consideramos que tanto docentes como estudiantes deberíamos comprometernos seriamente con la definición de criterios de evaluación en sus distintos momentos y ámbitos.

Por un lado la evaluación en la formación, tanto de grado como de posgrado, debería considerar diferentes formatos, vinculados a diferentes dispositivos, pero por sobre todo en relación a los objetivos formativos. Asimismo no es saludable que egresar de una carrera sea la sumatoria de asignaturas aprobadas, sino que habría que avanzar en evaluaciones que impliquen el proceso. Hay asignaturas teóricas, metodológicas o instrumentales, que pueden ser evaluadas en sí mismas, pero carecen de sentido si no son de aplicación e integración de los conocimientos en los abordajes de las situaciones y las problemáticas implicadas.

Deberíamos avanzar, junto con la revisión de los contenidos, en las formas de evaluación. La discusión de formatos, múltiple opción versus preguntas de desarrollo, es reductiva o solo consecuencia de soslayar el sentido de la evaluación en sí mismo.

Por otro lado, se deberían evaluar los dispositivos pedagógicos y definir criterios comunes para dispositivos similares.

El TFG requiere de iguales tratamientos, es decir consolidar el TFG como proceso de enseñanza-aprendizaje. Discutir acerca de los criterios de las evaluaciones, actualmente existe disparidad de criterios en cuanto a consideraciones de evaluación.

Formación de Posgrado

La Facultad es capaz de producir conocimiento académico-científico. Hoy contamos con formación en Formación Permanente (FP), Especializaciones, Diplomas, Maestrías y Doctorado.

En relación a la FP, es necesario conocer las necesidades formativas de los egresados para

su inserción en distintos ámbitos laborales, de modo que la FP también debe ser parte de la agenda de desarrollo académico.

Para favorecer la integralidad entre grado y posgrado, se han tomado algunas medidas como la obligatoriedad de los docentes con titulación de maestría o doctorado de ofrecer cursos, y la incorporación de los maestrandos en alguna línea de desarrollo de los Programas de los Institutos y Centros. Si bien estas son medidas adecuadas, no resultan de fácil aplicación dado que parte de una obligación formal para unos y otros (docentes y maestrandos), y no de un desarrollo de las líneas de investigación existentes para el caso de docentes, o de las líneas de interés de los maestrandos. Frecuentemente los maestrandos no encuentran la formación o las ofertas de curso específicas para sus tesis, y tampoco encuentran fácilmente tutor/a que les oriente.

Actualmente tenemos una proliferación de temas, por cierto muy enriquecedores en sí mismos, pero que no logran en todos los casos incorporarse a las líneas de desarrollo de los Institutos o Centros. A excepción lógicamente de los maestrandos docentes y otras excepciones.

Todo esto tiene el impacto favorable del incremento del número de docentes y egresados con formación académica superior, pero también algunas consecuencias negativas.

Se trata de maestrías académicas, por lo tanto no profesionales, cuando en ausencia de FP o especializaciones, algunos maestrandos ingresan buscando una formación que los enriquezca para su actividad laboral. Esto ameritaría algunas interrogantes: ¿deberíamos crear maestrías profesionales? ¿Más especializaciones? ¿Cursos de FP en la línea que señalábamos anteriormente? ¿Carreras cortas?

También se advierte el sentimiento de sobrecarga de los docentes, dado que en general las clases dictadas no aportan a su desarrollo académico (si bien pueden estar relacionados). En general deben ajustarse las ofertas de curso a los programas de las maestrías. A su vez no son de fácil recepción por parte de los maestrandos, por lo mencionado anteriormente. Al mismo tiempo estas horas de enseñanza no se contabilizan en las 4,5 que ha reglamentado el Consejo.

Finalmente, los maestrandos hacen un pasaje por los programas, pero difícilmente logran incorporarse a los equipos de investigación de forma que capitalice lo que se pretende: la producción de conocimiento.

La formación de posgrado entonces, debería darse a partir de las líneas de investigación consolidadas de los equipos docentes de la Facultad, y la ampliación o diversidad de su oferta irá en incremento a partir de que incipientes equipos se vayan consolidando.

Asimismo, es necesario continuar impulsando la movilidad docente y estudiantil. Del mismo modo en que no es posible formar profesionales si se está de espaldas a las demandas sociales actuales, no es posible un desarrollo académico exclusivamente “entre nosotros”, ni de espaldas al resto del mundo académico.

Es importante que nos formemos en Uruguay, pero igualmente es importante contar con formación de otras universidades, así como que asistan estudiantes de otras universidades a formarse en nuestra institución. No es posible generar conocimiento y pensamiento crítico sin mirar hacia Latinoamérica y al resto del mundo.

¿Esto significa que debemos adoptar un modelo externo o específico de otras universidades? En absoluto. Hoy la facultad cuenta con vínculos académicos de la más diversa naturaleza y grado, gracias al intercambio y formación de sus docentes con universidades de Argentina, Brasil, México, Costa Rica, Estados Unidos, Canadá, Portugal, Francia, España, Dinamarca, Inglaterra, por mencionar algunos. Sin embargo el proceso que ha permitido esta apertura, no es del todo capitalizado ya que aparece fragmentado en acciones compartimentadas que no conforman una agenda planificada de desarrollo académico de la Facultad.

Un componente importante del desarrollo académico es la difusión de conocimiento, la socialización de las prácticas y experiencias. La Facultad ha avanzado con la reforma de la Biblioteca, el acceso a bases de datos, la conectividad presente en los ámbitos de estudio y trabajo, las publicaciones de revistas y la revista institucional *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, que paulatinamente cumple con los estándares internacionales.

Un avance aún mayor significaría dar un nuevo impulso a biblioteca en cuanto a su acervo y ampliación de horario y días de tal manera de propiciar las condiciones para que estudiantes y docentes tengan mayores posibilidades de compatibilizar la vida familiar y laboral con el estudio. Asimismo, es importante trabajar en el diseño de una política editorial en facultad, tal como ha sido planteado y se han tomado algunas iniciativas para su concreción.

Cursos para egresados residentes en el Interior

Dentro de la oferta de cursos de formación permanente para egresados se impulsará el uso de los recursos tecnológicos que garanticen la educación a distancia. Con el objetivo de garantizar un mínimo de cursos, se podría establecer que cada Instituto deba asegurar que por lo menos un curso al año de los ofrecidos por los docentes, se brinde en modalidad virtual y se priorice para su inscripción a los egresados residentes en el Interior. Asimismo establecer cursos de FP en modalidad presencial articulando con la Comisión Coordinadora del Interior. Optimizar el aprovechamiento de los apoyos que brinda la Unidad Central de Educación

Permanente y la CCI, tanto para los cursos a distancia como aquellos que permitan el traslado de docentes a los centros universitarios.

Ofertas de curso para el exterior

La Facultad debe ganar mayor reconocimiento académico en el exterior. Uno de los modos podría ser ofertar cursos para graduados, en formato virtual, dirigidos a otros países.

Especializaciones

Es necesario identificar las demandas de formación para egresados y en articulación con la Coordinadora de Psicólogos del Uruguay, tomando en cuenta los grandes ámbitos de las ofertas laborales, tanto pública como privadas actuales.

Las especializaciones no deberían suplir las carencias en la formación de grado. Por tanto paulatinamente, se debería avanzar en un plan de metas formativas en modalidad diploma o especialización en coordinación con la CPU.

Esto debería constituirse como espacio de trabajo interinstitucional, más allá de las participaciones de los egresados en los distintos ámbitos del cogobierno, de esta forma se obtendría un mejor diálogo para avanzar en la proyección de la Profesión con perspectivas a mediano y largo plazo.

Las propuestas deberían contemplar a otros egresados de otras carreras, que muchas veces se inscriben a psicología como segunda carrera por la ausencia de ofertas específicas.

Creación de carreras cortas – Tecnicaturas

Existe diversidad de nuevas formaciones que no son aportadas actualmente por la UDELAR. Las mismas, en parte, responden a la evolución del abordaje de determinadas temáticas, productos de avances en el conocimiento, donde en algunos casos requiere de nuevos profesionales técnicos.

Ejemplo de esto podrían ser los nuevos abordajes a temáticas de género y violencia, salud mental, por mencionar algunos.

A modo de ejemplo se proponen algunas tecnicaturas o diplomas que ya hoy requieren ser cubiertas:

Técnico/a en Salud Mental

Acompañantes Terapéuticos

Acompañantes Pedagógicos

Técnico/as Mediadores en temas de violencia.

Recursos Docentes

Es fundamental plantear la necesidad de un aumento presupuestal para aumentar la dotación docente de ingreso a la carrera así como las posibilidades de ascensos de grado y propender al aumento de docentes con alta dedicación y DT.

A pesar del aumento de docentes con altas cargas horarias y en Régimen de Dedicación Total, queda gran parte del colectivo que no ha accedido a la posibilidad de aumento de horas ni a ascensos de grado. En varias situaciones se dictan cursos con docentes financiados por proyectos o por fondos extra-presupuestales. Si bien es válida la incorporación de RRHH desde fuentes de financiamiento externo, mejorar las condiciones laborales de los docentes implica la financiación de cargos con presupuesto genuino.

Hechas estas aclaraciones, se plantean algunas propuestas:

- 1) Modificación de los criterios de evaluación de méritos para ingresos y ascensos de grado.
- 2) Valorar de forma equitativa las tres funciones docentes, y elaborar una propuesta de criterios determinación de tendencias de itinerarios Docentes para atender la especificidad de los llamados.
- 3) Establecimiento de pautas de evaluación de los docentes por parte de los grados superiores, directores/as de Instituto y estudiantes.
- 4) Mantener la obligatoriedad de horas de enseñanza directa de todos los grados docentes.

Para cumplir con los puntos 1 y 2, se propone la conformación de un grupo con representación de los cinco institutos para que elabore una propuesta de criterios que determinen tendencias de itinerarios, formular indicadores que den cuenta de los ítems que conforman los mismos.

La propuesta actual de desarrollo de carrera docente establece:

-Propender al establecimiento de pautas de evaluación del desempeño docente que valoren integralmente el conjunto de las actividades y que constituyan una herramienta para la mejora sistemática de la calidad de las funciones docentes. Dichas pautas de evaluación deben explicitar las funciones que se espera que realicen los docentes en acuerdo con su grado y su categoría horaria.

-Propender al establecimiento de normas y procedimientos generales que orienten a las bases particulares de los llamados a Aspirantes y Concursos para la provisión de cargos docentes de los diferentes servicios universitarios)

Considerando que todos los perfiles docentes son académicos y deben ser valorados integralmente, y que “la enseñanza de grado será una tarea obligatoria para todos los docentes efectivos e interinos de la UDELAR” se sugiere dar énfasis diferenciados para :

Itinerarios docentes profesionales.

Itinerarios docentes en gestión académica.

Itinerarios docentes en extensión.

Itinerarios docentes en investigación.

Asimismo deberían establecerse considerando los grados.

Sin perjuicio que puedan existir varios itinerarios a lo largo de la trayectoria docente, esta identificación contribuirá a diseñar los perfiles de los cargos a los que se llama, así como a tener en cuenta las actividades desempeñadas a la hora de las evaluaciones docentes.

Ninguno de estos aspectos deberá ir en contra de lo propuesto en los documentos de carrera docente.

En los documentos sobre Carrera Docente y reformas del Estatuto del Personal Docente, se señalan funciones y cargas horarias:

Docentes de Dedicación Total. Son docentes que deben cumplir integralmente con las funciones universitarias y con lo establecido en el Estatuto del Personal Docente para el régimen, en base a planes de trabajo aprobados y evaluados periódicamente y en régimen de dedicación exclusiva a la UDELAR. Asimismo, asumirán responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión.

Docentes de Dedicación Integral: Son docentes de alta carga horaria que deberán cumplir integralmente con las funciones universitarias, con énfasis relevante en dos de ellas. Asimismo deberán asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas al cogobierno y la gestión. La carga horaria para docentes con Dedicación Integral será de 40 o 48 horas. No incluye a los que están en régimen de Dedicación Total.

Docentes de Dedicación Media: Son docentes con carga horaria intermedia que deben desarrollar cabalmente al menos dos de las funciones universitarias. La carga horaria para docentes con Dedicación Media será de 20, 24 o 30 horas.

Docentes de Dedicación Parcial: Son docentes con una carga horaria baja. Esta categoría es básicamente para docentes que vuelcan en la UDELAR su experiencia técnica o profesional. La carga horaria para docentes con Dedicación Parcial será de 10 o 15 horas.

Si bien la Facultad deberá asumir los cambios que se decidan en el CDC, no somos ajenos a

las propias determinaciones que ha tomado el Consejo de Facultad, como por ejemplo los llamados con cargas mínimas de 20 horas cuando se trate de financiación presupuestal. Sí se permiten contrataciones de menor carga horaria con fondos extrapresupuestales y/o que provienen de proyectos.

Otro aspecto a considerar será la formación docente. En particular la formación docente a los ingresos a Grado de Ayudante (grado 1), donde puedan ofrecerse herramientas que apoyen a nuevos docentes y permitan una mejor inclusión a la facultad.

Por otra parte, sería necesario tanto como avanzar en los criterios de evaluación de los TFG, considerar la formación necesaria para la tarea de tutorías. Esta tarea ha sido incluida en el plan, pero no se ha dado el espacio para formación de quienes deben llevar adelante las mismas.

Estructuras Transversales

Como se plantea al principio del documento, las Unidades de apoyo fueron transformadas en otras sin que se lograra consolidar un adecuado funcionamiento.

Se consideran estructuras transversales aquellas que cumplan una función de articulación, asesoramiento y coordinación.

Se debe fortalecer el PRORen, otorgándole una estructura que le permita cumplir con el cometido de evaluación y monitoreo del plan, sistematización y análisis de la formación. Esta estructura debería tener un perfil de gestión académica pero con funciones docentes, de modo que habilite instancias de formación para estudiantes de grado y posgrado. El PRORen, además debe estar en estrecha coordinación con Comisión de Carrera y Bedelía.

En cuanto a la SAGIRNI se propone su transformación en una Unidad Transversal, dotándola de una estructura de gestión académica y administrativa. Además de absorber las funciones adjudicadas actualmente a la SAGIRNI, en esta Unidad se recuperarían las funciones de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza y la Unidad de Apoyo a la Extensión.

La recuperación de las funciones de la UAEn tendría los siguientes objetivos: (a) Orientación educativa para estudiantes de grado. (b) Ámbito de generación y sistematización de información, para la consulta y orientación a estudiantes sobre aspectos educacionales. (c) Ámbito para el desarrollo de la investigación educativa en coordinación con los Institutos. (d) Generar información y establecer mecanismos y adecuaciones para garantizar la inclusión educativa en la facultad, teniendo en cuenta en particular las necesidades específicas que requieran los estudiantes por temas de discapacidad o dificultades específicas de aprendizaje. Deberá estar en coordinación con PRORen y Comisión de Carrera.

En cuanto a la extensión, se debe garantizar un espacio que recupere las funciones de la Unidad de Apoyo con los objetivos de: (a) Coordinar y articular con las prácticas extensionistas del plan, participar en la Red de extensión y mantener un vínculo directo con el SCSEAM y la CSEAM.

(b) Asesorar y coordinar la formación en el grado sobre las prácticas de extensión, estimular la presentación de proyectos docentes y de estudiantes.

De esta forma la Unidad Transversal estaría en condiciones de tomar en sus responsabilidades profundizar en el desarrollo de la docencia integral.

Enfoque de Género y Salud laboral

Creemos importante los análisis y las propuestas vertidas en el documento "Políticas

Universitarias de Conciliación con Corresponsabilidad. Aportes para su discusión en la Universidad de la República”, elaborada por la Red Temática de Género de la UdelaR (2014). En el mismo se resaltan las brechas de género en el ámbito académico en la udelar: las docentes mujeres se concentran en los grados inferiores (1 y 2), los cargos de DT tienen un sesgo masculino.

Este diagnóstico es particularmente relevante en una institución altamente feminizada como nuestra Facultad.

Algunas propuestas a llevar adelante en el período del próximo decanato en relación a las políticas de conciliación son:

Concretar la instalación y puesta en funcionamiento de una sala de lactancia completa, difundir y apoyar ampliamente su uso.

Generar un espacio (en primera etapa piloto) de atención, cuidado y recreación dirigido a niños/as hijos/as de funcionarios docentes y no docentes. Dicho espacio debería funcionar en los meses de Diciembre (últimas semanas) y Febrero coincidiendo con las vacaciones escolares. Propiciar el uso de sistemas de licencias para cuidado de niños/as y adultos mayores a cargo cuando los mismos transitan problemas de salud. Se buscará que tanto padres como madres de niños en edad escolar puedan justificar sus inasistencias -mediante constancia - los días destinados al cuidado de niños a cargo, esto también debería aplicarse a adultos mayores a cargo. Esta política debe sostenerse en un fuerte compromiso institucional hacia la equidad de género apuntado particularmente a aquellas políticas que fomenten la corresponsabilidad. No desconocemos la llamada “licencia social” y la ordenanza de licencias, pero se trata de facilitar y colaborar, dentro de lo que la normativa permita.

Por otra parte, nos inquieta el clima laboral, los planteos de malestar y desgano por la tarea. Deberíamos ser ejemplo en pautas de autocuidado y limitación del estrés laboral. Se pretende conformar un grupo de trabajo para el desarrollo de un proyecto que aporte al bienestar en el ámbito laboral.

Consideramos que en este contexto es importante apoyar el desarrollo de un Agenda Cultural abierta a propuestas provenientes de los ámbitos académicos y gremiales.

Estrategia presupuestal de la Facultad de Psicología en el Quinquenio 2015-2020

La elección del Decano/a de la Facultad se inscribe en el marco de una nueva Ley presupuestal. Constituye entonces un momento natural para discutir y proponer iniciativas de

desarrollo. Si bien en los dos períodos anteriores el presupuesto total otorgado a la Facultad creció en términos reales, está claro que en el contexto de la Universidad y sobre todo de las necesidades del servicio, aun es necesario alcanzar nuevos niveles de desarrollo. A tales efectos debemos trazar una estrategia de fortalecimiento presupuestal, hacia adentro y hacia afuera de la Facultad.

Hacia adentro de la Facultad, esta estrategia estará basada en los pilares de objetivos comunes, transparencia y cooperación. Fijar objetivos comunes hace que la elaboración y discusión presupuestal tenga una clara dirección. Para ello es necesario que la comunidad de la Facultad conozca su presupuesto y cómo se maneja. Es imprescindible que cada instituto tenga pleno conocimiento de los recursos con los que cuenta para que así pueda planificar su propia política de cargos y desarrollo. A los efectos de evitar los problemas que la autonomía presupuestal de los institutos puede generar hay que crear mecanismos y normas de cooperación interna. Creemos que es necesario fijar algunas normas al respecto, que garanticen la equidad en las oportunidades de desarrollo académico.

Con respecto a la proyección de la Facultad hacia la Universidad, es importante participar en las instancias centrales de discusión presupuestal de la Universidad logrando la inclusión de los objetivos de la Facultad entre los planes de la Universidad. Es importante convencer al demos universitario de la necesidad que la Facultad tiene de ingresar en una segunda etapa de desarrollo que incorpore dimensiones que han quedado relegadas en los últimos tiempos, atendiendo a la vez a la enseñanza de grado, a la enseñanza de postgrado y al desarrollo de nuevas áreas de investigación e intervención.

Algunas medidas:

Realizar cada año una apertura presupuestal en sueldos, gastos e inversiones que contemple a los institutos y a fondos de la Facultad para políticas centrales que definirá el Consejo.

Fijar límites y metas de ejecución presupuestal que garanticen la equidad planteada. Definir los porcentajes del ahorro anual (por renunciadas, intervalos para la provisión de cargos) que puede utilizar cada instituto, así como el uso de los recursos que se generan en ese superávit estimado para las políticas de desarrollo de la Facultad.

Definir objetivos comunes (nuevas áreas de desarrollo académico, ascensos, extensiones, compromiso DT, etc) que serán financiados centralmente por la Facultad.

Generar una política de recursos extrapresupuestales, destinada al desarrollo de la Facultad, revisando y actualizando las políticas de cobros de overhead y cobro por servicios o

convenios.

Incluir en la solicitud presupuestal la posibilidad de generar nuevas estructuras transversales de gestión y revisar las existentes con el fin de llevar adelante las propuestas mencionadas. Identificar las necesidades presupuestales vinculadas al sector administrativo, técnico, profesional, mantenimiento y de servicios.

Acuerdos con otras instituciones de cooperación de largo aliento (ASSE, ANEP, CEIBAL, CUDIM, MIDES, Intendencias, entre otras). Impulsar el desarrollo de nuevos programas de practicantados y residencias con otras instituciones.

Creemos que este sistema se debe aplicar en la medida de lo posible con la contraparte de remuneración para practicantes y residentes, pero también debe trascender la modalidad de pago. En este sentido se procura buscar lugares de inserción para estudiantes y recién egresados que permitan el ejercicio preprofesional y profesional en instituciones y en organizaciones civiles, que puedan ser parte de los créditos que otorga el Plan y de los créditos de quienes cursan progradados, debidamente supervisados y apoyados por nuestra Institución.

En definitiva, esta propuesta para aspirar al Decanato de la Facultad de Psicología en el periodo 2015-2019, apuesta a dar un nuevo impulso al desarrollo de la Facultad como un actor institucional relevante para el país. Pretende hacerlo en un buen clima de trabajo y estudio, sobre la base de la construcción de acuerdos basados en el co-gobierno.