

*LINEAMIENTOS PARA ELABORAR UNA PROPUESTA SOBRE PROFESIONALIZACIÓN  
DEL TRABAJO DOCENTE EN LA UDELAR<sup>1</sup>*

**Este documento se presenta en esta primera reunión de la Comisión Central de Asuntos docentes del 7/8/07 como ayuda memoria de los puntos que ADUR considera relevante para el análisis de este tema. Se basa en el oportunamente presentado por ADUR en los CDC extraordinarios que trataron la reforma universitaria.**

I) Introducción.

Las funciones básicas de la UDELAR y su contribución a los procesos de desarrollo socioeconómico del país dependen en gran medida de la organización del personal docente de la institución, lo cual en última instancia determina la eficiencia y eficacia del trabajo en calidad y cantidad.

La estructura organizativa debe garantizar la profesionalización del trabajo docente en sentido amplio. Abarca lo que normalmente llamamos carrera docente (escalafón y procedimientos para el ingreso, movilidad y finalización) y también aspectos esenciales como infraestructura locativa (fundamentalmente aulas y oficinas); equipamiento para la enseñanza, investigación y extensión; viáticos, protección frente a enfermedades físicas o psíquicas; apoyo administrativo y técnico, entre otros.

II) Situación actual.

El estado actual sobre profesionalización del trabajo docente no obedece a políticas institucionales expresamente diseñadas con tal fin. Por el contrario, es el resultado de numerosas acciones puntuales tomadas por los servicios en particular y por la UDELAR en su conjunto, lo cual guarda una alta asociación con el funcionamiento institucional disperso y fragmentado.

En forma sucinta y no taxativa se pueden señalar los siguientes problemas:

- Respecto a la carrera funcional, uso de criterios muy diferentes entre los servicios universitarios e incluso en distinto sectores al interior de un mismo servicio, tanto para acceder a los cargos, para concursar por grados superiores como para finalizar la actuación docente. Existe heterogeneidad respecto al carácter a término de los grados de inicio. La pirámide escalafonaria difiere notoriamente entre los servicios. Cada servicio interpreta a su manera las funciones que corresponden a cada grado. Así mismo, es frecuente que a un mismo grado se le exijan diferentes funciones. Todo esto lleva al “pago diferente por igual trabajo”, lo cual se manifiesta de distintas maneras comprendiendo desde docentes que trabajan en forma honoraria a docentes que permanentemente tienen compensaciones salariales.
- Disparidades enormes en cuanto a la dedicación docente en los diferentes servicios y al interior de los servicios.
- Disparidad de criterios entre servicios en cuanto al uso de la figura de cargos interinos. Hay servicios donde gran número de docentes son interinos por muchos años, desvirtuando lo establecido por el Estatuto del Personal Docente (EPD).
- Docentes con más de un cargo en un mismo servicio.

---

<sup>1</sup> El presente texto constituye una síntesis realizada por Héctor González del documento elaborado por la Comisión de Carrera Docente de ADUR Central, y que fuera presentado en los CDC Extraordinarios del año 2007 que trataron el tema “Reforma Universitaria”.

- Un régimen de compensación salarial con aplicación discrecional y significativa disparidad de criterio entre los servicios.
- Falta de políticas institucionales dirigidas a la formación disciplinaria, pedagógica y en gestión institucional teniendo en cuenta las funciones que corresponden a cada grado según el EPD.
- Debilitamiento de la participación en el cogobierno. La forma de funcionamiento institucional y criterios utilizados para la evaluación del desempeño de los docentes lo ha desestimulado. La situación es alarmante, porque el ejercicio responsable del cogobierno implica la participación organizada de los órdenes. Hoy, cada vez es más frecuente la actuación a nivel personal o corporativa.
- Indefiniciones institucionales referidas al docente como trabajador asalariado. A título de ejemplo: lugares de trabajo precarios; falta de equipamiento; pago de viáticos discrecional o inexistente; jubilación decorosa ante enfermedades físicas o psíquicas; no pago del salario vacacional.

### III) Lineamientos básicos a considerar para elaborar una propuesta.

1. Carrera docente igualmente aplicable para toda la Universidad, con criterios y procedimientos comunes para todos los servicios. Las funciones a considerar son enseñanza, investigación, extensión, gestión, cogobierno. Particularmente:
  - Promover la movilidad docente. Establecer criterios y procedimientos para el ingreso a la carrera docente y para concursar por grados superiores. Establecer criterios para el fin de la carrera docente de manera de no desperdiciar los recursos humanos formados que tenemos pero que permita el ascenso de docentes más jóvenes. Definir la pirámide escafónica (relación cuantitativa entre los cinco grados)
  - Definir que grados son de formación y, en consecuencia, con cargos a término.
  - En relación al acceso y movilidad escafónica, determinar las variables a considerar para la evaluación académica y ponderación relativa entre ellas. La evaluación deberá estar basada en el grado de cumplimiento de planes de trabajo aprobados por el responsable de la unidad académica (considerando las funciones antes señaladas), en la evaluación de los estudiantes y en el cumplimiento de la carga horaria.
2. Estandarizar franjas de carga horaria y definir las funciones básicas para cada una de ellas. Por ejemplo docentes de dedicación parcial (menos de 15 hs, fundamentalmente para profesionales que ejercen la profesión), docentes con dedicación integral (30 hs o más); docentes con dedicación exclusiva (DT). Las políticas institucionales deben promover las altas cargas horaria, ya que estos docentes conforman el plantel central de la UDELAR, con responsabilidades en enseñanza, investigación/extensión, cogobierno y gestión.
3. Relacionar el salario a las funciones que corresponden al grado, realizando un estudio para eliminar los actuales factores distorsionantes que aplicados en forma discrecional desnaturalizan esa relación. No es conveniente que la parte del salario que proviene de fuentes ajenas al presupuesto sea mayoritaria. Ineluctablemente esto determinará una pérdida de autonomía de la institución. Si le pagan otros, otros determinarán su agenda. La transparencia en los aspectos salariales es esencial para la salud de la institución.
4. Cargos docentes: reafirmar que los cargos deben ser ocupados en forma efectiva, respetando las disposiciones del EPD en cuanto a la excepcionalidad de los cargos interinos. Establecer normas precisas para las contrataciones directas, considerando su uso exclusivo para atender necesidades urgentes y acotadas en el tiempo. Establecer mecanismos para la unificación de cargos dentro y entre los servicios. Las tareas de dirección de unidades académicas se considerarán una función, en general de carácter transitorio, y no un cargo.

5. Establecer una figura y funciones para los profesores visitantes regulares. Dirigido a colegas que han emigrado o colegas extranjeros dispuestos a trabajar en forma regular en la Universidad.
6. Redefinir el actual régimen de DT y los regímenes de dedicación compensada (presupuestal y extrapresupuestal). Aumentar el número de docentes con dedicaciones exclusivas. Todos los servicios deben contar con núcleos de alta dedicación, a cargo de la generación de conocimiento y enriquecimiento de la enseñanza (grado y posgrado).
7. La Universidad debe establecer políticas y procedimientos para permitir la formación académica de posgrado y la formación pedagógica a lo largo de la vida académica y en relación al grado.
8. La Universidad debe adoptar una política dirigida a fortalecer el cogobierno. La forma de funcionamiento de la institución y los criterios utilizados para la evaluación y reelección de los docentes deben diseñarse de tal forma que estimulen la participación organizada de los órdenes en los ámbitos cogobernados.
9. Dignificación del trabajo y derechos del docente como trabajador: condiciones de trabajo (aulas, oficinas, laboratorio, biblioteca, equipamiento, etc.); pago de viáticos; indemnización por no reelección; atención integral de la salud; jubilación por enfermedades psíquicas o físicas.

Una vez definidos los elementos sustantivos que conformarán la profesionalización de las actividades docentes, se deberá tomar decisión sobre los ajustes y cambios necesarios en el Estatuto del Personal Docente y en la Ordenanza de Organización de los Servicios Docente a efectos de actualizar las normas regulatorias.