



N° de expediente: 008100-000011-24

Fecha: 12.03.2024

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

INFORME DE ADECUACIÓN AL ESTATUTO DE PERSONAL DOCENTE

Unidad	SECCIÓN SECRETARÍA COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF
Tipo	INFORMES - PRESENTACION DE
Tema:	EPD
Período desde:	
Período hasta:	
Fecha límite para responder:	
Dependencias involucradas:	Dirección ISEF

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. 008100-000011-24 Actuación 1	Oficina: DIRECCIÓN DEL INSTITUTO - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 12/03/2024 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Montevideo, 14 de Marzo de 2024.

Se adjunta informe.

Pasa a CD por así corresponder.

Firmado electrónicamente por MARIA FLORENCIA CABRAL VALLEJO el 14/03/2024 10:48:08.

Nombre Anexo	Tamaño	Fecha
Plan de adaptacion al EPD.pdf	134 KB	14/03/2024 10:47:18

Plan de adaptación al Estatuto del Personal Docente del Instituto Superior de Educación Física

Marzo de 2024

Índice

Introducción

- 1.- Adecuación de cargos docentes al Art. 4
- 2.- Desempeño obligatorio de la enseñanza de grado
- 3.- Definición de Unidades Académicas que componen el servicio
- 4.- Elaboración de planes de trabajo de los docentes
- 5.- Dedicación horaria y funciones docentes
- 6.- Situación de docentes honorarios
- 7.- Principales dificultades de implementación del EPD
- 8.- Régimen de incompatibilidades
- 9.- Plazos de permanencia en cargos y funciones docentes
- 10.- Procesos de efectivización de cargos previstos en la Disposición Transitoria 13
- 11.- Contratos vigentes de asignación de funciones docentes realizados mediante artículo 46° del EPD
- 12.- Cuadro de Resumen
- 13.- Consideraciones respecto al EPD

Introducción

El siguiente documento, presenta el estado de situación del Instituto Superior de Educación Física (ISEF) respecto a la implementación del Estatuto del Personal Docente (EPD) desde su entrada en vigencia en 2021, y las principales adaptaciones que ello requirió. Del mismo modo, dejaremos constancia de ciertas complejidades con que nos encontramos durante este proceso, y algunas dificultades que visualizamos colectivamente para los próximos años.

Tomamos como referencia la guía elaborada por la Comisión Central de Implementación del EPD (Res n° 75 del CDC, de fecha 22/03/2022), y las sugerencias realizadas para la actualización, por parte del CDC (Circular N° 64-23-CDC Exp.: 011900-000062-23).

Cabe mencionar que, en términos generales, en ISEF durante los últimos años nos hemos propuesto reorganizar nuestras estructuras académicas y el funcionamiento

institucional, de acuerdo a las orientaciones que el EPD estableció. En este sentido, se adoptaron varias resoluciones por parte de la Comisión Directiva de ISEF (en adelante CD), que desde el punto de vista organizativo y académico tienden a acompañar la implementación del EPD.

También es posible afirmar que el proceso de adecuación al EPD constituyó uno de los pilares fundamentales del Plan de Desarrollo Institucional de ISEF, para el período 2021–2025 (en adelante PDI), actualmente vigente y en implementación.

Es así que, en directa relación con las necesarias adecuaciones estructurales y funcionales que ISEF debía atravesar, y buscando aportar en la definición de políticas institucionales de largo aliento, se aprobaron dos Programas académicos, que en su implementación contribuyeran a generar mejores condiciones para seguir transitando el proceso de adecuación al EPD. Nos referimos al Programa de fortalecimiento de las estructuras institucionales (Res. n° 3, en sesión de CD, fecha 15/12/2023), y al Programa de estímulo a la producción de conocimiento y desarrollo de los posgrados (Res. n° 5, en sesión de CD, fecha 5/11/2021).

A partir de la entrada en vigencia de estos Programas institucionales, se logró dar un nuevo impulso a acciones tan relevantes como el apoyo a las formaciones de posgrado, la promoción de la carrera docente (atendiendo simultáneamente la efectivización de cargos interinos, la unificación de la actividad para docentes con más de un cargo, y el estímulo a las altas dedicación horarias), el fortalecimiento de grupos de investigación, el estímulo al ingreso al RDT, entre otras. Por otra parte, en la medida en que se logró diseñar una política presupuestal que acompañó todo este proceso (a partir de la cual se crearon fondos específicos para dar sostenibilidad al conjunto de la política académica) se le dio mayor cohesión y consistencia al conjunto de las transformaciones. Un aspecto a destacar, es que todo esto se hizo buscando equilibrar la necesidad de fortalecer los niveles de conducción académica y la provisión de cargos de responsabilidad (Adjuntas/os y Agregados/as), con una necesaria atención prioritaria a la situación de docentes Ayudantes y Asistentes.

1.- Adecuación de los cargos docentes al Art. 4.

En ISEF, la totalidad de los cargos de las Unidades Académicas se ajustan a lo que establece el EPD en su Artículo 4°.

Corresponde mencionar no obstante, que al día de hoy existen dos cargos docentes interinos que no forman parte de ninguna Unidad Académica, sino que

dependen de la Dirección, y que no se han podido ajustar al EPD. En ambos casos se trata de cargos docentes grados 1, interinos, de 20 horas, y cumplen tareas de apoyo a la implementación de la oferta de formación, uno en Montevideo y el otro en el CURE. Así mismo, para ambas situaciones la CD de ISEF resolvió que los cargos no se prorrogarán más allá del 31 de diciembre de 2024 (Res. n° 10, en sesión de CD, 17/11/2023).

Para el caso de la adecuación de los cargos de las Unidades Académicas, el diagnóstico inicial reconoció tres situaciones que debían abordarse: a.- cargos docentes que desempeñaban tareas académicas cuya continuidad era necesaria; b.- cargos docentes que desempeñaban tareas académicas o técnicas cuya continuidad no era prioritaria; y c.- cargos docentes que desempeñaban tareas técnicas cuya continuidad era necesaria.

a-. En este primer grupo se incluyeron las tareas de apoyo a la implementación de la oferta de formación, y a la gestión académica de las Unidades Académicas. En todos los casos, las mismas tareas de apoyo académico se distribuyen entre docentes que revisten cargos en las Unidades Académicas, y se les otorgan extensiones horarias para el desarrollo de las mismas. En total, por estos conceptos se otorgan más de 20 extensiones horarias interinas.

Así mismo, en este primer grupo también se incluyeron los cargos que eran ocupados en las diferentes Unidades de Apoyo (Unidad de Apoyo a la Extensión, Unidad de Apoyo a la Investigación, Unidad de Apoyo a la Enseñanza, Unidad de Apoyo a Posgrados y Educación Permanente, Unidad de Proyectos, Convenios y Cooperación, Unidad de Evaluación, Unidad de Comunicación), los cuales dependían directamente de la Dirección de ISEF. En este caso, luego de un trabajo de elaboración colectiva, y a partir de la consideración de que la gestión académica constituye un objeto de producción de conocimiento que puede contribuir al desarrollo de la actividad institucional universitaria, la CD resolvió crear la Unidad Académica de Gestión (Res. n° 4, en sesión de CD, fecha 26/03/2021)¹. Los cargos que se encontraban en esa situación hoy mantienen su condición de docentes, y pasaron a formar parte de esta nueva Unidad Académica; asociado a ello se inició un proceso de adecuación de las

¹ Actualmente la CD se encuentra analizando la pertinencia y el alcance de esta resolución, y la propia conveniencia de la continuidad de esta Unidad Académica. Para ello, se conformó un grupo de trabajo para el análisis del conjunto de las Unidades Académicas de la institución (Res. n° 48, en sesión de CD, 28/07/2023).

tareas de los y las docentes que allí se desempeñan, avanzando en el sentido de desarrollar las funciones sustantivas de enseñanza, investigación y extensión.

b.- En otros casos, se valoró oportuno no prorrogar cargos docentes que desempeñaban tareas de gestión y/o tareas técnicas. Más allá del reconocimiento de los importantes aportes que cada una y cada uno de estos docentes pudiera haber realizado, en cada caso se transitó un proceso de culminación de las tareas que se encontraban desarrollando, ajustando estos procesos a las necesidades que el trabajo tuviera. De este modo no se dio continuidad a tres cargos docentes; uno de ellos asociado a la Unidad de Egresados, y dos dependientes de la Unidad de Gestión Edilicia.

c.- Finalmente, se identificaron un número importante de cargos docentes que desempeñaban tareas técnicas que debían tener continuidad; fundamentalmente asociados al área de la comunicación, la información y la informática. De este diagnóstico se derivaron dos procesos simultáneos; por un lado la creación del Departamento de Información y Comunicación, y por otro el redimensionamiento de la Unidad de Informática.

De este modo, luego de la aprobación de los respectivos organigramas, se resolvió realizar llamados para la provisión de cargos técnicos en las áreas de archivo, informática y comunicación. Esto implicó, a su vez, la no renovación de 4 cargos docentes.

Importa mencionar que en muchos casos estos procesos han sido relativamente lentos. Esto se debió, entre otros factores, a que se intentó contemplar las situaciones de cada docente que ocupaba alguno de los cargos antes mencionados, y que se buscó acompañar procesos individuales. Es así que para cada uno de los casos se fueron encontrando razonables equilibrios entre las necesidades institucionales de adecuación al EPD, y las aspiraciones de cada docente. Entre otros mecanismos, se contemplaron traslados, renunciaciones, finalización de ciclos de formación de posgrado y/o concursos públicos; de esta forma se buscó minimizar el impacto que la necesidad de adecuar las estructuras institucionales pudiera tener en el trabajo y las condiciones materiales de existencia de quienes hasta ese momento se desempeñaban como trabajadores y trabajadoras de ISEF.

2.- Desempeño obligatorio de la enseñanza de grado

En ISEF todas y todos los docentes cuyos cargos están inscriptos en una Unidad Académica desempeñan tareas de enseñanza de grado.

3.- Definición de Unidades Académicas que componen el servicio

Desde el año 2013 la institución se organiza académicamente en cuatro Departamentos Académicos (Res. n° 33 de CD de fecha 20/12/2013): Educación Física y Salud; Educación Física y Prácticas corporales; Educación Física y Deporte; y Educación Física, Tiempo libre y Ocio.

Por otra parte, como ya fue mencionado anteriormente y como consecuencia directa de la entrada en vigencia del Estatuto del Personal Docente, en el año 2021 se creó la Unidad Académica de Gestión (Res. n°4 de CD de fecha 26/03/2021).

4.- Elaboración de planes de trabajo de los docentes

Una vez entrada en vigencia del EPD se comenzó a solicitar la presentación de planes de trabajo en tres situaciones diferentes: a) para quienes ocupan cargos docentes efectivos; b) para quienes aspiran a dedicaciones horarias altas; c) para quienes tienen cargos base de baja dedicación y obtienen una extensión horaria que lleva el cargo a media o alta dedicación.

a) A partir de las primeras renovaciones de los cargos efectivos, hemos estado incorporando la presentación de planes de trabajo por parte de los y las docentes, así como también se estableció el procedimiento académico/administrativo a través del cual esto debe hacerse. En este sentido, cada docente debe elaborar una propuesta de plan de trabajo, el cual tiene respaldo académico y una valoración por parte de la Dirección de la Unidad Académica correspondiente. Por último, la comisión cogobernada de esa misma Unidad Académica expresa su opinión al respecto del plan de trabajo, y esto es aprobado por parte de la Comisión Directiva de ISEF.

b) Como efecto del establecimiento de criterios para la actualización de las estructuras académicas de ISEF (Res. n° 2 de CD de fecha 5/6/2020), y su reciente actualización (Res. n°55 de CD de fecha 01/12/23), es posible que cualquier docente en un cargo (efectivo o interino) exprese su intención de acceder a una extensión horaria a 30 horas. Complementariamente, existen resoluciones institucionales que buscan promover la carrera docente, prioritariamente para docentes Asistentes y Ayudantes (Res. n°21 de CD de fecha 16/02/2024). En todos estos casos, el efectivo otorgamiento de estas

extensiones horarias depende de la presentación de planes de trabajo que consideren el cumplimiento de las funciones sustantivas, la formación de posgrado, y que cuenten con respaldo académico y aval de las Comisiones cogobernadas y las Direcciones de Departamento correspondientes.

c) Desde el año 2023 se ha comenzado a solicitar planes de trabajo en aquellas situaciones en que se modifique la carga horaria de cargos docentes de baja dedicación; más específicamente, cuando se otorga una EH a un/a docente que reviste un cargo de baja dedicación, siempre que esto implique el pasaje a una situación de dedicación horaria media o alta. En estos casos también se requiere el aval de un/a docente en cargo de responsabilidad, y una propuesta académica respecto del cumplimiento de las funciones sustantivas y la formación académica de posgrado.

Corresponde explicitar que no se solicita que los y las docentes que revisten cargos interinos presenten planes de trabajo, si tienen cargas horarias bajas o medias.

5.- Dedicación horaria y funciones docentes

Como ya fue mencionado, a partir del establecimiento de criterios orientadores para la actualización de las estructuras académicas en el año 2019 se tendió a organizar la actividad académica de los y las docentes, específicamente en lo que hace al desempeño de las funciones sustantivas en relación a la dedicación horaria del cargo que reviste. En concreto, para quienes revisten un cargo docente de baja dedicación es obligatorio el cumplimiento de la función de enseñanza de grado; para quienes ocupan un cargo de media dedicación, además de la enseñanza de grado se agrega la obligación de cumplir una segunda función sustantiva (pudiendo ser la extensión o la investigación, o incluso pudiendo optar por cumplir ambas); en los cargos de alta dedicación la expectativa institucional es la de que se desarrollen integralmente las tres funciones sustantivas.

Adicionalmente y de acuerdo con la resolución n° 4 adoptada por el CDC en sesión del 8 de diciembre de 2020, en el año 2021 y como parte constitutiva del proceso de implementación del EPD, en ISEF se procedió a categorizar los cargos docentes. Esto significó un momento absolutamente relevante en el reordenamiento de las tareas que a cada docente son asignadas, en función de la franja horaria en la que su cargo quedó categorizado.

Cabe mencionar, así mismo, que la relación de las cargas horarias y el cumplimiento de las funciones sustantivas pasó a considerarse al momento de realizar

los llamados a nuevos cargos docentes, así como también al momento de la renovación y reelección de los mismos.

Esto ha exigido desplegar acciones en dos sentidos. Por un lado, se buscó acompañar y orientar a docentes que históricamente habían mantenido vínculos contractuales por cargas horarias medias y altas, sin que en su trabajo tuvieran asignadas tareas de investigación y/o de extensión, Por otro lado, se empezó a exigir que las propuestas de otorgar extensiones horarias vinieran acompañadas de planes de trabajo que consideraran el desarrollo de más de una función universitaria sustantiva. Para dar mayor contención y consistencia académica a estas acciones, paralelamente se desplegaron mecanismos institucionales de apoyo a los grupos de investigación, de modo de tender a fortalecer los ámbitos colectivos a partir de los cuales esas orientaciones y acompañamientos podía realizarse.

6.- Situación de docentes honorarios

En ISEF no existen cargos de docentes honorarios.

7.- Principales dificultades de implementación del EPD

Las principales dificultades que hemos debido afrontar, o las que más han condicionado el avance en el proceso de implementación del EPD están asociadas a dos aspectos: a.- la relativamente baja cantidad de docentes que se encontraban en cargos de responsabilidad académica al momento de su entrada en vigencia, y b.- la simultaneidad de procesos académicos e institucionales. En ambos casos, la situación existente en ISEF a inicios de 2021 tuvo relación directa con la dimensión y la complejidad de estas dificultades.

Respecto del primero de estos aspectos, podemos afirmar que una de las mayores transformaciones que los y las docentes hemos tenido que transitar desde el pasaje de ISEF a la Udelar, y con marcado énfasis desde la entrada en vigencia del EPD, ha sido la incorporación de la producción de conocimiento como un elemento constitutivo del quehacer docente universitario, y el consiguiente desarrollo de las funciones sustantivas de investigación y extensión. Esto requiere de procesos de orientación y acompañamiento académico por parte de docentes en cargos de responsabilidad; y en ISEF sigue siendo relativamente baja la cantidad de docentes que revisten cargos de grado 3, 4 y 5, fundamentalmente en algunas regiones del país, y en algunas áreas del campo académico de la educación física.

Respecto del segundo de los aspectos señalados, también es posible mencionar el desafío de atender simultáneamente la efectivización de los cargos (con las consiguientes conformaciones de Tribunales de 5 integrantes titulares), el acompañamiento a las formaciones de posgrado, el fortalecimiento de grupos de investigación, el apoyo a la publicación de artículos en revistas arbitradas, el estímulo para ingresar al RDT, entre otros aspectos; todo esto para un servicio que tiene presencia en Montevideo y los tres CENUR.

Por tratarse de un servicio universitario relativamente joven en la Udelar, ISEF tenía un rezago relativo en varios de estos temas. En consecuencia, una dificultad muy importante radicó en el hecho de que se debió componer una política académica que combinara herramientas individualizadas, instrumentos colectivos, y rediseños organizacionales, en un contexto en el que la Udelar recibió muy menguados incrementos presupuestales, y por lo tanto se contó con escasos recursos y poco margen para diseñar e implementar una política presupuestal acorde a las necesidades que este proceso conlleva.

Todos estos elementos han tensionado significativamente las capacidades de las propias estructuras académicas que se están intentando fortalecer. En ese sentido, quizás convenga mencionar que ha sido muy complejo dar niveles razonables de consistencia política al proceso de transformación, y en particular el mantener al colectivo docente involucrado e informado sobre el alcance y los efectos de todo el proceso de implementación del EPD, y señalar entonces que allí estuvo una de las principales dificultades.

8.- Régimen de incompatibilidades

Previo a la entrada en vigencia del EPD ya se había iniciado un proceso de unificación de las actividades académicas que desempeñan los y las docentes de la institución. De este modo, progresivamente se fue avanzando en el sentido de que no existan situaciones de incompatibilidad generada por la ocupación de más de un cargo en una Unidad Académica, y al 1° de abril de 2024 se alcanzará dicho objetivo. Cabe consignar, no obstante, que existe una única situación de una docente que reviste un cargo G y un cargo J en el Departamento Educación Física y Salud. Vale mencionar, así mismo, que se elevó una consulta respecto del alcance que el EPD tiene respecto de los cargos J, que todavía está siendo analizada. En función de la respuesta que obtengamos,

deberá analizarse las acciones a implementar, de modo de solucionar la eventual incompatibilidad que se configure.

Así mismo, no se constatan otras incompatibilidades, de acuerdo a lo establecido por parte del CDC a este respecto.

9.- Plazos de permanencia en cargos y funciones docentes

El plazo máximo de permanencia en los cargos docentes está siendo considerado al momento de proyectar los llamados a cargos efectivos.

En particular se han diagnosticadas algunas situaciones como las más críticas y delicadas; específicamente, la gran cantidad de cargos docentes de grados 1 y 2 que al día de hoy componen la estructura académica de ISEF. Intentando revertir estas situaciones, y minimizar los eventuales impactos que estos límites puedan tener en la dinámica académica del servicio, se han definido dos estrategias complementarias: por un lado se ha buscado estimular la movilidad ascendente, y por otro se ha implementado un plan de estímulo para ingreso al RDT.

A partir del corriente año 2024 se ha incorporado la notificación, por parte del Departamento de RR.HH. de ISEF, del tiempo restante que a cada docente le queda para ocupar un cargo, en función del vínculo contractual y de acuerdo con las resoluciones adoptadas por el CDC.

10.- Procesos de efectivización de cargos previstos en la Disposición Transitoria 13

Actualmente los Departamentos Académicos están terminando de procesar colectivamente la planificación respecto de los llamados a cargos docentes efectivos, a ser realizados durante los años 2024, 2025 y 2026. En los casos que corresponda, estas planificaciones deberán contemplar las situaciones previstas en la Disposición Transitoria 13.

De ese modo, a partir de las propuestas que eleven las Comisiones cogobernadas y en cumplimiento de lo establecido por el CDC, se espera que la CD de ISEF pueda alcanzar niveles de acuerdo suficientes, que aseguren el progresivo avance hacia la efectivización de las estructuras académicas.

11.- Contratos vigentes de asignación de funciones docentes realizados mediante artículo 46° del EPD

Actualmente existen 3 contratos vigentes mediante el Artículo 46° del EPD. Quienes allí se desempeñan llevan adelante tareas docentes, en el marco de un convenio específico con la Intendencia Departamental de Montevideo.

Por otra parte, habitualmente también se realizan contratos por Artículo 46° del EPD para la ejecución de proyectos financiados con fondos centrales de la Udelar (CSIC, SCEAM, CSE, u otros), así como también para la implementación de algunos de los cursos de educación permanente que anualmente ISEF ofrece. En estos casos los contratos son a término, en función de las características del respectivo proyecto o curso.

12.- Cuadro de Resumen

TEMA	Avances y Proyecciones
Adecuación de cargos docentes al Art.4	En ISEF, la totalidad de los cargos de las Unidades Académicas se ajustan a lo que establece el EPD en su Artículo 4°. Las únicas excepciones la constituyen dos cargos docentes que dependen de la Dirección, cuyo vencimiento se dará el 31/12/24, sin la posibilidad de renovación.
Desempeño obligatorio de la enseñanza de grado	En ISEF todas y todos los docentes cuyos cargos están inscriptos en una Unidad Académica desempeñan tareas de enseñanza de grado.
Definición de Unidades Académicas	El ISEF se organiza en 5 Unidades Académicas: 1.- Departamento de Educación Física y Prácticas Corporales. 2.- Departamento de Educación Física y Salud 3.- Departamento de Educación Física y Deporte. 4.- Departamento de Educación Física, Tiempo Libre y Ocio. 5.- Unidad Académica de Gestión.
Elaboración de planes de trabajo de los docentes	Se comenzó a solicitar la presentación de planes de trabajo en tres situaciones diferentes: a.- Docentes que ocupan cargos docentes efectivos. b.- Docentes que aspiran a dedicaciones horarias altas. c.- Docentes que tienen cargos base de baja dedicación y obtienen una extensión horaria que lleva el cargo a media o alta dedicación.
Dedicación horaria y funciones docentes	Para quienes revisten un cargo docente de baja dedicación es obligatorio el cumplimiento de la función de enseñanza de grado. Quienes ocupan un cargo de media dedicación, además de la enseñanza de grado se agrega la obligación de cumplir una segunda función sustantiva. En los cargos de alta dedicación la expectativa institucional es la de que se desarrollen integralmente las tres funciones sustantivas. Se desplegaron mecanismos institucionales de apoyo a los grupos de investigación, de modo de tender a fortalecer los ámbitos colectivos a partir de los cuales se puedan realizar las orientaciones académicas y los acompañamientos.
Docentes honorarios	En la institución no tenemos docentes honorarios.

Principales dificultades de implementación del EPD	Las principales dificultades que hemos debido afrontar, o las que más han condicionado el avance en el proceso de implementación del EPD están asociadas a dos aspectos: a.- La relativamente baja cantidad de docentes que se encontraban en cargos de responsabilidad académica al momento de su entrada en vigencia. b.- La simultaneidad de procesos académicos e institucionales. En ambos casos, la situación existente en ISEF a inicios de 2021 tuvo relación directa con la dimensión y la complejidad de estas dificultades. Al mismo tiempo, ha sido muy complejo dar niveles razonables de consistencia política al proceso de transformación de las estructuras académicas, y en particular el mantener al colectivo docente involucrado e informado sobre el alcance y los efectos de todo el proceso de implementación del EPD.
Régimen de incompatibilidades	Existe una única situación de una docente que reviste un cargo G y un cargo J en el Departamento Educación Física y Salud. Vale mencionar, así mismo, que se elevó una consulta respecto del alcance que el EPD tiene respecto de los cargos J, que todavía está siendo analizada.
Plazos de permanencia en cargos y funciones docentes	El plazo máximo de permanencia en los cargos docentes está siendo considerado al momento de proyectar los llamados a cargos efectivos. Al mismo tiempo, se han diagnosticadas algunas situaciones críticas y se han definido estrategias institucionales a través de las cuales se busca minimizar los eventuales impactos que estos límites puedan tener en la dinámica académica del servicio. En este sentido, se ha estimulado la movilidad ascendente, y por otro se ha implementado un plan de estímulo para ingreso al RDT.
Procesos de efectivización de cargos previstos en la Disposición Transitoria 13	Actualmente los Departamentos Académicos están terminando de procesar colectivamente la planificación respecto de los llamados a cargos docentes efectivos, a ser realizados durante los años 2024, 2025 y 2026. En los casos que corresponda, estas planificaciones deberán contemplar las situaciones previstas en la Disposición Transitoria 13.
Contratos vigentes de asignación de funciones docentes realizados mediante artículo 46° del EPD	Existen 3 contratos vigentes mediante el Artículo 46° del EPD. Quienes allí se desempeñan llevan adelante tareas docentes, en el marco de un convenio específico con la Intendencia Departamental de Montevideo. También se realizan contratos por Artículo 46° del EPD para la ejecución de proyectos financiados con fondos centrales de la Udelar (CSIC, SCEAM, CSE, u otros), así como también para la implementación de algunos de los cursos de educación permanente que anualmente ISEF ofrece. En estos casos los contratos son a término.

13.- Consideraciones respecto al EPD

La valoración general respecto a los efectos institucionales que la implementación del EPD está teniendo y tendrá en las estructuras académicas de ISEF, y en particular en cuanto al desarrollo de las funciones sustantivas, es muy positiva. En este sentido, destacamos que la entrada en vigencia del EPD ha impulsado y catalizado

transformaciones estructurales que contribuyeron a profundizar el desarrollo académico de ISEF, lo cual redundará en un beneficio del proyecto institucional.

Más allá de las dificultades inherentes a un proceso tan complejo, progresivamente se han ido comprendiendo los alcances de estas transformaciones. En términos generales, también respecto de este tema los impactos pueden ser considerados como altamente dinamizador del funcionamiento académico del servicio. No obstante ello, también debemos señalar que constituye un elemento de la mayor preocupación algunos de los efectos que pueda tener el que existan plazos máximo de permanencia en los cargos docentes de Ayudantes y Asistentes,

Para un servicio como ISEF (cuya estructura mayoritariamente todavía está conformada por docentes que ocupan cargos interinos grados 1 y 2), es posible que los plazos no sean suficientes para avanzar con todos los procesos de efectivización y de movilidad ascendente, y que esto genere efectos muy negativos para el desarrollo y la consolidación del campo académico de la educación física. Esta situación abarca a todas las unidades académicas, y a todo el territorio nacional, más allá de que en algunas áreas, y en algunos CENUR la problemática se expresa de manera muy acuciante.

Esto no pone en entredicho ninguna de las valoraciones positivas, ni suspende el reconocimiento de los efectos positivos que estamos visualizando en el proceso de implementación del EPD. E incluso podemos decir que esta preocupación propició que en ISEF pusieramos a funcionar algunas herramientas de política académica que también están teniendo efectos positivos (por ejemplo el Plan de estímulo al ingreso al RDT para docentes de ISEF).

En última instancia, es de gran preocupación que un número importante de docentes de ISEF que actualmente revisten en cargos G2, no puedan ascender de grado y no consigan ingresar al RDT, y que luego de cumplido el plazo máximo de permanencia en el cargo deban desvincularse de la institución. Para el caso del campo de la educación física, y muy en particular para algunas áreas de producción de conocimiento y para algunas regiones del país, esto puede implicar que no haya otras personas en condiciones de acceder a estos cargos.

	Expediente Nro. 008100-000011-24 Actuación 2	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 14/03/2024 Estado: Para Actuar
--	---	---

TEXTO