



N° de expediente: 008100-000063-23

Fecha: 14.11.2023

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

CIRCULAR N° 64-23-CDC - “INFORME SOBRE LOS PLANES DE ADAPTACIÓN” ELABORADO POR LA COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL EPD.

Unidad	SECCIÓN SECRETARÍA COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF
Tipo	INFORMES - PRESENTACION DE
Tema:	planes de adaptaciónu201D elaborado por la Comisión de Implementación del EPD. CDC.
Período desde:	
Período hasta:	
Fecha límite para responder:	
Dependencias involucradas:	

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	Expediente Nro. 008100-000063-23 Actuación 1	Oficina: DIRECCIÓN DEL INSTITUTO - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 14/11/2023 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Montevideo, 14 de Noviembre de 2023.

Se adjunta “Informe sobre los planes de adaptación” elaborado por la Comisión de Implementación del EPD, correspondiente a la Circular N° 64-23-CDC.

Pasa a la CD por así corresponder.

Firmado electrónicamente por GIANFRANCO RUGGIANO LOPEZ el 14/11/2023 18:04:48.
--

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Dist 1093 23.pdf	355 KB	14/11/2023 17:58:31

Informe sobre los planes de adaptación al EPD

Octubre 2023

Durante el 2022 los servicios universitarios han remitido al Consejo Directivo Central (CDC) sus respectivos planes para avanzar en la implementación del Estatuto del Personal Docente (EPD). Previamente la comisión de implementación del EPD brindó una guía ([Enlace a Guía](#)) para el diseño de dichos planes a los efectos de que los servicios pudieran identificar con claridad cuáles eran los principales aspectos del proceso de implementación que exigían particular atención.

Luego de haber analizado los planes recibidos¹ y de ser recibida por la mesa de las áreas, la comisión de implementación presenta este informe con el objetivo de brindarle al CDC una perspectiva general del trabajo realizado por los servicios en el proceso de implementación del EPD y de las dificultades planteadas hasta el momento.

Para una exposición ordenada este documento se estructura en dos partes. En la primera sección se procura presentar sumariamente el contenido de cada uno de los planes de adaptación al EPD. Para brindarle al lector una panorámica general de cada plan se ha elaborado una ficha-resumen para cada servicio universitario tomando como referencia el formato establecido oportunamente en la guía. A su vez, se incorporó el enlace a cada uno de los planes en caso de que sea de interés acceder a lo informado por el servicio de primera mano o si se estima pertinente profundizar sobre algunos de los aspectos que fueron resumidos en la ficha. En los casos en que se ha entendido pertinente, luego de la ficha-resumen, se han incluido apreciaciones y/o comentarios de la comisión sobre el informe cuestión. Cabe destacar que los planes varían mucho entre sí en términos de forma y contenido lo cual en cierta medida dificulta la perspectiva comparada. Adicionalmente, dan cuenta de definiciones y procesos que fueron informados en 2022, por lo cual el estado de situación actual puede ser diferente.

En la segunda sección se presentan las consideraciones de la comisión respecto a varios temas específicos que guardan relación con la implementación del EPD a nivel general. Algunas de estas temáticas emergen de los propios planes presentados por los servicios como dificultades inherentes a la puesta en marcha del estatuto. Otras simplemente tienen que ver con aspectos sobre los cuales se entiende pertinente realizar algún tipo de comentario al respecto.

¹ Hay varios servicios que no entregaron su informe y por ello no aparecen en este documento. La comisión entiende necesario que todos los servicios, así como las estructuras centrales y el Hospital de Clínicas, entreguen informes de avance en un nuevo plazo que el CDC debe definir. Se entendió conveniente realizar este informe con lo que se ha recibido hasta el momento, conscientes de que no abarca a toda la institución, pero con la convicción de que permite ya observar ciertos aspectos de carácter general sobre los que es conveniente avanzar.

ÍNDICE

1 - Planes de los servicios universitarios.....	3
1.1 - Facultad de Medicina.....	3
1.2 - Facultad de Psicología.....	4
1.3 - Facultad de Odontología.....	7
1.4 - Facultad de Información y Comunicación.....	10
1.5 - Facultad de Ciencias Sociales.....	12
1.6 - Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.....	14
1.7 - Facultad de Artes.....	18
1.8 - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.....	19
1.9 - Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.....	21
1.10 - Facultad de Agronomía.....	25
1.11 - Facultad de Química.....	28
1.12 - Centro Universitario Regional del Este.....	29
1.13 - Centro Universitario Regional Litoral Norte.....	32
1.14 - Centro Universitario Regional Noreste.....	35
2 - Dificultades para la implementación del EPD en la Udelar.....	39
2.1- Transformación de la estructura académica.....	39
2.2- Unidades de enseñanza, extensión e investigación y otras estructuras análogas... 40	
2.3- Unidades de Comunicación e Informática.....	40
2.4- Gestión Académica.....	41
2.5- Dificultades para la efectivización de cargos.....	41
2.6- Docentes de carreras tecnológicas.....	42
2.7- Coherencia entre categorías horarias y cumplimiento de las funciones.....	43
2.8- Sobre la definición de unidades académicas.....	43
2.9- Profesionales que apoyan la formación de los estudiantes.....	44

1 - Planes de los servicios universitarios

1.1 - Facultad de Medicina

Servicio: Facultad de Medicina	
Enlace al plan: Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Se informa que se encuentran trabajando para resolver dichas situaciones. Se afirma que asignar funciones docentes no sería una opción para la mayoría de los casos.</p> <p>A modo de ejemplo se expone la situación de la Unidad de informática y se informa que se procedió a transformar los cargos docentes en cargos del escalafón R.</p>
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	Informan que en todas las unidades académicas aprobadas por la Facultad hasta el momento los docentes cumplen cabalmente con la enseñanza de grado.
Sobre la definición de unidades académicas	<p>En el informe identifican tres grupos de unidades académicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupo 1: estructuras existentes a las que se integran docentes de las carreras de la EUTM; • Grupo 2: nuevas estructuras académicas basadas en las estructuras docentes de las carreras de EUTM y EP; • Grupo 3: estructuras académicas que no requieren ajustes. <p>En total son 65 unidades académicas que fueron propuestas por FMED y aprobadas por el CDC mediante resolución N° 8 del 07/02/23</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	Se informa que de acuerdo a la normativa vigente en FMED para aspirar a cargos docentes grado 3, 4 y 5 se exige un plan de trabajo. A su vez, también se exige un plan de trabajo en el marco de las reelecciones en los cargos.
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	Se indica que los docentes de FMED fueron categorizados según su carga horaria y que se está adaptando las cargas horarias en los nuevos llamados.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	No se informa si tienen o tenían docentes honorarios. Sí informan que están utilizando la figura de "docente libre" para tareas vinculadas a la enseñanza de grado y posgrado.
Dificultades de implementación	Se indica que las principales dificultades están relacionadas con la definición de unidades académicas y con la adecuación de los cargos docentes al artículo 4.
Otros comentarios El informe comienza con un diagnóstico realizado en 2019 en el cual ya se identificaban algunos	

problemas organizativos del servicio y la imposibilidad por parte de los docentes de la EUTM y de la Escuela de Parteras para desarrollar adecuadamente la investigación y la extensión.

Uno de los puntos que el servicio identificó como una dificultad fue la definición de sus unidades académicas en el marco de la estructura actual. La Facultad de Medicina (FMED) ha elevado al CDC un listado de más de sesenta unidades académicas. Si bien es una atribución del servicio proponer cuáles son las unidades académicas que lo conforman, desde la comisión de implementación se entiende que la gran cantidad de unidades académicas propuestas no es compatible con el espíritu de un estatuto que procura unidades académicas amplias, que incluso pueden estar integrados por subestructuras, a los efectos de que puedan ser ámbitos para el desarrollo de las funciones sustantivas y que brinden a los docentes un marco razonable para el desarrollo de sus carreras.

Respecto a la elaboración de los planes de trabajo de los docentes, el servicio informa que actualmente los docentes Grado 3, 4 y 5 presentan un plan de trabajo al momento de aspirar al cargo y deben presentar uno nuevo en el marco de las reelecciones. Sobre este aspecto es pertinente realizar dos comentarios. En primer lugar, los planes de trabajo son requeridos para todos los docentes y no únicamente para los grados 3, 4 y 5. En segundo lugar, es preciso diferenciar las propuestas de trabajo que se exigen en el marco de un llamado a aspiraciones de los planes de trabajo que se requieren en el marco del EPD. Los planes de trabajo, tal y como se indica en el artículo 69, implican un acuerdo entre el docente y su unidad académica (o en su defecto entre el docente y el Consejo de Facultad). Naturalmente esto no puede ser exigido a un aspirante que aún no es docente del servicio.

En el informe no se brinda información sobre la situación de docentes honorarios. Simplemente se señala que se están asignando funciones docentes en el marco del artículo 48 (docentes libres) para la realización de enseñanza de grado y posgrado en las diversas carreras de la facultad.

El 16/06/23 se realizó una reunión entre la FMED y la comisión de implementación central para conversar sobre los distintos aspectos del plan presentado por el servicio. Dicha instancia contó con la participación del Decano y fue de utilidad para hacerle llegar al servicio algunas de los aspectos señalados anteriormente y también para que los integrantes de la comisión de implementación tengan una perspectiva más cercana del estado de situación de la FMED.

1.2 - Facultad de Psicología

Servicio: Facultad de Psicología	
Enlace al plan: Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	Se informa que han definido transformar en cargos del escalafón R un total de 10 cargos docentes: <ul style="list-style-type: none"> • 5 cargos de la Unidad de Comunicación Institucional

	<ul style="list-style-type: none"> • 4 cargos de la Unidad de Informática • 1 cargo de la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamento Nacional e Internacional <p>Se informa que el Centro de Investigación Básica en Psicología cuenta con dos cargos que están en estudio.</p> <p>También se informa que se ha definido adecuar las tareas de un cargo docente del Decanato.</p>
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<p>En el informe los siguientes cargos están comprendidos dentro de los que se deberían adecuar por no cumplir funciones docentes. Sin embargo, también se indica que el servicio ha realizado una adecuación de tareas para atribuirles la realización obligatoria de enseñanza de grado, y un desempeño acorde a la dedicación horaria. Por lo tanto se interpreta que eran cargos docentes que no tenían asignadas tareas de enseñanza de grado.</p> <p>A su vez, también se indica que son cargos que están “en definición”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 cargos de la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamento Nacional e Internacional • 7 cargos del Programa de Renovación de la Enseñanza. • 2 cargos del Centro de Investigación Básica en Psicología.
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Se informa que el servicio aún se encuentra discutiendo cuáles de sus estructuras serán definidas como unidades académicas.</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	<p>Se informa que se elaboró un formato para el plan de trabajo y también una propuesta de plan de actividades para los contratos docentes. Se definieron los procedimientos para aprobar y publicar los Planes de trabajo. A su vez, la Unidad de Informática trabajó en la elaboración de un sitio específico en el <i>Sistema de Información de la Facultad de Psicología</i> para cargar en la plataforma los planes de trabajo acordados.</p> <p>Se indica que se está requiriendo la elaboración de un plan de trabajo tanto para los docentes efectivos como para los interinos.</p> <p>Finalizado el primer semestre del 2022 se registran 41 planes de trabajo aprobados por las comisiones directivas de los institutos.</p>
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se indica que a partir de la vigencia del EPD todos los procedimientos de provisión de cargos se han realizado en las cargas horarias fijas. A su vez, las EHs y RHs también se han realizado en las cargas horarias establecidas en el art. 14.</p> <p>Las Direcciones de Institutos y la Coordinación de la Unidad Académica de Salto elevaron las adscripciones de</p>

	<p>los cargos docentes que fueron aprobadas por Res 117 del CFP del 21/12/20.</p> <p>La adscripción de los docentes de la Unidad Académica de Paysandú fue aprobada por Res 35 del CFP de 15/03/21.</p> <p>También se informa que en abril de 2022 el servicio cuenta con 40 cargos cuyas cargas horarias no se ajustan a las definidas en el EPD. Estiman que para realizar el ajuste y que no exista pérdida salarial serían necesarios \$3.800.000.</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	Indican que no cuentan con cargos docentes honorarios o similares
Dificultades de implementación	<p>Se señala como una dificultad de implementación la existencia de docentes contratados que se financian con recursos extrapresupuestales. Se indica que al ser sostenidos con recursos extrapresupuestales son cargos interinos y la facultad no puede efectivizarlos.</p> <p>Otro elemento que se identificó como una dificultad fue la ausencia de recursos incrementales para adecuar cargos y/o dedicaciones horarias.</p> <p>Dado que la Facultad de Psicología ha resuelto que los planes de trabajo deben ser presentados por docentes efectivos e interinos, se plantea como una dificultad que en ciertos periodos del año se produzca una acumulación de planes de trabajo a evaluar.</p> <p>Finalmente, se marca como una preocupación a futuro los plazos máximos para la ocupación de cargos docentes en formación, ya que si no se cuenta con recursos presupuestales no será posible generar ascensos de grado para sostener la carrera docente.</p>
Otros comentarios	<p>En el plan se señala que la comisión implementación del servicio comenzó a funcionar en 2020 y que ha elevado 6 informes al Consejo de Facultad respecto a distintos aspectos de la implementación del EPD.</p> <p>También se señala que ya han realizado algunas modificaciones normativas. En 2020 se ajustaron varios aspectos de las Bases de concursos para la provisión en efectividad de cargos docentes. También se informa que se está avanzando en la elaboración de una nueva ordenanza de concursos.</p>

Respecto a la adecuación de los cargos docentes que no desarrollan las funciones sustantivas es de destacar que el servicio brinda un listado completo por lo que son situaciones que están claramente identificadas. Se informa que se ha optado por transformar los cargos docentes de la unidad informática y de la unidad de comunicación institucional en cargos del escalafón R. Sin embargo, no es clara la situación de los cargos docentes de la Secretaría Académica para la Gestión Integral y el Relacionamento Nacional e Internacional y del Programa de Renovación de la Enseñanza. Tampoco es clara la situación del cargo docente ubicado en el Decanato al cuál se le adecuaron las tareas.

Entre las dificultades que se mencionan en el informe se indica la imposibilidad de efectivizar los cargos interinos financiados con recursos extrapresupuestales (convenio ASSE-SAPPA).

Sobre este aspecto es preciso realizar dos comentarios que pueden ser de utilidad para el servicio ya que por el planteo realizado se entiende que puede haber un error de interpretación de las disposiciones estatutarias que aplican a los cargos interinos. El EPD no conmina al servicio a efectivizar ninguno de los cargos interinos financiados con recursos extrapresupuestales.

El artículo 45 indica que cuando una persona se haya desempeñado en el mismo cargo interino por cuatro años el servicio tiene el deber de realizar un llamado, al que la persona puede presentarse a menos que haya alcanzado el plazo máximo de ocupación en el cargo. Este llamado puede ser efectivo, pero también puede ser interino.

A su vez, la obligación de realizar llamados en efectividad a los cargos interinos que a la entrada en vigencia del EPD hayan estado ocupados por la misma persona por más de ocho años, previsto en la transitoria 13, sólo aplica para cargos financiados con recursos no contingentes. Por lo tanto, no aplica para cargos financiados con recursos extrapresupuestales ni para cargos financiados con recursos provenientes de traspasos.

1.3 - Facultad de Odontología

Servicio: Facultad de Odontología	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Se informa que previo a la implementación del EPD, la FO contaba únicamente con un cargo efectivo (cargo N° 1097) que no tenía previsto lo dispuesto en el artículo 4.</p> <p>El ajuste de dicho cargo implicó tres fases:</p> <p>Fase 1 - adecuación de funciones: asignación de enseñanza de grado, incorporación a las líneas de investigación en el área, asignación de la función asistencial.</p> <p>Fase 2 - reestructura académica: unificación del cargo en cuestión con otro efectivo dentro de la misma área de formación, lo que habilitará al desempeño integral de las funciones universitarias.</p> <p>Fase 3 - cumplimiento pleno del EPD: docente de alta dedicación horaria con un cumplimiento integral de las funciones universitarias.</p> <p>También se informa que este proceso pudo realizarse ya que la persona involucrada posee formación de grado y posgrado que le permite desarrollar integralmente las funciones universitarias.</p>

Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<p>Se informa que algunos cargos asociados a los servicios asistenciales fueron ajustados. Se trata de cargos que desarrollan funciones técnico-asistenciales</p> <p>Como el perfil del cargo no se adecúa al perfil docente pero es necesario para la institución y para el mantenimiento de la función asistencial se optó (en acuerdo con los involucrados) por su transformación en cargos del escalafón R. Concretamente se trata de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 cargos del Servicio de Laboratorio Central de Prótesis. • 1 cargo de la Cátedra y Servicio de Imagenología.
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Dado que el servicio está transitando un proceso de reestructura académica, en este apartado se informó tanto la estructura académica actual de la FO como la nueva estructura académica proyectada.</p> <p>Es de destacar que en una primera fase se procura pasar de más de 30 estructuras docentes a una estructura conformada por 7 unidades académicas que implican la agrupación de diversas cátedras, carreras tecnológicas y servicios asistenciales.</p> <p>En una segunda fase tienen previsto analizar el rol de las unidades de apoyo.</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	<p>Se informa que aún no han logrado consolidar un mecanismo que garantice la adecuada implementación de los planes de trabajo. Han creado un grupo de trabajo para generar aportes respecto a la evaluación docente y los procedimientos de presentación y análisis de los planes.</p> <p>Desde la sección personal del departamento de recursos humanos, en cada designación y/o renovación de cargo docente, se envían las disposiciones vigentes sobre planes de trabajo advirtiendo los plazos.</p>
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se informa que el Consejo de Facultad aprobó las adscripciones docentes.</p> <p>Respecto a la asistencia clínica, se informa que se elevó al CDC la nómina de cargos docentes con función asistencial en el marco de lo dispuesto en los arts. 8 lit B y art. 19 lit. B. La nómina comprende 266 cargos docentes de la FO.</p> <p>También se identificó un número significativo de docentes de categoría media y/o alta que históricamente han desarrollado la función de enseñanza casi en exclusividad. Para solucionar esta problemática se procura avanzar en la reestructura académica para que mediante la consolidación de un departamento se puedan generar las herramientas adecuadas para el desarrollo de la investigación y en la elaboración de un plan específico de fortalecimiento de carreras tecnológicas que incluye un</p>

	<p>abordaje de las condiciones para el adecuado desempeño de las funciones docentes.</p> <p>El ajuste de las EHs a las cargas horarias previstas en el art. 14 implicó el establecimiento de pautas para la concesión de extensiones horarias temporales. A su vez, fue preciso ajustar EHs. Este proceso requirió: 1) revisión por parte de la UA del programa académico; 2) los fines de las EHs otorgadas; 3) las posibilidades de que el/la docente pueda cumplir las funciones sustantivas en la eventualidad de un cambio de categoría; 4) la disponibilidad presupuestal.</p> <p>En tabla 6 se presenta la cantidad de docentes de FO según categoría horaria: Baja - 89 Media - 197 Alta - 58 Total - 344</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	<p>Se informa que en la actualidad no hay docentes honorarios en FO.</p> <p>Antes de la implementación del EPD contaban con 19 docentes honorarios. Sin embargo, en el marco de la transitoria 14 han ido ajustando esas situaciones a través de ceses de cargos y transformaciones de estructuras.</p>
Dificultades de implementación	<p>Como dificultades para avanzar en la implementación del EPD se señalan: 1) la estructura académica del servicio; 2) la existencia de cargos docentes de alta dedicación horaria y con la enseñanza como única o principal función docente; 3) la existencia de cargos docentes donde la enseñanza de grado no constituía una función permanente.</p> <p>Se plantea también como una dificultad la situación de las carreras tecnológicas y la dificultad para que sus docentes cumplan plenamente con el EPD. Se están tomando medidas específicas para abordar esas situaciones.</p> <p>Para superar dichas dificultades se definieron dos líneas de acciones prioritarias: 1) la reestructura académica del servicio; 2) el diseño de un plan de fortalecimiento de carreras tecnológicas</p>
Otros comentarios	<p>Como se indica en varias partes del informe, además de avanzar en las acciones tendientes a la aplicación del EPD, el servicio se encuentra en pleno proceso de reestructura académica y de fortalecimiento de algunas áreas. En este marco, proyectan alcanzar un pleno cumplimiento del EPD para 2024.</p> <p>En el plan presentado también se hace referencia al documento "Planificación institucional para la adscripción y cumplimiento de funciones docentes, en el marco de la implementación del Estatuto del Personal Docente". En dicho documento se describe cómo se realizó el proceso de adscripción de los cargos docentes en las categorías horarias y también se brinda información sobre las acciones a emprender para fortalecer algunas áreas del servicio. Es pertinente destacar la generación de propuestas de formación docente, diseñadas para aquellos docentes que se</p>

desempeñan principalmente en las carreras tecnológicas, cuyo propósito es brindar una formación complementaria para que puedan adquirir las competencias para la realización de investigación.

El plan da cuenta de cada uno de los puntos requeridos en la guía. En este servicio la implementación del EPD demanda una verdadera transformación institucional que implica modificar toda su estructura académica, proceso que se está llevando adelante desde el 2020 y que se espera poder culminar en 2024. Cabe destacar que en simultáneo con la reestructura académica, el servicio está llevando adelante un plan para fortalecer las carreras tecnológicas que es necesario para avanzar en la implementación del EPD.

1.4 - Facultad de Información y Comunicación

Servicio: Facultad de Información y Comunicación	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Identifican tres situaciones de cargos docentes cuyas funciones podrían no concebirse comprendidas dentro del art. 4. A saber: i) Cargos docentes de las unidades de informática y comunicación; ii) cargos de las estructuras de apoyo a las funciones universitarias y iii) otros cargos docentes que requieren adecuación.</p> <p>Sobre los <u>cargos docentes de las unidades de informática y comunicación</u> informan que transformaron en R a los cargos docentes de las unidades de informática y comunicación.</p> <p>Concretamente se informa que la unidad de informática no cuenta con cargos docentes debido a la renuncia del coordinador. Se planea realizar un llamado a coordinador en el escalafón R, G°16, 40hs +DC.</p> <p>Respecto a los cargos docentes de la unidad de comunicación se solicitó su transformación a R, a los efectos de consolidar la siguiente estructura: Coordinador (Esc. R, G°14, 30hs + DC) Responsable de contenidos (Esc. R, G°12. 30hs) Asistente de comunicación (Esc. R, G°10, 30hs) También se realizará un llamado Esc. R, G°10, 30hs para asumir funciones como Diseñador Gráfico.</p> <p>Los <u>cargos docentes de las estructuras de apoyo a las funciones universitarias</u> son los que están comprendidos en las siguientes áreas: Unidad de Apoyo a la Enseñanza (UAE), Unidad de Desarrollo de la Extensión y Actividades en el Medio (UDEA), Apoyo a la Investigación, Apoyo a Posgrados y Educación Permanente, y Gestión de Prácticas Preprofesionales y Pasantías.</p>

	<p>Se informa que en setiembre del 2021 se aprobó una adecuación de la estructura de apoyo a las funciones universitarias, que posteriormente fue ratificada por el CDC (Res 19 del 9/11/21). Esta adecuación implica que la UAE y la UDEA se constituyen como unidades académicas con especificidades y son ocupadas por cargos docentes. La función principal es la gestión académica a la que se suma la enseñanza de grado a realizarse en el marco de los departamentos de la FIC.</p> <p>Las tareas de: apoyo a la investigación, apoyo a posgrados y educación permanente y de gestión de las prácticas preprofesionales y pasantías serán realizadas a través de funciones docentes asignadas a docentes establecidos en departamentos de la FIC. Se dio plazo hasta el 31/10/24 como una forma de transitar el proceso considerando la situación laboral de las personas que hoy desempeñan funciones en esas áreas de trabajo y no cuentan con un cargo docente en la FIC.</p> <p>Respecto a los <u>otros cargos que requieren adecuación</u> plantean el caso concreto de un G2 10hs que cumple funciones de asistencia técnica en la revista Informatio. Señalan que podrían haber dos formas de ajustar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transformar a R. Entienden que de este modo el cargo respondería a la Facultad en su conjunto y no únicamente al Instituto de Información. Por lo tanto esta opción estaría ligada a una definición política sobre la inserción institucional de la revista. - Adscribir el cargo a uno de los departamentos del instituto de información y asignarle tareas de enseñanza. <p>Sobre este aspecto se indica que la Facultad necesita tiempo para tomar una definición y se han fijado como plazo el 31/10/24.</p>
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	-
Sobre la definición de unidades académicas	<p>No se indican explícitamente las UAs que componen el servicio. Se cita el reglamento de organización docente de la FIC y en función del mismo se señala que: "tanto los departamentos como las secciones constituían unidades académicas"</p> <p>Adicionalmente se hace referencia al documento de Adecuación de las estructuras de apoyo a las funciones universitarias ya que allí se establece que las unidades</p>

	de enseñanza y de extensión serán definidas como unidades académicas con especificidades.
Sobre los planes de trabajo de docentes	Se informa que se está cumpliendo con la solicitud de planes de trabajo a los docentes en efectividad que tomaron posesión o renovaron sus cargos posteriormente al 01/01/21, de acuerdo a lo establecido en sus artículos 35 del EPD y en la disposición transitoria 17
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se indica que contaban con 66 docentes cuyas cargas horarias no se ajustaban al EPD y que desde la FIC se propusieron otorgar a esos docentes EHs para que alcancen la franja inmediatamente superior.</p> <p>También se elaboró un plan para adecuar las EHs y RHs a las franjas horarias establecidas en el EPD.</p> <p>En este punto se señala un aspecto relativo a la gestión académica. El disparador es un concepto presente en un documento de la comisión de implementación sobre la remuneración para la realización de tareas docentes asociadas a la gestión académica. En ese marco se indica que la FIC paga a sus docentes por asumir algunas responsabilidades de gestión académica: coordinaciones de carrera, direcciones de institutos, y coordinaciones de departamentos y de secciones académicas. También señalan que la FIC tiene muchos cargos de gestión académica en relación a su plantel docente (tienen 40 docentes G3 o superior con alta dedicación y 21 responsabilidades de gestión académica).</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	Se informa que ya no cuentan con docentes honorarios.
Dificultades de implementación	<p>Como dificultades se señala la existencia de diferentes visiones de los actores involucrados sobre algunos aspectos del Estatuto que el CDC solicitó que se resolviera en el seno de cada uno de los servicios.</p> <p>También se insiste en la dificultad que implica cubrir las tareas de gestión académica cuando existen pocos docentes de grado 3 o superior con dedicación horaria alta.</p>
Otros comentarios	El informe sostiene que la FIC "necesita repensar su estructura académica en función de su plantel docente", incluyendo una sugerencia al Consejo respecto del inicio de este proceso. Parece interesante que el servicio informe, en sucesivas actualizaciones, del desarrollo de esta propuesta.

1.5 - Facultad de Ciencias Sociales

Servicio: Facultad de Ciencias Sociales	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	Se informa que todos los cargos docentes que no cumplieran con las funciones docentes sustantivas previstas en el artículo 1 del EPD y no asumieron alguna de dichas funciones fueron transformados en cargos pertenecientes al escalafón R.
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<p>Se informa que el Consejo de FCS aprobó una propuesta de adecuación de tareas para los docentes que no cumplen funciones de enseñanza de grado:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A los docentes con carga horaria media o superior se les deberá asignar como tarea una participación relevante (al menos la tercera parte de la carga horaria total del curso) en alguna unidad curricular de grado. 2. A los docentes con carga horaria baja se les deberá asignar como tarea la colaboración (al menos cuatro horas) en alguna unidad curricular de grado. 3. Los docentes con carga horaria baja que cumplan tareas de orientación de monografías finales, pasantías o de proyectos estudiantiles no tendrán que cumplir con las tareas del numeral anterior. <p>Para los casos en los que no sea posible asignar las tareas referidas en los numerales 2 y 3, no se renovará el cargo y, en su lugar, se lo podrá contratar de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 46, por los períodos y la remuneración que corresponda a la tarea. En su defecto, el docente podrá desarrollar la tarea en carácter de docente libre, con el mismo grado y carga horaria del cargo actual.</p> <p>Los docentes con carga horaria baja y media que no cumplan tareas de enseñanza de grado en la FCS, pero lo hagan en otro servicio universitario, se consideran como cumpliendo con la obligación impuesta por el artículo 10. Para dar cuenta de tal situación se solicitará que los docentes informen a la Comisión de Evaluación Docente de la Facultad, a través de su Unidad Académica respectiva, sobre el cargo que ocupa en otro servicio.</p>
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Se distingue entre Unidades Académicas típicas y Unidades Académicas especiales.</p> <p>Las unidades académicas típicas concentran la mayor parte de las actividades de enseñanza de grado y posgrado, la investigación, la extensión y la gestión universitaria. También es donde se estructura mayoritariamente la carrera docente. Son cinco:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ciencia Política 2. Economía

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Unidad Multidisciplinaria 4. Sociología 5. Trabajo Social <p>Las unidades académicas especiales cumplen funciones de apoyo a la enseñanza, investigación y gestión. Son ámbitos más pequeños y también asumen responsabilidades en el dictado de unidades curriculares en el grado. Son tres y dependen jerárquicamente del decanato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Unidad de Métodos y Acceso a la Información (UMAD), integrada por nueve docentes. 2. La Unidad de Apoyo a la Enseñanza (UAE), integrada por doce docentes. 3. La Unidad de Extensión, integrada por cuatro docentes.
Sobre los planes de trabajo de docentes	Se informa que el Consejo de Facultad solicitó a las Unidades Académicas que todos los docentes efectivos acuerden un plan de trabajo, según su categoría horaria, con la Unidad Académica a la cual pertenecen, debiendo éstas llevar un registro de estos planes para que, al momento de la renovación, se evalúe el cumplimiento del mismo y la adecuación de las funciones a la categoría horaria del cargo.
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se indica que todos los docentes de la Facultad fueron adscritos a una categoría horaria de acuerdo a las cargas horarias señaladas en el artículo 14 del EPD, destinando fondos específicos para esta adecuación.</p> <p>Se está en proceso de asignar horas de investigación o extensión a quienes solo realizaban enseñanza y tenían dedicaciones horarias medias o altas. Las horas de enseñanza que dejan de ser cubiertas por este grupo de docentes han sido redistribuidas entre otros docentes o cubiertas mediante la realización de llamados, con el objetivo de que el proceso de adecuación al EPD no implique resentir la enseñanza de grado en la FCS.</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	El servicio no cuenta con docentes honorarios.
Dificultades de implementación	Básicamente presupuestales para adecuar los cargos a las nuevas condiciones que establece el EPD.
Otros comentarios	<p>También se informa que estaba a consideración del Consejo de Facultad una propuesta concerniente a los plazos de permanencia en interinato de los/as docentes que implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso a realizar llamados en efectividad de forma rápida cuando los docentes habilitados lo soliciten • Que las Unidades Académicas establezcan un plan de efectivización de los cargos interinos con más de 8 años, debiendo concluir el proceso en 2026. • Los planes de efectivización podrán incluir la realización de llamados en efectividad a

cargos de grado superior al que actualmente ocupa el/la docente si cuenta con méritos suficientes.

- Definir criterios comunes para los llamados a efectivización de interinos y ascensos.
- Evaluar la transformación de cargos interinos que no sean efectivizados en docentes libres.
- Respetar la libre aspiración en todos sus términos.

1.6 - Facultad de Ciencias Económicas y de Administración

Servicio: Facultad de Ciencias Económicas y de Administración	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Se informa la situación de cada uno de los cargos que requieren ser ajustados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 4 cargos de Asistentes de Dirección de Carrera TAC CURE <ul style="list-style-type: none"> ○ 3 cargos adecuados mediante la asignación de enseñanza en la UC "Introducción al ecosistema emprendedor" ○ 1 cargo suprimido. Se concede extensión horaria por las tareas de gestión. ● 1 cargo de Dirección de Carrera TAC CUT. <ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. Se suprimirá el cargo y se concederá EH y/o DC por las tareas de gestión ● 1 cargo de Dirección de Educación Permanente <ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. Se suprimirá el cargo y se concederá EH y/o DC por las tareas de gestión ● 15 cargos de Tutores entre pares <ul style="list-style-type: none"> ○ Cargos suprimidos en el marco de la reestructura de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza ● 1 cargo de Encargado de la Unidad de Evaluación Institucional y Relacionamento <ul style="list-style-type: none"> ○ Actualmente es contrato por Art.46 ○ Pasará a remunerar mediante una EH o DC por las tareas de gestión. ● 2 cargos Ayudante Unidad de Evaluación Institucional y Relacionamento <ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. Se suprimirán los cargos y se hará un llamado en escalafón no docente. ● 2 cargos de la Unidad de Comunicación

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. ○ Un cargo se transformará al escalafón R ○ Un cargo pendiente de resolver ● 1 cargo Asesoría Técnica CAVIDA <ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. Contrato de servicios vigente con el MIDES. Cargo pendiente de resolver. ● 1 Cargo Enlace CSIC I+D. <ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. Pendiente de resolución a nivel central ● Asistente Técnico. Decanato. Unidad de Informática <ul style="list-style-type: none"> ○ Se hará uso del plazo establecido en la Transitoria 4. Se transformará en cargo del Escalafón R.
<p>Sobre el deber de realizar enseñanza de grado</p>	<p>Se informa la situación de cada uno de los cargos en los que el deber de enseñanza de grado no formaba parte de sus obligaciones funcionales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 3 cargos de la Unidad de Extensión y Relacionamiento con el Medio. <ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de trabajo acordado que incluye actividades de enseñanza de grado ● 5 cargos de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza <ul style="list-style-type: none"> ○ La coordinación de la unidad es realizada por docente del DMC. Se le retribuye la tarea de gestión académica mediante una DC ○ Una de las personas que ocupaban cargo de asistente, posee un nuevo cargo donde es responsable de la unidad curricular "Tutorías entre pares". ○ Otra asistente ha sido contratada al amparo del artículo 46 y es responsable de la administración y mantenimiento técnico de los entornos virtuales de aprendizaje ○ Nueva asistente contratada en el 2021 de forma transitoria mediante artículo 46 para tareas de administración de la plataforma Moodle. ○ Cargo de ayudante. Presenta renuncia ● 1 cargo Grado 5 de la Maestría en Economía - DMC <ul style="list-style-type: none"> ○ Cese del cargo y se contrata mediante artículo 46 para cumplir funciones de enseñanza en la maestría ● 7 cargos de ayudante de investigación en Instituto de Estadística (DMC). <ul style="list-style-type: none"> ○ Se los contrata mediante art. 46 ● 2 cargos de ayudantes iniciación investigación (DMC)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contratados al amparo del Art. 46 ● 6 cargos de ayudantes de investigación en Instituto de Economía - Departamento de Economía. <ul style="list-style-type: none"> ○ Algunos contratados mediante art 46 y a otro al momento de su renovación se les asignaron tareas de enseñanza de grado ● 1 G°5 y 1 G°3 de la Maestría en Economía. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ambos cargos se efectivizaron y tienen asignadas tareas de enseñanza de grado.
<p>Sobre la definición de unidades académicas</p>	<p>Se informa que las unidades académicas que conforman la FCEA son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Departamento de Administración ● Departamento de Contabilidad y Tributaria ● Departamento de Economía ● Departamento de Métodos Cuantitativos ● Unidad de Prácticas Curriculares ● Unidad de Apoyo a la Enseñanza ● Unidad de Extensión y Relacionamento con el Medio ● Unidad de Comunicación ● Unidad de Informática ● Unidad de Gestión Edilicia ● Unidad de Evaluación y acreditación ● Centro de Posgrados <p>También se aclara que el servicio está analizando si las unidades de Comunicación y Gestión edilicia se incorporan en el organigrama administrativo.</p>
<p>Sobre los planes de trabajo de docentes</p>	<p>Se informa la situación de los planes de trabajo de docente para cada departamento. De lo informado se desprende que hay una realidad distinta en cada departamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Departamento de Contabilidad y Tributaria.</u> Los docentes van acordando los planes de trabajo a medida que van venciendo sus cargos. Asimismo para EH temporales a 30hs o más se solicita y se acuerda un plan de trabajo anual ● <u>Departamento de Economía.</u> Todos los docentes que han renovado sus cargos han acordado planes de trabajo. En el caso de los docentes nuevos designados aún no se ha avanzado en incorporar en los planes de trabajo la realización de las segundas y/o terceras funciones docentes. Esto se realizará cuando se definan criterios y las actividades de extensión e investigación a realizar para cada uno de estos docentes y su forma de evaluación. ● <u>Departamento de Métodos Cuantitativos.</u> Los nuevos docentes designados han acordado un plan de trabajo con el departamento. Los

	<p>docentes renovados, en su mayoría, han presentado planes de trabajo que fueron acordados con el departamento. Restan resolver algunas situaciones específicas a las que se les dio una prórroga para su presentación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Departamento de Ciencias de la Administración.</u> Los planes de trabajo se han ido solicitando a medida que han ocurrido las designaciones y renovaciones de cargos.
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se informa que ya se culminó el proceso de adscripción de los cargos en las categorías horarias. Se incluye tabla que muestra la cantidad de docentes por cada categoría horaria:</p> <p>Dedicación alta - 133 Dedicación media - 146 Dedicación baja - 475 TOTAL - 754</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	La FCEA no cuenta con docentes honorarios
Dificultades de implementación	<p>Se señalan varias dificultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situación de docentes de alta dedicación que están próximos a jubilarse. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Docentes que hace mucho tiempo tienen cargos de dedicaciones horarias altas o medias y realizan exclusivamente tareas de enseñanza y gestión. • Docentes que al asumir EHs para realizar tareas de conducción y gestión exceden el tope de 48hs semanales en el cargo. • Dificultad generada por las cargas horarias fijas para ejecutar los fondos concursables. • Problemáticas vinculadas a los sistemas de información. <ul style="list-style-type: none"> ◦ SIAP y GAD requieren ajustes para registrar de forma correcta las distintas situaciones docentes.
Otros comentarios	

1.7 - Facultad de Artes

Servicio: Facultad de Artes	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	No se informan cargos que requieran ser adecuados

Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<p>El único cargo que no tiene prevista la enseñanza de grado es el de Director del Coro Universitario. Dicho cargo se encuentra vacante por renuncia del titular.</p> <p>Al momento de la elaboración del informe, el servicio está elaborando una nueva descripción del cargo y de las consecuentes bases de llamado para su provisión, con supervisión de la unidad académica correspondiente y ajustado al EPD vigente.</p>
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Se indica que las unidades académicas fueron aprobadas por el Consejo de Facultad de Artes e informado al CDC oportunamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Instituto de Bellas Artes ● Instituto de Música ● Unidades de Apoyo Académico de la Facultad ● Estudios de Danza ● Estudios del Cuerpo ● Creación en Danza ● Diseño Escénico ● Teatralidades ● Unidad de Apoyo Académico de Medios Técnicos
Sobre los planes de trabajo de docentes	<p>Se informa que el servicio está cumpliendo con exigir el plan de trabajo a aquellos docentes en efectividad que renueven o tomen posesión de sus cargos con posterioridad al 01/01/21.</p>
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se informa que oportunamente se remitió el reporte de adscripción de los docentes de IENBA y la EUM.</p> <p>También se indica que se realizaron las adecuaciones reglamentarias necesarias.</p> <p>A los efectos de que los docentes de dedicación horaria media y alta puedan que realizan sólo enseñanza desarrollar otras funciones, se realizarán llamados a provisión de cargos.</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	<p>El servicio no cuenta con docentes honorarios</p>
Dificultades de implementación	<p>-</p>
Otros comentarios	

Con posterioridad a la elaboración del plan, el servicio aprobó su [estructura organizativa académica](#). El CDC tomó conocimiento de la misma mediante [resolución número 15 del 11 de abril de 2023](#).

1.8 - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Servicio: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Se afirma que la Facultad resolvió mantener comprendidos en el escalafón G los cargos de la unidades de apoyo, atribuyendo responsabilidades de enseñanza, principalmente de carácter electivo a nivel de grado: "Taller de Apoyo al Egreso" y "Taller de extensión".</p> <p>También se informa que los cargos que están en proceso de transformación por no cumplir funciones docentes se encuentran en la Unidad de Medios Técnicos y en la Unidad de Comunicación y Ediciones.</p>
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	Se informa una adecuación de funciones con ajuste de las atribuciones de cada cargo a la obligatoriedad de la función de enseñanza en el grado.
Sobre la definición de unidades académicas	<p>En el plan el servicio informa que se define como unidades académicas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instituto de Ciencias Antropológicas • Instituto de Educación • Instituto de Filosofía • Instituto de Historia • Instituto de Letras • Instituto de Lingüística • Centro de Lenguas Extranjeras • Área de Estudios Sordos • Área de Estudios Turísticos • Área de Estudios Interdisciplinarios, que pasará a denominarse Institutos de Estudios Interdisciplinarios. <p>A su vez, se manifiesta un proceso de consolidación de las cuatro unidades apoyo: "Apoyo a la Enseñanza", "Egresados", "Extensión" y "Evaluación y Prospectiva"</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	El servicio informa la implementación de un procedimiento con la sección Personal a fin de cumplir con este requerimiento.
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	Se informa que todos los cargos posteriores a la vigencia del EPD se incorporaron cumpliendo con el mismo, así como las extensiones horarias no permanentes o cuando la disponibilidad presupuestal lo permite por reorganización de la estructura académica. Los demás casos se rigen por la transitoria 9a.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	Se manifiesta que no se realizaron nuevos llamados a colaboradores honorarios tomando la fecha del 1/1/24 para el cese de los que pudieran mantenerse en esta modalidad.

Dificultades de implementación	No se expresan.
Otros comentarios	

Respecto a la información brindada por el servicio sobre sus unidades académicas es preciso señalar que las unidades académicas que son informadas en el plan se desprenden de una disposición transitoria contenida en el [Reglamento de las Unidades Académicas](#) que aprobó la FHCE por [resolución N° 8 del CF del 20/07/22](#), y que tomó conocimiento el CDC mediante [resolución N° 17 del 01/11/22](#). En este contexto, no queda claro cuál es la situación de las unidades de apoyo ya que no son mencionadas en la disposición transitoria que define las unidades académicas del servicio.

1.9 - Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Servicio: Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Se señala que en la actualidad, los cargos docentes cumplen en su mayoría con los requisitos del EPD. Sin embargo se hace referencia a tres situaciones distintas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cargos con perfil del llamado exclusivamente para función de investigación. <ol style="list-style-type: none"> a. A partir de la reestructura estos cargos están integrados a nuevas unidades académicas con la responsabilidad de todas las funciones. Estos cargos ya están adecuados al EPD. 2. Cargos con perfil del llamado con énfasis en la gestión académica <ol style="list-style-type: none"> a. Servicio de soporte informático; Servicio de Comunicación y Publicaciones; Servicio de Actividades Culturales; Servicio de Convenios y Pasantías; Servicio de Enseñanza de Posgrado y Educación Permanente. Los cargos tienen un perfil técnico de apoyo, sin incorporar la docencia de grado por lo que no se ajustan al EPD. Se procesará su transformación en el período de transición. b. Servicio de Medios Audiovisuales: los cargos no cumplen con el EPD, aunque desarrollan tareas académicas que no incluyen enseñanza de grado. Su inserción está en proceso de discusión

	<p>en la nueva estructura.</p> <p>c. Servicio de enseñanza de grado: los cargos realizan actividad académica y algunos eventualmente enseñanza de grado. Este servicio se encuentra enmarcado en políticas centrales de la Udelar por lo que su situación debería ser resuelta en el marco de una definición general al respecto, en su defecto se procesará una definición en la Facultad.</p> <p>d. Servicio de Investigación y Extensión: los cargos realizan actividad académica y eventualmente enseñanza de grado. Este servicio se encuentra enmarcado en políticas centrales de la Udelar por lo que su situación debería ser resuelta en el marco de una definición general al respecto, en su defecto se procesará una definición en la Facultad.</p> <p>e. Oficina de Evaluación Institucional y Acreditación: los cargos en este servicio realizan actividad académica, particularmente investigación, pero no enseñanza de grado. Se encuentran enmarcado en políticas centrales de la Udelar por lo que su situación debería ser resuelta en el marco de una definición general al respecto, en su defecto se procesará una definición en la Facultad.</p> <p>3. Otras Unidades</p> <p>a. Museo Casa Vilamajó: los cargos no cumplen con el EPD, aunque algunos de ellos desarrollan tareas académicas. Su inserción está en proceso de discusión en la nueva estructura.</p> <p>4. Otros cargos de apoyo académico</p> <p>a. En las comisiones de carrera, algunas direcciones de departamentos y en el Claustro existen cargos definidos como secretarías académicas de apoyo cuyas funciones son básicamente de gestión académica, y no incluyen enseñanza. Estos cargos deberán ser transformados o quizás directamente suprimidos.</p>
<p>Sobre el deber de realizar enseñanza de grado</p>	<p>La información relativa a este aspecto está incluida en el ítem anterior.</p>
<p>Sobre la definición de unidades académicas</p>	<p>Se informa que en el marco de la reestructura se aprobó un reglamento de Organización y Ejercicio de las Funciones Docentes que define y organiza las unidades académicas del servicio. También se reseñan los</p>

	<p>principales artículos del reglamento.</p> <p>En cuanto a las unidades académicas que componen el servicio se informa que el Consejo de FADU resolvió e informó oportunamente al CDC, la creación de las siguientes unidades académicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Instituto de Tecnologías ● Instituto de Historia ● Instituto de Estudios Territoriales y Urbanismo ● Instituto de Proyecto ● Centro de Integración Digital ● Centro de Vivienda y Hábitat ● Centro de Ciencias Sociales ● Centro de Teoría ● Centro de Patrimonio ● Centro de Sustentabilidad ● Departamento de Regional Norte de Arquitectura
Sobre los planes de trabajo de docentes	<p>Se informa que están avanzando en la elaboración de una propuesta de formato de planes de actividad tanto de las unidades académicas como de cada cargo. Una vez aprobado por el Consejo se implementará para los llamados en efectividad que se están procesando, así como para la renovación de los cargos efectivos existentes.</p>
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se informa que en la estructura de cargos docentes predominan las bajas cargas horarias dedicadas íntegramente a la enseñanza (67% dedicación baja; 28% dedicación media; 5% dedicación alta).</p> <p>Concretamente sobre la transitoria 9 se informa que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Todos los llamados realizados a partir del 01/01/21 se realizan con las cargas horarias estipuladas en el EPD. ● Los cargos ocupados con anterioridad fueron adscritos en alguna de las categorías horarias definidas en el EPD. ● A partir del 31/03/22 las EHs o RHs se realizan a las cargas horarias fijas estipuladas en el EPD.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	<p>Se informa que la FADU ha contado históricamente con figuras de carácter honorario, tanto para estudiantes como para egresados, como forma de acceso a la carrera docente.</p> <p>A partir de la vigencia del EPD el Consejo cumple con lo establecido en el mismo, en tanto se suspendieron las convocatorias a dichos cargos, proveyéndose únicamente aquellos que ya se habían iniciado previamente a la entrada en vigor del EPD, así como permitiendo culminar el período a aquellos que estaban en funciones. Por otra parte, se comunicó a las diversas unidades académicas de la FADU la situación de estos cargos.</p>

Dificultades de implementación	<p>Se presenta un listado de las disposiciones y procesos que plantean mayores desafíos para la FADU y se aclara que en todos los casos se han tomado o iniciado acciones para su resolución:</p> <ul style="list-style-type: none">● Función de enseñanza de grado para todos los cargos y funciones docentes vinculadas a la carga horaria.<ul style="list-style-type: none">○ Se señala que las necesidades de la enseñanza plantean una contradicción, donde para cubrir la enseñanza y cumplir con el EPD hay tres posibilidades: se mantiene una estructura de bajas cargas, resignando la investigación y la extensión; se aumenta la carga horaria con aporte de nuevos recursos económicos; se reformulan algunas prácticas y la organización de la enseñanza. La primera opción no es institucionalmente aceptable; la segunda es de difícil materialización por lo menos en un corto o mediano plazo; la tercera es viable aunque necesita tiempo para su implementación.● Cargas horarias fijas para EHs y RHs.<ul style="list-style-type: none">○ Dificultad por las necesidades de enseñanza○ Dificultad para la formulación de proyectos o convenios. La formulación de proyectos, especialmente para las convocatorias centrales Udelar implica una planificación de recursos, no siempre sostenible al momento de implementación de los mismos.● Requisitos para presentación a llamados G1 y plazo máximo de permanencia.<ul style="list-style-type: none">○ FADU no contaba con plazos de permanencia máximos ni limitaciones a la libre aspiración en los G1. A su vez, cuentan con una gran cantidad de docentes interinos. Esta situación ha generado poca movilidad por lo que hay una situación de permanencia en los cargos extendida y una sobrecalificación de dichos docentes. Por lo tanto, se cuenta una cantidad de docentes con muy buena formación y con dificultades para acceder a los G1 efectivos, por lo que es necesaria una importante planificación e implementación de una política de fomento a la promoción a través de la apertura de llamados oportunos para generar movilidad que
---------------------------------------	---

	<p>atienda esta situación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reformulación de cargos de gestión académica <ul style="list-style-type: none"> ○ Al igual que la situación de diversos servicios de la Udelar, la Fadu cuenta con cargos docentes que cumplen diversidad de actividades prioritariamente de gestión académica. Las definiciones del EPD plantean desafíos institucionales y en muchos casos de situaciones particulares.
<p>Otros comentarios</p> <p>El plan presentado por el servicio comienza informando que la FADU viene procesando una profunda transformación organizacional que debe ser considerada por su relación directa con la implementación del EPD. En ese marco se destaca que la FADU ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Superado la organización en cátedras, para organizarse en Institutos y Centros; ● da respuesta a la multiplicidad de carreras presentes; ● modificó la gobernanza y gestión de las unidades académicas; ● eliminó la anterior organización en cargos y unidades académicas para investigación o enseñanza; ● reorganizó la dependencia de los cargos docentes, siendo ahora cargos de Instituto o Centro, ● reorganizó los perfiles docentes a los efectos de responder a campos de conocimiento y no a cursos de un plan de estudios; ● modificó la estructura de G5 por curso; ● modificó la organización presupuestal. <p>También se informa que en el año 2020 la FADU realizó un diagnóstico para determinar el impacto de la implementación del nuevo EPD. En el plan presentado se reseñan los principales aspectos del mismo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sobre cargos docentes, dedicaciones horarias y funciones docentes: <ul style="list-style-type: none"> ○ En 2020 FADU contaba con 158 docentes que no realizaban enseñanza de grado (90 cargos exclusivamente de investigación y 68 cargos de gestión académica). ○ Solo el 30% de los cargos G³ o superior, tenía carga base igual o superior a las 16hs. (52% considerando las EHs presupuestales).. ● Sobre efectivización de cargos interinos <ul style="list-style-type: none"> ○ En 2020 FADU contaba con aproximadamente 123 cargos efectivos, que representaban el 12,5% del total de cargos. ○ Llamados a efectividad de los cargos interinos ocupados por una misma persona por más de ocho años representa un universo total de 265 cargos. ● Sobre los docentes honorarios <ul style="list-style-type: none"> ○ En 2020 FADU contaba con 335 cargos honorarios que significaban el 27% del total de cargos. 	

El plan de adecuación es extremadamente desafiante, puesto que la distancia entre la situación original del servicio y el cumplimiento del EPD resulta amplia. Sin perjuicio de que se desarrolla un proceso intenso y sostenido, de acuerdo a lo que se desprende del informe. Por otro lado, existe la preocupación de que la aplicación directa del EPD pueda consolidar situaciones no del todo deseadas en su generalización. Por ejemplo, la efectivización de un alto número de docentes grados 2 y 1 en cargos de categoría baja (por cumplimiento de 8 años ininterrumpidos en el mismo cargo y grado) o la relativamente baja proporción de docentes en condiciones de aspirar al régimen de Dedicación Total.

1.10 - Facultad de Agronomía

Servicio: Facultad de Agronomía	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	Se informa que por definiciones previas del servicio la mayoría de los cargos están adecuados al EPD en términos del cumplimiento de las funciones sustantivas.
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<p>Se anexa informe del año 2020 que incluye un listado de cargos que no tienen prevista la realización de enseñanza de grado y que acciones se piensan implementar. El listado comprende 15 cargos que se distribuyen de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de Extensión y Actividades en el Medio (UNEAM) <ul style="list-style-type: none"> ○ 2 cargos a transformar ● Unidad de Microscopía y Medios Audiovisuales (UMMA) <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 cargo a transformar ● Publicaciones <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 cargo que se suprimió ● Centro Regional SUR (CRS) <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 cargo de Director, que se propone exceptuar ○ 1 cargo de Jefe de Operaciones, que se propone exceptuar ○ 1 cargo de Ayudante de Jefe de Operaciones, que se propone transformar ● Estación Experimental Bernardo Rosengurt (EEBR). <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 cargo de Jefe de Operaciones que se propone exceptuar ○ 1 cargo de Ayudante de Jefe de Operaciones que se propone transformar ● Estación Experimental Mario Cassinoni (EMAC) <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 cargo de Director que se propone exceptuar ○ 1 Cargo de Jefe de Operaciones que se propone exceptuar ○ 1 Cargo de Ayudante de Jefe de Operaciones que se propone transformar ● Estación Experimental de la Facultad de Agronomía (EEFAS). <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 cargo de Jefe de Operaciones que se propone exceptuar ○ 1 cargo Ayudante de Jefe de Operaciones que se propone transformar
Sobre la definición de unidades académicas	Por resolución 454 del 27/04/20 el Consejo de FAGRO resolvió que las unidades académicas son las siguientes:

	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Biología Vegetal • Departamento de Suelos y Aguas • Departamento de Ciencias Sociales • Departamento de Protección Vegetal • Departamento de Producción Vegetal • Departamento de Producción Animal y Pasturas • Departamento de Producción Forestal y Tecnología de la Madera • Departamento de Biometría, Estadística y Computación • Departamento de Sistemas Ambientales • Unidad de Tecnología de Alimentos <p>Se incluye en esa categoría la siguientes unidades de apoyo académico, dejando constancia que esto queda supeditado a las definiciones que adopte la Udelar en relación a la condición de sus integrantes conforme a lo establecido en la Transitoria 4ta del EPD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Enseñanza • Unidad de Posgrado y Educación Permanente • Unidad de Extensión y Actividades en el Medio
Sobre los planes de trabajo de docentes	Se informa que hasta el momento no se ha exigido a los docentes la presentación de un plan de trabajo. Se indica que la Facultad se encuentra definiendo los procedimientos a emplear y que los pondrá en práctica una vez que cuenten con la aprobación del Consejo.
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	Se informa que los cargos ocupados con anterioridad al 01/01/21 ya fueron adscriptos en las categorías horarias y que los llamados a provisión de cargos posteriores al 01/01/21 se realizaron con las cargas horarias fijas.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	Se informa que tras haber realizado consultas en las unidades académicas se entiende que no es necesario seguir empleando la figura del ayudante honorario. Se hace constar que a solicitud del servicio y en cumplimiento con lo establecido en el EPD, por resolución N°23 del CDC del 22.03.22 se derogó el Reglamento de Ayudante Honorario de la Facultad de Agronomía.
Dificultades de implementación	-
Otros comentarios	
<p>En el listado de cargos que no realizan enseñanza de grado que consta en el Anexo I, se propone exceptuar de la aplicación del EPD a los Directores y Jefes de Operaciones de las Estaciones Experimentales. También se incluye una breve fundamentación que se transcribe a continuación:</p> <p><u>Directores de EE</u> Esta situación fue planteada por la Facultad de Agronomía en el proceso de discusión del EPD en el CDC. Paralelamente se planteó (y aprobó) la incorporación en el Título II como una actividad aceptada para docentes con DT. Esto implica que hay un reconocimiento previo por parte de la Universidad de las características de estos cargos.</p>	

Concretamente se propone que se planteen como excepción al requerimiento de enseñanza de grado, basado en su similitud a otros cargos de dirección, gobierno y gestión institucional. Corresponden a cargos con potestad de decisión en todos los planos de la gestión, como se ha evidenciado en los últimos meses en delegación de funciones que el Consejo ha apoyado sostenidamente.

Es importante considerar en la fundamentación dos puntos relevantes: en la mayoría de los casos quienes cumplen la función ya son docentes de la institución (de ahí viene la consideración en el Título II) y además está previsto como un cargo con duración limitada.

Jefes de Operaciones de EE

Este es un cargo propio de las EE de Facultad de Agronomía por lo que corresponde a la Facultad proponer su situación. Se considera que cumple un rol de gestión relevante, con tareas que exceden las decisiones técnicas vinculadas con el funcionamiento operativos de las EE, incluyendo la articulación de funciones de docencia, investigación y extensión.

No es un tema consensual y hay varias opiniones al respecto. El informe se refiere a la situación actual y el pedido de excepción se refiere a eso. Puede dejarse abierto a una discusión futura cuál es la mejor definición para este cargo y su ajuste a la situación de cada EE dadas sus diferencias de tamaño y nivel de actividad.

La situación actual es que hay un cargo ocupado y los otros tres en proceso de cubrirse. Los tres concursos están cerrados y se espera a la brevedad que se reciban los fallos de las comisiones respectivas.

En el marco de la comisión de implementación el Decano compartió algunos de los avances más recientes. En ese sentido se señaló que los cargos de la Unidad de Enseñanza que no tenían previsto realizar enseñanza de grado fueron transformados en cargos del escalafón R. Por su parte, el servicio está discutiendo la situación de los jefes de operación y de los directores de las estaciones experimentales. Otra situación que se está analizando es la relativa a los cargos de la Unidad de Extensión en donde aún no se ha definido si se mantienen como cargos docentes o se transforman en cargos del escalafón R.

1.11 - Facultad de Química

Servicio: Facultad de Química	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	Se informa que hay 6 cargos para adecuar a lo establecido en el artículo 4. <ul style="list-style-type: none"> • Cargos 8291 y 7870 (G°2 interinos) se transformarán en cargos del escalafón R. • Cargos 9016, 8805, 8989 y 9254 en una primera instancia serán contratados por Art. 46 y luego se realizará llamado a provisión de cargos en el escalafón R para atender dichas funciones.
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<ul style="list-style-type: none"> • Cargo 7524 no tiene asignadas funciones de enseñanza actualmente. Se abrió llamado

	<p>efectivo que incluye enseñanza de grado al cual el docente se presentó.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cargo 9039. Se abrirá un llamado efectivo con funciones de enseñanza de grado. • Cargo 9605. Se adecuarán las funciones.
Sobre la definición de unidades académicas	Se informa que se envió organigrama académico el 28/05/20. También se señala que todos los cargos docentes están asignados a unidades académicas, salvo dos cargos que dependen del decanato.
Sobre los planes de trabajo de docentes	No se está cumpliendo. Se informa que se elaborará procedimiento para comenzar a controlar este aspecto a partir del 01/09/22
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	Se informa que se adscribieron todos los cargos docentes a las categorías horarias previstas en el EPD y que se remitió la información mediante expediente (101160-500440-20). Falta la adscripción de los cargos del Dpto de Química del Litoral que aún están por migrar al Cenur.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	La FQ cuenta con dos docentes honorarios que cesarán antes del plazo establecido en el EPD (31.12.23)
Dificultades de implementación	-
Otros comentarios	-

Sobre las Unidades Académicas. Del organigrama remitido en 2020 se interpreta que las unidades académicas serían:

- DQO - Departamento de Química Orgánica
- DEP BIO - Departamento de Biociencias
- DEC - Departamento Estrella Campos
- BIOCLIN - Departamento de Bioquímica Clínica
- DETEMA - Departamento de Experimentación y Teoría de la Estructura de la Materia y sus Aplicaciones
- CYTAL - Departamento de Ciencia y Tecnología de los Alimentos
- CIENFAR - Departamento de Ciencias Farmacéuticas
- IPTP - Instituto Polo Tecnológico de Pando

Es de rigor señalar que no se brinda información respecto a cuál es la situación de las unidades de enseñanza, extensión y otras análogas.

1.12 - Centro Universitario Regional del Este

Servicio: Centro Universitario Regional del Este	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>Se brindan dos listados. En el primero se presenta la información de 11 cargos que no cumplen con el art. 4. Sin embargo, se trata de cargos de gobierno universitario (director regional, directores de sedes, y asistentes académicos) que por art. 5 están exceptuados del EPD.</p> <p>El segundo listado brinda información sobre un conjunto de cargos docentes que cumplen funciones de apoyo a la gestión universitaria y asistencia técnica. Son cargos que integran las siguientes estructuras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unidad de apoyo a la enseñanza (UAE). <ul style="list-style-type: none"> ○ Tres cargos a los cuales se les confeccionará un plan de trabajo para incorporar las funciones sustantivas correspondientes al grado y a la carga horaria. ● Unidad de comunicación institucional <ul style="list-style-type: none"> ○ Un cargo interino que no se renovó. ○ Un cargo que se transformó a escalafón R. ● Unidad de educación permanente (UEP) <ul style="list-style-type: none"> ○ Un cargo interino que no se renovó. ○ Un cargo que se transformó a escalafón R. ● Unidad de extensión y relacionamiento con el medio (UREAM) <ul style="list-style-type: none"> ○ Dos cargos a los cuales se les confeccionará un plan de trabajo para incorporar las funciones sustantivas correspondientes al grado y a la carga horaria. ● Ayudante I+D Apoyo CSIC CURE <ul style="list-style-type: none"> ○ Pro rectorado de investigación realizó llamado a 12 cargos contratados para ajustar la estructura al nuevo EPD <p>También se informa que el CURE está en un proceso de definición de la estructura, integración, funciones y orientaciones generales de trabajo de las unidades de apoyo: UAE, UREAM y UEP. En el caso de la Unidad de comunicación institucional se realizó la reestructura mediante la transformación a escalafón R.</p>
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	Se informa que le solicitó a la comisión de implementación del CURE que elabore una propuesta

	sobre lineamientos para la asignación de cargas horarias para la enseñanza de grado, según las categorías horarias.
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Se indica que el CURE está compuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 17 Polos de Desarrollo Universitario ● 5 Departamentos ● 2 carreras propias <p>(En tabla 3 del informe se detalla cada uno de estos ámbitos)</p> <p>También se explica que el CURE se encuentra en un proceso de transición a lo establecido en la Ordenanza General de Departamentos Académicos para los Centros Universitarios Regionales, lo cual implica que en el corto plazo se realizarán modificaciones en la estructura académica. En este sentido, se incluye información de las propuestas de adecuación y creación de departamentos del CURE que ya fueron aprobadas por el Consejo (10) y las que están siendo evaluadas (4)</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	<p>Se informa que el Consejo del CURE resolvió un procedimiento para la entrega de los planes de trabajo que consiste en:</p> <p>“1) Al momento de realizar las reelecciones de cargos docentes se deberá entregar junto al informe de actividades el plan de trabajo acordado, para ser considerado por las instancias de evaluación pertinentes. 2) Encomendar a los responsables de los docentes que hayan sido reelectos a partir del 01.01.2021, la entrega al Departamento de Recursos Humanos del CURE, de los Planes de Trabajo acordados para el nuevo período. 3) Encomendar a los responsables de los docentes que hayan sido designados en efectividad a partir del 01.01.2021, la entrega al Departamento de Recursos Humanos del CURE, de los Planes de Trabajo acordados para el período de designación inicial.”</p>
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	<p>Se informa que culminaron el proceso de adscripción de la mayoría de los cargos de la Unidad Ejecutora 30 de manera satisfactoria y que no se prevén dificultades para el desarrollo de las funciones universitarias según categoría horaria.</p> <p>También se indica que cuentan con tres docentes que ocupan cargos con carga horaria distinta a las fijadas requeridas en el EPD. A dos de ellos se les modificó la carga horaria. Para ajustar el restante será necesario contar con recursos presupuestales.</p>
Sobre las situaciones de docentes honorarios	No cuentan con docentes honorarios
Dificultades de implementación	En el plan no se identifican dificultades concretas de

	<p>implementación pero se realizan dos comentarios que son planteados más bien como inquietudes.</p> <p>El primero de ellos hace referencia a los docentes (estiman que son al menos 300) que cumplen sus funciones en carreras que se dictan en el CURE pero que sus cargos dependen de servicios universitarios. Se señala que son docentes que se encuentran en condiciones precarias (contratos, interinatos de muchos años, bajas cargas horarias). Ante la perspectiva de que dichos cargos se traspasen a la órbita del CURE se necesitarían recursos adicionales para ajustarlos al EPD.</p> <p>El segundo comentario realizado es para señalar que en el marco del proceso de departamentalización del CENUR los cargos correspondientes a los actuales PDUs migrarán de la Unidad Ejecutora 01 a la Unidad Ejecutora 30. Una vez que este proceso culmine será necesario realizar una nueva revisión y adecuación de los cargos docentes que así lo requieran.</p>
<p>Otros comentarios</p> <p>En la introducción se especifica que la información brindada corresponde a los cargos docentes correspondientes a la Unidad Ejecutora 30.</p> <p>En el plan también se informa sobre los aspectos que en la guía se recomienda revisar: el régimen de incompatibilidades y los plazos de permanencia en cargos y funciones. Respecto a las incompatibilidades han establecido como requerimiento que al momento de toma de posesión o renovación de un cargo docente el interesado deba presentar una declaración jurada en donde se indique que no se está contraviniendo el régimen de incompatibilidades previsto en el artículo 11.</p> <p>Respecto a los plazos de permanencia en el cargo se indica que en ningún caso se está contraviniendo los plazos de ocupación total.</p> <p>Sobre el deber de realizar llamados en efectividad para todos los cargos financiados con fondos presupuestales no contingentes que a la fecha de entrada en vigencia del EPD hayan sido ocupados interinamente por una misma persona por más de ocho años continuos (transitoria 13), el CURE brinda una tabla con los cargos que entiende están en esa situación.</p>	

El plan presentado por el CURE da cuenta de todos los puntos exigidos en la guía. En la comisión de implementación central los principales comentarios al plan estuvieron enfocados en aspectos que también aplican para los restantes Cenures.

Un primer elemento a destacar es que, tal y como se indica explícitamente en el plan, el universo de cargos a analizar está conformado por los cargos docentes dependientes de la unidad ejecutora 31.

A su vez, un aspecto que se entiende puede requerir un análisis específico es el relativo a la situación de los docentes que se desempeñan en los Cenures pero cuyos cargos están ubicados en los servicios universitarios con sede en Montevideo, particularmente en lo que refiere a la realización de llamados en efectividad de aquellos cargos interinos que al 01/01/21 hayan estado ocupados por la misma persona durante ocho años (Transitoria 13). Que esos cargos queden efectivizados y consolidados en las estructuras académicas de los servicios con sede en Montevideo no sería lo ideal, especialmente en el marco actual en el cual los Cenures están constituyendo sus departamentos académicos.

1.13 - Centro Universitario Regional Litoral Norte

Servicio: Centro Universitario Regional Litoral Norte	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>En el plan se informan los cargos que se van a adecuar mediante asignación de funciones y los que se van a adecuar mediante su transformación al escalafón R.</p> <p>Cargos a adecuar por asignación de funciones docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 docentes de las Unidades de apoyo a la enseñanza • 9 docentes de las Unidades de Comunicación. (También se indica que varios ya están cumpliendo las tres funciones) • 11 docentes de la Unidad Regional de Extensión. (También se indica que están cumpliendo las tres funciones) • 5 docentes de la Unidad Regional de Educación Permanente <p>Cargos que se van a transformar en funcionarios del Escalafón R</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 docente de las Unidades de Comunicación • 1 docente que cumple funciones de coordinación académica y que no tiene asociada la función de enseñanza • 1 docente en función de Dirección del Coro de la sede Salto
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	<p>Se informa que la mayoría de los docentes realiza enseñanza de grado. En la medida en que se tramitan las renovaciones de cargos se verifica el cumplimiento del deber de enseñanza de grado y cuando se identifica un docente que no cumple se le solicita que asuma dichas tareas ya sea en el marco de las asignaturas troncales de las carreras así como en transversales en línea con las optativas.</p>
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Se informa que se con fecha 26/07/22 el CDC aprobó las unidades académicas remitidas por el servicio (ver resolución).</p> <p>El documento remitido al CDC da cuenta de las varias estructuras académicas que conforman el CENUR (ver documento). Allí se indica que se encuentran consideradas como unidades académicas, algunas en forma permanente y otras en forma provisoria hasta culminar el proceso de departamentalización, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Departamentos ya aprobados por el CDC:

	<ul style="list-style-type: none">○ Departamento de Ciencias Biológicas (incluye el trayecto de formación del Ciclo Inicial en Biología y Bioquímica)○ Departamento de Historia, Turismo y Comunicación (incluye la Tecnicatura en Bienes Culturales y la Licenciatura en Turismo)○ Departamento de Matemática y Estadística (Incluye el Ciclo Inicial en Matemática y el Diploma en Matemática)○ Departamento de Química (incluye la Carrera de Químico Orientación Agrícola y Medio Ambiente)○ Departamento de Física○ Departamento de Ciencias Sociales (Incluye el Ciclo Inicial en Ciencias Sociales, las Licenciaturas en Ciencias Sociales y Trabajo Social)○ Departamento del Agua (incluye la Licenciatura en Recursos Hídricos y de Riego)○ En espera de adecuación el Departamento de Arquitectura de Regional Norte (incluye la Licenciatura en Diseño integrado)● Grupos PDUs que aún dependen de oficinas centrales/CCI<ul style="list-style-type: none">○ Salud Comunitaria○ Integración del grupo Medicina Social en el Polo de Salud Comunitaria○ Abordaje Holístico a una temática tan innovadora como preocupante: impacto de los agroquímicos sobre los productos agroalimentarios y el ambiente○ Creación de un grupo de Ingeniería Aplicada a los Procesos Agrícolas y Biológicos.● Trayectorias de Formación<ul style="list-style-type: none">○ Ciclo Inicial Optativo del Área Salud○ Ciclo Inicial Optativo del Área Social○ Ciclo Inicial Optativo del Áreas Científico-Tecnológica● Carreras<ul style="list-style-type: none">○ Derecho: Abogacía y Escribanía○ Agronomía○ Veterinaria○ Enfermería○ Psicología○ Medicina○ Biología Humana○ Licenciatura en Educación Física
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tecnicatura en Deportes ○ Tecnicatura en Interpretación y Traducción Lengua de Señas Uruguaya ○ Licenciatura en Ingeniería Biológica ○ Imagen Fotográfica ● Unidades de apoyo académico <ul style="list-style-type: none"> ○ Unidad Regional de Extensión ○ Unidad Regional de Educación Permanente ○ Unidades de Apoyo a la Enseñanza ○ Unidades de Comunicación <p>También se señala que en general no hay docentes que hayan quedado por fuera de estas agrupaciones, y en el transcurrir del proceso de departamentalización se irán adscribiendo según corresponda.</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	Se indica que se han solicitado los planes de trabajo por parte de los responsables de las diferentes unidades académicas en los casos en que se cuenta con un instructivo a tales efectos. A su vez, se está elaborando un instructivo general tipo formulario para proceder de la misma forma en todas las unidades académicas.
Sobre las dedicaciones horarias y las funciones docentes	Se informa que el proceso de adscripción se llevó a cabo en tiempo y forma. También se indica que para las EHS, RHs y los cargos nuevos se atiende la normativa vigente.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	Se adjunta una planilla que contiene información sobre cuatro cargos docentes que tienen por denominación "Colaborador honorario".
Dificultades de implementación	<p>Identifican dos dificultades importantes. Por un lado la dificultad que genera la diversidad de situaciones funcionales (cargos de los servicios, cargos del Cenur pero adscriptos a los servicios, cargos del Cenur que trabajan para varios servicios, cargos del cenur que realizan tareas transversales inter áreas o intra áreas) que dificultan la inserción docente en una unidad académica.</p> <p>Por otro lado se menciona que la falta de recursos económicos constituye una dificultad para avanzar en procesos de unificación de cargos.</p>
Otros comentarios	
Se informa que se identificaron situaciones de incompatibilidades que contravenían lo estipulado en el artículo 11 (esto se informó con anterioridad a la modificación de dicho artículo) y que se ha procedido a unificar los cargos correspondientes. Se adjunta una tabla que resume las acciones realizadas en ese sentido. En general se ha procedido a suprimir o no prorrogar cargos y en su lugar conceder EHs o DCs para remunerar al docente. También se señala que restan resolver las situaciones de seis docentes.	

No es clara la situación del listado de docentes que se adjunta en respuesta al punto 1.1

sobre los cargos docentes que no cumplen con lo establecido en el artículo 4. Dicho listado incluye contratos docentes cuando en realidad lo que se requiere son adecuaciones en los cargos docentes. A su vez, parece contradictorio que se informe que algunos de esos cargos deben adecuarse al artículo 4 y al mismo tiempo se indique que ya realizan las tres funciones docentes.

1.14 - Centro Universitario Regional Noreste

Servicio: Centro Universitario Regional Noreste	
Enlace al plan	
Sobre la adecuación de cargos docentes al art. 4	<p>El informe incorpora como anexo un conjunto de planillas que fueron completadas por los responsables de los PDUs y por los directores de sede. Dichas planillas contienen información sobre las funciones que realiza cada uno de sus docentes. A continuación se resume lo que se informa en cada planilla al respecto a la realización de funciones sustantivas y al deber de realizar enseñanza de grado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Espacio de Ciencia y Tecnología Química <ul style="list-style-type: none"> ○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas ○ Se identifica 1 cargo G1 24hs que no tiene tareas de enseñanza asignadas. Salvo este cargo docente, el resto cumple con el deber de realizar enseñanza de grado. ● Procesos Industriales de la Madera <ul style="list-style-type: none"> ○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas. ○ Se constata que hay un docente del cual no se cuenta con información por encontrarse su actuación en suspenso. ● Centro de Salud Reproductiva de Rumiantes en Sistemas Agroforestales. <ul style="list-style-type: none"> ○ Todos los docentes realizan las funciones sustantivas y cumplen con el deber de enseñanza de grado. ● IDIIS <ul style="list-style-type: none"> ○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado. Se informa la situación de un docente al cual no se le marca la realización de ninguna función universitaria pero esto puede deberse a que se encuentra de licencia sin goce de sueldo.

	<ul style="list-style-type: none">● PDU Espacio de Biología Vegetal del Noreste<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● Centros de Estudios de la Frontera<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● CEPE<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● PDU Departamento de Ciencias Económicas<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● Polo de Desarrollo Universitario Educación Física, Salud y Calidad de Vida (PDU EFISAL)<ul style="list-style-type: none">○ El docente realiza funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● Diversidad de Genética Humana<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● Instituto Superior de Estudios Forestales<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● NEISELF<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas. Sin embargo, ninguno tiene prevista la enseñanza de grado entre sus obligaciones funcionales.● Patrimonio<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● STC<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● PDU NER Sede Tacuarembó<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado.● Unidad de apoyo a la enseñanza<ul style="list-style-type: none">○ Todos los docentes realizan funciones sustantivas. Respecto al cargo G1 20 hs no queda claro si realiza enseñanza de grado.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Comunicación <ul style="list-style-type: none"> ◦ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado. • Unidad de educación permanente <ul style="list-style-type: none"> ◦ En la tabla se informa que el docente realiza funciones docentes sustantivas. Sin embargo, en observaciones se señala que es un cargo predominantemente de gestión, que las actividades de enseñanza son talleres en CIVU y en programa accesos de MIDES, y que las actividades de extensión son colaboración en la difusión de carreras. • Unidad de extensión <ul style="list-style-type: none"> ◦ La docente realiza funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado. • Unidades de Comunicación, Extensión, Apoyo a la Enseñanza de la Sede Rivera. <ul style="list-style-type: none"> ◦ Todos los docentes realizan funciones sustantivas y cumplen con el deber de la enseñanza de grado. <p>Como acciones para regularizar la situación del personal docente que no cumple con las funciones sustantivas y/o no realiza enseñanza de grado, se plantea: 1) La conformación de una comisión académica encargada de definir mecanismos en un plazo no mayor al 31.12.22; 2) Reorganización docente a través de la creación de los departamentos académicos que darían una articulación para el cumplimiento de las funciones sustantivas en relación con las categorías horarias de los docentes.</p>
Sobre el deber de realizar enseñanza de grado	La información brindada se encuentra en las planillas que fueron resumidas en el ítem anterior.
Sobre la definición de unidades académicas	<p>Se indica que las estructuras académicas del Cenur Noreste son: i) PDU; ii) Unidad académica</p> <p>También se indica que todos los docentes se encuentran adscriptos en estructuras académicas lo cual se valida en las planillas que figuran como anexo.</p>
Sobre los planes de trabajo de docentes	Se indica que desde las secciones de personal se informa a los docentes que deben dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 35 del EPD. Asimismo como forma de dar garantías, los planes de trabajo ingresan al consejo para tomar conocimiento de la presentación de los mismos y de los acuerdos alcanzados entre el docente y el responsable de la unidad académica.
Sobre las dedicaciones horarias	Se informa que se completó la adscripción de los cargos

y las funciones docentes	docentes a categorías horarias según artículo 14.
Sobre las situaciones de docentes honorarios	Sobre este punto no se brinda información
Dificultades de implementación	<p>Se señalan dos dificultades que se le presentan al servicio para la adaptación al EPD.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Carencia de funcionarios TAS. Supone una dificultad en la medida que la adaptación al EPD implica un mayor volumen de llamados, controles administrativos y tareas de seguimiento. 2) Carencia de presupuesto. Concretamente se plantea que la renovación de EHs a las cargas horarias del artículo 14 puede implicar una pérdida de horas para el docente, por ende una pérdida de salario y un perjuicio en el cumplimiento de actividades dentro de una unidad académica, porque en muchos casos se debe ajustar a la baja.
<p>Otros comentarios En el plan presentado por el Cenur Noreste también se realizan los siguientes comentarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se indica que no se registran incompatibilidades según el artículo 11 del EPD ● Sobre los plazos de permanencia en los cargos grado 1 y grado 2, el Cenur Noreste desarrolló el siguiente procedimiento: <ul style="list-style-type: none"> ○ Secciones de Personal notifican a los docentes y a las unidades académicas correspondientes ○ Los expedientes ingresan al Consejo con informe detallado del número de reelección que se procesa. ○ Las unidades académicas deben elevar al Consejo el plan de acción a seguir, previo al vencimiento definitivo de los cargos (plazo: un año antes del vencimiento del cargo.) ● Respecto a los cargos interinos y su permanencia por cuatro años. Se señala que el Cenur Noreste está haciendo el relevamiento de los cargos interinos con cuatro años de antigüedad. Se informa que el Cenur Noreste tomará el plazo de transitoriedad que se extiende hasta el 31.12.26, según lo dispuesto en el art. 45 y disposición transitoria nº 13 para regularizar la situación de los docentes que se encuentren en esta situación ● Sobre la situación de los cargos que al 01.01.21 estuvieran ocupados interinamente por la misma persona por más de ocho años continuos (financiados con fondos presupuestales), se indica que el Cenur Noreste toma la propuesta de la comisión de implementación en cuando a considerar el plazo del 31.12.26, previo análisis de la situación de cada docente que se encuentra en esa situación. ● Sobre los docentes contratados, profesor invitado y profesor libre. El Cenur Noreste tiene cargos al amparo del art 46. Todos ellos han sido y son a término, por períodos que no superan lo establecido en el mencionado artículo. No se cuenta con Profesores Invitados o Profesores libres. 	

2 - Dificultades para la implementación del EPD en la Udelar

2.1- Transformación de la estructura académica

Para todos los servicios universitarios la implementación del EPD implica realizar

importantes ajustes normativos, organizativos y funcionales. Sin embargo, en algunas facultades el EPD requiere a su vez una completa transformación de su estructura académica. Los ejemplos más claros en este sentido los constituyen la Facultad de Medicina, la Facultad de Odontología, la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo y la Facultad de Derecho, en donde la organización del cuerpo docente se ha caracterizado por estar muy ligada al diseño curricular de sus carreras de grado.

El EPD requiere un esquema organizativo diferente en el cual la unidad académica se constituye como el núcleo central de la actividad docente, tanto para el desarrollo de la enseñanza, como de la investigación y la extensión. Esto implica que las unidades académicas se tornen en espacios más amplios compuestos por un mayor número de docentes que incluso puede proceder de distintas formaciones, ya que lo que los nuclea no es el dictado de clases en una unidad curricular.

Algunos servicios procesaron importantes cambios en sus estructuras docentes con anterioridad a la vigencia del EPD (por ejemplo, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Facultad de Psicología, etc.). En general estos cambios tuvieron como consecuencia la conformación de Institutos o Departamentos de carácter disciplinar o temáticos superadores de la organización en cátedras precedente. Otros servicios directamente se han fundado sobre la base de departamentos (por ejemplo, Facultad de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias, etc.).

Sin embargo, para los servicios que han mantenido incambiada su organización docente, la implementación del EPD les exige realizar una revisión general de cómo está organizada su estructura docente, ya que su diseño no debe estar orientado a la enseñanza de una o más carreras, sino más bien dar respuesta al desarrollo integral de las funciones universitarias.

La Comisión de Implementación sugiere que estos procesos de transformación institucional, que son un efecto deseado de la puesta en marcha del EPD, sean contemplados al evaluar los avances en la aplicación plena del EPD.

2.2- Unidades de enseñanza, extensión e investigación y otras estructuras análogas

En el marco del nuevo EPD uno de los puntos que los servicios han tenido que resolver es la situación de las unidades de enseñanza, extensión e investigación, y en consecuencia, la de los cargos docentes que las componen. Varios servicios han manifestado en sus respectivos planes la necesidad de contar con directivas centrales en el entendido de que si bien se trata de estructuras de los servicios, la existencia de estos espacios constituye una política que es transversal a la institución.

En general, muchos servicios han considerado estos ámbitos como unidades académicas. En muchos casos los cargos docentes que se desempeñan en estos espacios destinan gran parte de su dedicación horaria a tareas de gestión académica lo cual ha requerido ajustes e incluso en algunos casos transformaciones de cargo. También es preciso señalar que estos ámbitos no son los más propicios para el desarrollo de la carrera docente, tanto por su tamaño relativo como por las responsabilidades de gestión académica que suelen tener.

Otro aspecto que atenta contra el desarrollo de la carrera docente en estos ámbitos es que muchos servicios dependen de traspasos provenientes de las comisiones sectoriales para sostener parte del trabajo de dichas unidades. En este sentido es que varios servicios han manifestado la necesidad de consolidar dichos recursos para posibilitar la realización de llamados en efectividad. La Comisión de Implementación entiende que las medidas tomadas por los Servicios, tal y como se desprende de los informes remitidos, expresan la preocupación por el desarrollo pleno de la carrera académica de los docentes de estas unidades. En ese sentido se sugiere estudiar la posibilidad, cuando ello sea conveniente, de articular estas unidades con otras del mismo servicio o de otros servicios, a fin de aumentar la masa crítica de docentes involucrados y habilitar de esa manera el desarrollo pleno de las funciones universitarias por parte de estos docentes. También se sugiere estudiar estas situaciones en diálogo con las Comisiones Sectoriales que puedan corresponder.

2.3- Unidades de Comunicación e Informática

La gran mayoría de los servicios ha transformado los cargos docentes que realizaban tareas de carácter técnico-profesional en las unidades de comunicación e informática, en cargos del escalafón R.

La Comisión de Implementación entiende que este proceso es en general el correcto y está bien avanzado en los diferentes servicios, sin embargo no debe entenderse que esta es la única solución a considerar. En ese sentido, se observan casos en que se ha buscado un desarrollo académico de los funcionarios involucrados, manteniéndolos, cuando correspondía, en el escalafón docente. Para garantizar el desarrollo de la carrera docente de dichos funcionarios vale en este punto la misma consideración realizada en el punto anterior.

2.4- Gestión Académica

En algunos de los planes surge como una preocupación las dificultades para cubrir las tareas vinculadas a la gestión académica en situaciones caracterizadas por la presencia de pocos docentes de grado 3, 4 y 5 con dedicaciones horarias medias o altas. Las dificultades para cumplir con las actividades de gestión académica que demanda el funcionamiento de la Universidad es transversal a toda la institución.

Antes de la entrada en vigencia del EPD era usual la existencia de cargos docentes dedicados únicamente a la gestión. Ahora este mismo volumen de tareas debe compatibilizarse con el desarrollo de las funciones docentes sustantivas.

La Comisión de Implementación entiende que este asunto es importante y puede generar un verdadero problema a nivel general de la Universidad. Cabe destacar que si bien la gestión académica no es considerada una función sustantiva en el EPD, continúa siendo una función docente que deben desarrollar principalmente los docentes de grado 3, 4 y 5, tal y como se indica expresamente en artículo 13 del estatuto.

Sobre este aspecto es preciso señalar que esta comisión oportunamente presentó al Consejo Directivo Central una nota con algunos comentarios sobre la gestión académica en el marco del nuevo estatuto que incluía sugerencias de carácter general que podían ser

tenidas en cuenta para jerarquizar las tareas de gestión académica que realiza el cuerpo docente. Dicha nota forma parte del distribuido [N° 1371.22 del CDC](#) y entre las sugerencias realizadas se planteaba:

“Es importante que los docentes de alta dedicación y grado dediquen tiempo a la gestión académica. Ello implica incentivarla. Con ese fin se sugiere lo siguiente: (i) considerar en la evaluación la realización de estas funciones de gestión académica, (ii) contemplar en la evaluación de la renovación de la DT la reducción de la producción académica durante el periodo en que el o la docente con DT esté cumpliendo dichas funciones de dirección académica, (iii) disminuir la carga en otras funciones de dichos docentes durante el tiempo en que cumplen la función transitoria de dirección académica, (iv) contemplar explícitamente en los llamados a aspiraciones y concursos los méritos generados en esta función docente.”

En definitiva, para avanzar en soluciones parece fundamental dar una discusión sobre la evaluación de la función docente que valore de manera clara el cumplimiento de las funciones de gestión académica dentro de la evaluación docente, de acuerdo al grado y la categoría horaria. A su vez, parece necesario que los servicios definan orientaciones y medidas de diseño institucional que, tal como define el art. 14, propendan a dedicaciones horarias altas que permitan el desarrollo de la función de gestión.

2.5- Dificultades para la efectivización de cargos

Se han identificado problemas para efectivizar cargos en los casos en que no están financiados con recursos del servicio (ya sea porque dichos recursos son liberados anualmente por Comisiones Sectoriales o estructuras centrales o porque dependen de un servicio en el caso de docentes que cumplen funciones en un CENUR).

Otras situaciones complejas se dan cuando la articulación entre dos objetivos del EPD entran en contradicción. Un ejemplo es el caso de docentes que realizan funciones en un CENUR y que tienen varios cargos de pocas horas, algunos dependientes de un servicio y otras del CENUR, o diversas combinaciones similares. En esos casos la efectivización de dichos cargos consolidaría una situación de fragmentación contraria al espíritu del EPD. Sería conveniente realizar las transferencias de recursos correspondiente y realizar un llamado a efectividad pero de un cargo unificado de mayor dedicación horaria. Para sugerir cómo abordar este problema, la Comisión de Implementación está relevando la situación y solicitará información específica en la actualización de los informes respectivos.

2.6- Docentes de carreras tecnológicas

El análisis de los planes presentados por los diferentes servicios permitió advertir que las áreas de formación tecnológica constituyen un ámbito de complejidad para la implementación del estatuto. Se advierte que el nivel de formación previsto en los artículos 13 y 14 del EPD puede limitar la posibilidad de avanzar en la carrera docente para quienes poseen únicamente título de tecnólogo/a. Esto representa un problema mayor para docentes que ya ocupan cargos grado 3 o superior y, para quienes además presentan una adscripción a categoría alta.

Atendiendo la especificidad de la formación tecnológica y sobre la base de un asesoramiento específico de esta comisión, el CDC aprobó por [res. No.5 del 05/04/2022](#) la disposición especial 4ta, a partir de la cual docentes egresados de carreras tecnológicas fueron habilitados a ocupar cargos de grado 2.

"Disposición Especial 4a. - En aquellos casos en que el desempeño de las funciones docentes correspondientes a un cargo de grado 2 implique poseer conocimientos propios de formaciones técnicas o tecnológicas y no existan en la Universidad de la República carreras de grado en esos campos específicos del conocimiento, se entenderá por cumplido el requisito mínimo previsto en el literal B) del artículo 13° con la acreditación de capacidad probada correspondiente al nivel de conocimientos que proporciona un título obtenido en niveles de formación técnico o tecnológico.

Los Servicios que hagan uso de esta disposición deberán comunicarlo al Consejo Directivo Central antes de la realización de los concursos respectivos, expresando los fundamentos de tal solicitud y estando a lo que el CDC en definitiva resuelva."

A pesar de ello, la mencionada disposición responde únicamente a necesidades específicas de docentes en formación. Se requiere además generar ámbitos que permitan reconocer el nivel de conocimiento equivalente al que aporta un título de grado así como la implementación de programas de formación orientados a garantizar continuidad educativa de nivel de posgrado. Para esto se entiende necesario generar tanto mecanismos centrales como que los servicios implementen programas de fortalecimiento académico dirigidos a atender esta problemática.

Esta situación que se daría en varios servicios, es preocupante también para los Cenures, donde las carreras tecnológicas tienen un peso importante.

2.7- Coherencia entre categorías horarias y cumplimiento de las funciones

El EPD define que los docentes en categorías horarias media o alta deben cumplir dos o tres de las funciones sustantivas. Se observa que en varios servicios había un número considerable de docentes que tenían un número de horas elevado, correspondiente a las categorías media o alta, y que cumplían mayoritariamente tareas de enseñanza. La estructura del servicio estaba adaptada a esa realidad y la puesta en marcha del EPD, sin recursos nuevos, ha implicado al menos las siguientes consecuencias:

- a) Docentes que prefieren bajar sus horas a la categoría baja, para seguir cumpliendo solo la función de enseñanza.
- b) Docentes que optan por mantener sus horas pero cumplir una o dos funciones más que las que venían cumpliendo.

En el primer caso se generan tensiones en el servicio para mantener la enseñanza. Se hace necesario realizar llamados a otros docentes para que atiendan grupos y cursos que quedan desatendidos. Una consecuencia posible de este camino es la atomización del cuerpo docente en un número mayor de docentes con baja carga horaria, que no es la idea que inspiró al EPD.

En el segundo caso aparece un problema complejo pues los docentes, que han liberado tiempo que antes dedicaban a la enseñanza para dedicarlo ahora a investigación y/o

extensión, deben recorrer un camino a veces largo para cumplir adecuadamente dichas funciones. Ello requiere de parte del servicio la generación de condiciones adecuadas (edilicias, laboratorios, grupos de trabajo, etc.) y en el caso de los docentes requiere en muchas ocasiones un proceso que no es sencillo: formación específica, que en ocasiones implica cursar un posgrado, etc.

Estos procesos llevarán un cierto tiempo, dependiendo del servicio, y seguramente requieran la creación de instrumentos de apoyo centrales a semejanza de lo que ha sido el programa de Fortalecimiento de la Investigación de Calidad de la CSIC.

La Comisión de Implementación del EPD entiende que los servicios deben generar planes adaptados a sus realidades, que vayan generando las condiciones para facilitar estos procesos y que a la vez vayan exigiendo cada vez con mayor rigor el cumplimiento pleno de las funciones especificadas en el EPD. A la vez se entiende que la exigencia central para el pleno cumplimiento de estos extremos debe estar ligada a la existencia de un plan en el servicio, que de garantías de que se está avanzando en el sentido definido por el EPD y un seguimiento del ritmo de avance de cada servicio en el cumplimiento de dicho plan.

2.8- Sobre la definición de unidades académicas

En lo que respecta a la definición de las unidades académicas que componen el servicio se constata una heterogeneidad de situaciones. Un primer aspecto a destacar es que no todos los servicios han cumplido con la exigencia de proponer al Consejo Directivo Central cuáles de sus unidades académicas cumplen con lo establecido en el artículo 12 tal y como indica el Estatuto. En algunos casos esto parece responder a la necesidad de avanzar primero en la realización de ajustes en la estructura académica. Otras veces, la discusión en torno a las unidades de apoyo y sus respectivos cargos ha dificultado definir con claridad las unidades académicas.

Independientemente de lo antedicho, ha llamado la atención que en ocasiones se han definido carreras como unidades académicas. Se entiende que ello es una necesidad transitoria (por ejemplo en función de ciertas circunstancias) pero esa no debe ser la solución definitiva, pues va en contra del espíritu del EPD. La Unidad Académica ha sido definida en función de agrupar un conjunto de recursos docentes que desarrollen enseñanza, investigación y extensión en torno a cierta temática. Las ofertas educativas utilizan recursos que están en las unidades académicas, pero no deberían definir las.

Adicionalmente, se aprecia que algunos servicios han definido como unidades académicas un gran número de estructuras docentes. Se entiende que esto desnaturaliza la concepción de unidad académica que subyace en el EPD, por lo que se sugiere revisar dichas situaciones.

2.9- Profesionales que apoyan la formación de los estudiantes.

En algunas áreas de la Universidad es frecuente la realización de convenios con otras instituciones que implican la contratación de profesionales para cumplir tareas docentes para apoyar la formación de estudiantes. Dado que estas contrataciones son financiadas con fondos extrapresupuestales las modalidades de vinculación a las que han recurrido los

servicios han sido cargos interinos y/o contratos docentes. En función de las nuevas características que han adoptado estas figuras en el marco del EPD (desarrollo de funciones según dedicación horaria en el caso de los cargos, y asignación de funciones de forma transitoria en el caso de los contratos), han dejado de ser idóneas para sostener los procesos formativos de los estudiantes de igual manera que antes. Por lo tanto, sería recomendable explorar nuevas estrategias que no afecten los procesos de enseñanza y que sean coherentes con el EPD.

Si bien en los planes de adaptación no se ha identificado explícitamente este componente como una problemática, algunos servicios han manifestado su preocupación al respecto por sus implicancias en la enseñanza de grado.

	Expediente Nro. 008100-000063-23 Actuación 2	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA A COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 14/11/2023 Estado: Reservado
--	---	---

TEXTO

Se adjunta resolución correspondiente adoptada por el CDC.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Resolucion CDC.pdf	149 KB	15/11/2023 18:51:41



Secretaría Comisión Directiva ISEF <secretariadirectivaisef@gmail.com>

Circular N° 64-23-CDC - “Informe sobre los planes de adaptación” elaborado por la Comisión de Implementación del EPD.

Comunicaciones <comunic@udelar.edu.uy>

3 de noviembre de 2023, 13:05



División Secretaría General

Sección Comunicaciones

E-mail: comunic@udelar.edu.uy**Circular N° 64-23-CDC**
Exp.: 011900-000062-23

Montevideo, 3 de noviembre de 2023

SR. DECANO/DIRECTOR/JEFE

De mi mayor consideración:

Para su conocimiento y demás efectos, cúpleme comunicarle la Resolución N° 5 adoptada por el Consejo Directivo Central de la Universidad de la República, en sesión de fecha 31 de octubre de 2023:

I. Tomar conocimiento del “Informe sobre los planes de adaptación” elaborado por la Comisión de Implementación del EPD que luce en el distribuido N° 1093.23.

II. Agradecer a la Comisión el documento presentado y a los servicios universitarios los esfuerzos realizados en la sistematización de las acciones desarrolladas hasta el momento.

III. Establecer el 01/04/24 como plazo para que los servicios que no elaboraron un plan de adaptación remitan a la Comisión de Implementación el plan respectivo, siguiendo la guía elaborada por la Comisión e incorporando la información que se requiere en el numeral V de la presente resolución.

IV. Solicitar a los servicios que sí presentaron su plan de adaptación general al EPD, que remitan una versión actualizada antes del 01/04/24, identificando cuáles son las principales acciones pendientes para culminar los procesos que fueron informados en el plan anterior.

V. Solicitar a todos los servicios que, tanto en los planes como en las actualizaciones, incluyan información sobre:

- A. los procesos de efectivización de cargos previstos en la Disposición Transitoria 13;
- B. los procesos de adecuación al artículo 4 que aún estuvieran pendientes de resolución, explicitando las alternativas manejadas para su resolución;
- C. los contratos vigentes de asignación de funciones docentes realizados mediante artículo 46° del EPD;

La Comisión de Implementación brindará una nueva guía especificando el nivel de detalle de la información requerida.

VI. Encomendar a la Comisión de Implementación el análisis de las unidades académicas propuestas por los servicios a los efectos de valorar si cumplen con la definición estipulada en el artículo 12.

VII. Encomendar a la Comisión de Implementación estudiar la situación de los profesionales que desempeñan tareas de apoyo en procesos formativos mediante contratos financiados por convenios con otras instituciones.

VIII. Encomendarle asimismo la gestión e instrumentación de Jornadas de Orientación para los Servicios respecto a la aplicación de la normativa vigente para la elaboración y desarrollo de los respectivos Planes de Adaptación.

(20 en 20)

Fdo. Sr. Daniel Rodríguez, Director de División – Secretaría General.

 **Dist 1093 23.pdf**
355K