



N° de expediente: 008100-000008-22

Fecha: 17.02.2022

Universidad de la República Uruguay - UDELAR



ASUNTO

SOLICITUD DE PRÓRROGA DE LAS EXTENSIONES HORARIAS DE MARÍA LEBBORONI Y VANESA SANGUINETTI

Unidad	SECCIÓN SECRETARÍA COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF						
Tipo	EXTENSION HORARIA - SOLICITUD DE RENOVACION						
	Documento	Nombre completo	Correo	Número de cargo	Escalafón	Grado	Horas
Funcionario/s:	4.344.969-7	María Lebboroni Nicolini			G	2	
	4.320.091-8	Vanesa Paula Sanguinetti Ramos			G	2	
Categoría:	Docente						
Dependencia:	Dirección - ISEF						
Nro. de expediente anterior:	008100-500053-21						
Solicitante:							

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. 008100-000008-22 Actuación 1	Oficina: DIRECCIÓN DEL INSTITUTO - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 17/02/2022 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

Montevideo, 17 de Febrero de 2022

La Dirección de ISEF solicita que se les otorguen las extensiones horarias a las funcionarias María Lebboroni y Vanesa Sanguinetti equivalentes a un cargo docente grado 2, 15 horas, por el período de un año.

Se adjuntan nota de la Dirección con dicha solicitud y propuesta de trabajo de ambas presentado durante el segundo semestre del año anterior.

Pase a la Unidad de Gestión Presupuestal.

Firmado electrónicamente por Jefe de Sección Secretaría - ISEF GABRIELA BRAUSE/ProdUdelaR el 21/02/2022.
--

Anexos
Nota prórroga de extensiones horarias Leboroni y Sanguinetti.pdf
Plan de Trabajo Lebboroni- Sanguinetti.pdf



**Instituto Superior
de Educación Física**
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Montevideo, 17 de Febrero de 2022

Visto el desempeño de las funcionarias María Leboroni y Vanesa Sanguinetti en sus tareas y la importancia de dar continuidad a la implementación del eje de mejoras de las condiciones de estudio y trabajo del PDI, la Dirección del Instituto Superior de Educación Física solicita las prórrogas de la extensiones horarias de ambas.

Prof. Dra. Mariana Sarni

Directora Suplente del Instituto Superior de Educación
Física en ausencia del Prof. Dr. Gianfranco Ruggiano
Universidad de la República



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Montevideo

Parque Batlle s/n
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte
Rambla Euskal Erría 4101
25265873

Maldonado CURE

Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia
4225 5326 (telefax)

Rivera CUR

Ituzaingó 667
462 26313

Paysandú CUP

Florida 1065
4723 8342-int 107

Plan de Trabajo para la Mejora en las Condiciones de Estudio y Trabajo en ISEF

María Lebboroni

Vanesa Sanguinetti

1. Introducción

Este plan de trabajo tiene como cometido presentar las líneas que se abordarán de forma prioritaria en el período julio 2021- marzo 2022 y que en el eje 5 del PDI son mencionadas como a) herramientas para la equidad; b) ingreso, tránsito y permanencia estudiantil.

En lo que respecta a las herramientas para la equidad se trabajará sobre i) modelo de calidad con equidad de género InMujeres- LATU ii) situaciones de violencia, acoso y discriminación.

Sobre ingreso, tránsito y permanencia, se formularán acciones dirigidas hacia los estudiantes que ya pertenecen a la institución y que en el contexto de la emergencia sanitaria Covid 19 se rezagaron en sus estudios (generación 2020-2021).

Se proyecta a partir de marzo del 2022 una segunda etapa ya con el retorno a la presencial educativa, donde se trabaje sobre la desvinculación y el rezago de estudiantes en términos generales, además de incorporar las problemáticas de los estudiantes en situación de discapacidad, privación de libertad y estudiantes migrantes; en coordinación con las acciones que ya se vienen realizando en los distintos ámbitos del servicio.

Se busca establecer vínculos intra e interinstitucionales con actores u organismos especializados en las temáticas propuestas y que cuentan con acumulaciones diversas: UAE del Servicio; Comité de emergencia; Comisión de Equidad y Género del ISEF; Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación; Comisión Abierta de Equidad y Género; Comisión Central de Cuidados; Programa de Respaldo al Aprendizaje (PROGRESA).

Este Plan de Trabajo tendrá, en una primera etapa y como piloto, un alcance específico para Montevideo (el personal docente, el personal TAS, el estudiantado y los

edificios). De todas formas, se buscará realizar un mapeo para reconocer referentes, grupos de trabajo o comisiones que se entiendan claves.

2. Objetivos

General

Proyección de políticas y generación de acciones vinculadas al eje 5 del PDI para su abordaje y sinergia con herramientas desarrolladas a nivel central de la Universidad.

Objetivos del llamado: apoyo a actividades involucradas en el proyecto de Mejora en las Condiciones de Estudio y Trabajo, en el marco de la implementación del PDI.

Específicos

Articular y poner en diálogo las acciones que se realizan en los distintos ámbitos, en relación con los puntos contenidos en el eje 5.

Brindar apoyo técnico a las áreas/departamentos/oficinas que lo necesiten en áreas de: género y diversidad, población vulnerable, cuidados y corresponsabilidad.

Incorporar la perspectiva de género en la institución, detectar brechas y trabajar para revertirlas. Hacerlo a partir del Modelo de Calidad con Equidad de género.

Generar espacios de trabajo y estudio libres de violencia, acoso y discriminación.

Apoyar situaciones específicas de población vulnerable.

Proponer acciones para la protección de trayectorias estudiantiles

Consolidar estrategias de apoyo a los estudiantes generaciones 2020 y 2021 rezagados.

3. Principales líneas de trabajo

3.1. Modelo de Calidad con Equidad de Género InMujeres-LATU

El Modelo es una herramienta de transversalización de la perspectiva de género, la cual promueve la equidad entre mujeres y varones buscando transformar las estructuras laborales (tanto del personal docente como del personal Técnico, administrativo y de servicio) y las estructuras educativas de manera que no existan brechas de género e inequidades, las cuales impactan en la eficiencia y eficacia de las organizaciones. Uno de los principales requisitos al adherir al Modelo es la necesidad de **diagnosticar** de forma profunda la situación del servicio, conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para incorporar la perspectiva de género. El diagnóstico se propone dar cuenta de los sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieran en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización. En este sentido, se buscará conocer en específico cuál es la situación de los distintos colectivos de la comunidad de ISEF, entendiendo que algunas desigualdades o dificultades pueden estar en unos y no en otros. El diagnóstico permite derribar y/o confirmar mitos, permite sacar a la luz inequidades, alejándonos del plano de la percepción, de lo subjetivo y acercándonos así al plano de los datos objetivos.

El Modelo que plantea InMujeres es específico para espacios de trabajo. Desde la CAEG se ha trabajado en adaptar dicho Modelo a centros de estudios, por lo que también se diagnostica la situación del estudiantado (ingresos, egresos, situación laboral, cuidados, entre otros), la propuesta académica (existencia de la perspectiva de género en la currícula), entre otras especificidades que tiene la Universidad y el servicio en particular.

Otros aspectos que trabaja el Modelo son: la formalización de espacios de trabajo (Comisiones), los cuidados y la corresponsabilidad, el abordaje de situaciones de violencia, acoso y discriminación, así como también incluye un trabajo específico en las formas de comunicar. Por otro lado, es de suma importancia trabajar en generar espacios de sensibilización y capacitación para toda la comunidad (docentes, TAS, estudiantado), estos espacios se pueden generar en acuerdos con el Instituto de Capacitación y Formación.

Surge necesaria la adhesión al Modelo de Calidad con Equidad, herramienta que está utilizando la Universidad para incorporar la perspectiva de género en los Servicios. En este sentido, es importante elaborar una Política de Calidad que guíe el accionar del Servicio, posteriormente se deberá realizar el diagnóstico organizacional con perspectiva de género el cual es clave para conocer la situación específica y así elaborar un Plan de Acción a partir de sus resultados.

3.2. Situaciones de violencia, acoso y discriminación

El CDC en su Resolución N° 6 del 26 de marzo de 2019 establece:

Para la Universidad de la República no son admisibles actos de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como que tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio (CDC, res. n°6, 26/3/2019).

El 20 de diciembre de 2020 el CDC aprueba la Política institucional de la UDELAR sobre violencia, acoso y discriminación. En ella se define la institucionalidad a cargo de su implementación y seguimiento de la política: la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación, el Prorectorado de Gestión y la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación. En esta oportunidad el CDC aprueba también la Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, la cual entra en vigencia el 5 de abril.

A partir de dicha fecha, la Udelar cuenta con una nueva Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, CDC Res. N° 5 del 22/12/2021. En dicha Ordenanza se define a la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación, quien asesora al CDC. Por otro lado, se crea la Unidad Central sobre violencia, acoso y discriminación quien tiene el cometido de atender, recepcionar, tramitar y dar seguimiento a las denuncias. Esta Ordenanza exige a los Servicios tener un mecanismo,

referente, comisión o técnico/a especializado/a; así como también sugiere tener su propia hoja de ruta para saber cómo llevar a cabo las denuncias.

En este sentido, es necesario contar con referentes en la temática, así como un protocolo/hoja de ruta específico que defina cómo se trabajarán las situaciones. Asimismo, es necesario generar campañas de difusión de la ordenanza y del mecanismo específico.

3.3. Protección de trayectorias educativas: ingreso, tránsito y permanencia en la institución

El tercer punto de este plan de trabajo propone acciones para la protección de las trayectorias de los estudiantes en ISEF; ello va en concordancia con la preocupación que se ha instalado en la Udelar sobre la necesidad de impulsar la democratización de la educación universitaria. La Conferencia Regional de Educación Superior realizada en Cartagena en el año 2008 (CRES) proclama a la Educación Superior como un derecho humano y un bien público en el que los estados deben garantizar el cumplimiento de estos derechos a través de la implementación de políticas educativas promotoras del libre acceso y de la educación de calidad. (CRES 2008, Declaración Final).

El acceso de estudiantes provenientes de sectores sociales anteriormente excluidos ha promovido una nueva configuración estudiantil, estudiantes que trabajan-trabajadores que estudian, feminización de la matrícula, entre otros aspectos. Resulta evidente que el acceso de nuevos sectores sociales a la Udelar ha significado un desafío para la institución en general ya que este fenómeno abona el aumento de las tasas de abandono, fundamentalmente en los primeros años de la carrera y entre aquellos estudiantes con capital cultural débil como punto de partida. Es lo que Ezcurra (2013) denomina "inclusión excluyente", donde las universidades impulsan políticas de libre acceso, pero simultáneamente, excluyen a aquellos estudiantes que poseen un capital cultural de menos valía para la vida universitaria, integración y compromiso con sus estudios y, en definitiva, terminan oficiando de reproductoras de las desigualdades sociales.

El campo de estudio de las trayectorias estudiantiles vinculadas a la desvinculación y rezago cuenta con una variedad significativa de estudios y modelos explicativos pero que se pueden agrupar de la siguiente manera: **modelo individual** donde se deposita en el estudiante la responsabilidad del éxito o el fracaso; el **modelo social** cuya explicación radica en las condiciones socioeconómicas desfavorables, la desigualdad educativa es un reflejo de la desigualdad económica y social, el **modelo de responsabilidad institucional** que pone en evidencia las dificultades del sistema educativo para dar respuesta a estudiantes “no esperados” por la Universidad y finalmente, el **modelo pedagógico** donde toma relevancia lo que sucede dentro del aula, entre ellas las prácticas de enseñanza, las relaciones vinculares y la presentación del conocimiento académico- disciplinar. Adherir a un modelo explicativo de la desvinculación y el rezago no significa que se descartan algunos de los modelos antes mencionados, sino que se opta por hacer énfasis en alguno de ellos.

Según datos obtenidos de las Estadísticas Básicas de la Udelar del año 2019, el número de estudiantes de ISEF ha ido en permanente aumento, la eliminación de las pruebas de ingreso fueron determinantes en este sentido, pasando de 336 ingresos en 2011 a 1428 en 2019, permaneciendo con pocas variaciones los egresos. En el año 2019 los estudiantes activos: 6048 presentan el 3,7% del total de los estudiantes de la Udelar: 163.112.

Existen tres momentos cruciales i) el **ingreso** ya que es necesario asegurar el ingreso democrático de los estudiantes que desean realizar una carrera; ii) el **primer año** como momento crucial en la vinculación de los estudiantes con la institución, iii) el **egreso** como momento de concreción del perfil profesional y vinculaciones del futuro profesional con el medio

Si bien ISEF tiene ofertas educativas en las sedes de Maldonado, Paysandú y Rivera, la propuesta inicial en lo que respecta a la protección de trayectorias se proyecta en una primera instancia para la sede de Montevideo, y la articulación con los recursos humanos que ya posee la institución y que además permiten no reproducir acciones que ya se vienen desarrollando. Para la concreción de lo que aquí se propone es importante que la Unidad de Enseñanza del Servicio ya que es precisamente ésta la que tiene entre sus cometidos el trabajo con los estudiantes y los docentes como sujetos de enseñanza.

Las acciones que aquí se proponen abarcan dos niveles, un primer escalón son aquellas que se vinculan con la inclusión educativa y que procuran la permanencia de los estudiantes en la institución buscando reducir las tasas de desvinculación y, un segundo escalón que implica aquellas acciones necesarias para procurar el involucramiento de los estudiantes con la institución y con su propio proceso de aprendizaje. Algunos especialistas hablan de engagement, en este caso se opta por la inclusión académica, entendida esta última como las estrategias institucionales, curriculares, de enseñanza y evaluación en donde la apropiación de la cultura, el lenguaje y el conocimiento académico disciplinar es fundamental.

	INCLUSIÓN EDUCATIVA	INCLUSIÓN ACADÉMICA
Objetivos	Acceso, permanencia en la institución	Involucramiento del estudiante con su aprendizaje
	Integración de sectores socialmente excluidos al ambiente y la cultura universitaria	Relación con el conocimiento académico de una forma significativa
Tipo de política	Políticas focalizadas en el libre acceso de los estudiantes y el apoyo a aquellos menos favorecidos	Políticas focalizadas en formas de enseñar y aprender para todos sin importar el punto de partida

Tabla 1 Diferencias entre inclusión educativa y académica. Elaboración propia

Las políticas que buscan revertir los niveles de rezago o desvinculación estudiantil promoviendo la protección de trayectorias hacen foco en la institución educativa pero también en las propuestas pedagógico- didácticas.

Resulta necesario identificar qué carreras de la oferta de ISEF presentan mayor número de rezago y desvinculación estudiantil y en qué momento de la carrera se produce: momento inicial, intermedio o próximo al egreso. Para la definición de acciones es necesario pensarlas contextualizadas en el Servicio, por ello resulta fundamental conocer qué acciones se llevan adelante en ISEF en lo que respecta a la protección de trayectorias principalmente en la Unidad de Enseñanza, Directores de Carreras, análisis

de documentación: PDI 2021-205; Documento de evaluación institucional, análisis del Plan de Estudios de las diversas carreras ofrecidas por ISEF.

Se agrega a la complejidad antes presentada la situación de los estudiantes que en los años 2020 y 2021 que ingresaron a estudiar a ISEF en contexto de Covid 19, que además de tener clases 100% virtual se vincularon con la institución universitaria a través de un dispositivo tecnológico, resulta dificultoso construir el sentido de comunidad para para los docentes como para estos estudiantes. El aspecto que resaltar es que el aula como espacio físico se expandió, ello permite que en el retorno a la presencialidad pueda considerarse la permanencia de espacios virtuales transitando hacia un sistema híbrido de enseñanza en el que se contemple lo virtual para unidades curriculares masivas, o fundamentalmente teóricas y espacios de presencialidad para las modalidades de taller, laboratorios, prácticas específicas. El Observatorio del Tecnológico de Monterrey plantea que para que la virtualidad es necesario recurrir a metodologías de enseñanza diferentes a las tradicionales: ABP, Aula invertida, gamificación o modular el ritmo de la clase (<https://observatorio.tec.mx/edu-news/universidades-planes-postcovid19>)

José Antonio Miguel Roman en una investigación presentada en la Revista Latinoamericana de Estudios Educativos indaga sobre la educación superior en tiempos de pandemia, sobre los retos, los obstáculos y las competencias presentadas tanto por docentes como por estudiantes en el paso hacia la virtualidad. En la concepción de un sistema híbrido de enseñanza que cada vez toma mayor relevancia sobre su pertinencia el autor recurre a cuestionarios para relevar la voz de los actores sobre los obstáculos presentados para realizar las clases virtuales, las competencias desarrolladas en este contexto y que podría ser interesante aplicar a los estudiantes del ISEF de la generación 2020 y 2021 con la intención de realizar ajustes en aquellas unidades que pudieran permanecer brindando una modalidad mixta de enseñanza.

Luego de realizar varias reuniones con diversos actores del Servicio y de contar con más elementos sobre el ISEF se pudo observar que existen estructuras abocadas al apoyo de la enseñanza y la protección de trayectorias por lo que nuestro rol se sustenta en el asesoramiento y acompañamiento de acciones formuladas y ejecutadas por éstos. Se considera de pertinencia para el abordaje de las problemáticas surgidas a partir de la

virtualidad, específicamente de las generaciones 2020-2021 las siguientes acciones: i)
Curso de nivelación para estudiantes de las generaciones 2020 y 2021 que quedaron rezagados
ii) Tutorías académicas, en las unidades curriculares con altos índices de rezago y no
aprobación; iii) Realizar sugerencias para el seguimiento del desempeño estudiantil.
Coordinación con la Unidad de Indicadores de la Enseñanza (USIEN)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES JULIO 2020- MARZO 2021

	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Febrero	Marzo
Encuentros de trabajo con distintos actores del Servicio involucrados en la implementación del eje 5 del PDI.	X	X	X	X	X	X	X	X
Sistematizar acciones específicas del eje 5 del PDI	X	X	X	X	X	X	X	X
Modelo de Calidad con Equidad de Género InMujeres-LATU								
Encuentros de trabajo con Comisión de Género	X	X	X	X	X	X	X	X
Adhesión al Modelo	X							
Reglamento de la Comisión	X							
Política de Calidad		X						
Diagnóstico organizacional		X	X	X	X	X		
- Entrevistas					X	X		
- FODA						X		

Plan de Acción												X	X
Plan de Capacitación												X	X
Situaciones de violencia, acoso y discriminación													
Integrar la COSSET	X						X	X	X	X	X	X	X
Diseño de hoja de ruta sobre violencia, acoso y discriminación.						X	X	X					
Definición de referentes.					X	X	X						
Atención de consultas, recepción y seguimiento de denuncias que se inician en el Servicio. Coordinación con la Unidad central, de las tareas de prevención y actuación en la materia.							X	X	X	X	X	X	X
Ingreso, permanencia y egreso de estudiantes													
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Febrero	Marzo					
Insumos para el diagnóstico Reuniones con: Unidad de Enseñanza; Unidad de Egresados; Departamento de Administración de la Enseñanza; Directores de Carrera; Unidad de Evaluación	X	X											

institucional.																				
Insumos para el diagnóstico Análisis de documentación: PDI 2021- 2025/ Documento de evaluación institucional/ Diseño curricular del Plan de Estudio 2014.	X	X																		
Actividades de asesoramiento a la Unidad de Apoyo a la Enseñanza y la Unidad de Egresados	X	X		X	X	X	X	X												X
Vínculo con los organismos centrales de Enseñanza		X																		X
Asesorar en actividades de evaluación de experiencias de enseñanza valiosas en el contexto de la virtualidad									X	X	X	X	X							
Evaluación y cierre de este Plan																				
Elaboración de informe sobre los avances realizados en el período (julio 2021- marzo 2022)																				X

4. Mecanismos de seguimiento

Se realizará un informe con los principales resultados y acciones realizadas en las líneas de trabajo propuestas al terminar el período del calendario. Luego, se realizará un nuevo Plan de Trabajo y Cronograma para seguir abordando en otras líneas de trabajo.

5. Bibliografía de referencia

Declaración Final de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. Conferencia Regional de Educación Superior 2008. Disponible en: <https://www.oei.es/historico/salactsi/cres.htm>

Santiviago, C; De León, F; Couchet, M; Rubio, M (2017). La permanencia de los estudiantes, un desafío para la Universidad. InterCambios, vol 4, nº 2.

Román, J, A. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: una visión desde dentro del proceso formativo. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. L, núm. Esp., pp. 13-40, 2020. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237017/html/index.html#gt3>

Observatorio Tecnológico de Monterrey: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/universidades-planes-postcovid19>

	Expediente Nro. 008100-000008-22 Actuación 2	Oficina: SECCIÓN CONTADURÍA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 21/02/2022 Estado: Cursado
--	---	---

TEXTO

Montevideo, 21 de febrero del 2022.

Exp.008100-000008-22

La Unidad de Apoyo a la Gestión Presupuestal y Contable (UGP) informa que:

Toma conocimiento de la **prórroga de la extensión** para las docentes, Vanesa Sanguinetti (CSE) y María Lebboroni (Rectorado), equivalente a un G°2, 15 horas desde el 01/04/22 al 31/03/23. (La extensión anterior va hasta el 31/03/22 según la resolución N° 33 de la Comisión Directiva de ISEF del día 04/06/21)

La misma se financia con Fondos Propios del Instituto

Llave presupuestal : 155110100

Pase a Contaduría de Oficinas Centrales, cumplido vuelva a Secretaría de Comisión Directiva de ISEF.

Firmado electrónicamente por WALTER DA LUZ/ProdUdelaR el 21/02/2022.
--

Anexos
Resolución expe 008100-500053-21.pdf

21/2/22, 11:55

Resolución



LA COMISIÓN DIRECTIVA INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA EN SESIÓN ORDINARIA DE FECHA 4 DE JUNIO DE 2021,

Número	Fecha
33	04/06/2021 08:30

(Exp. N° **008100-500053-21**) - Visto: el llamado a extensiones horarias para cumplir funciones en la implementación del Plan de Desarrollo Institucional de ISEF 2021-2025, la Comisión Directiva del Instituto Superior de Educación Física resuelve:

- 1) Aprobar el fallo de la Comisión Asesora que entendió en el presente llamado.
- 2) Otorgar extensiones horarias equivalentes a un cargo Esc. G, G°2, 15 horas, para cumplir funciones en la implementación del Plan de Desarrollo Institucional de ISEF 2021-2025 a las Sras. María Lebboroni y Vanesa Sanguinetti desde la toma de posesión y hasta el 31/03/2022.
Pase a la Unidad de Gestión Presupuestal.

(6 en 6)

	Expediente Nro. 008100-000008-22 Actuación 3	Oficina: DIVISION CONTADURIA OFICINAS CENTRALES - DIRECCION Fecha Recibido: 21/02/2022 Estado: Cursado
--	---	--

TEXTO

La División Contaduría Central informa que:

- 1) Existe disponibilidad presupuestal a nivel global en el ISEF.

- 2) La presente solicitud de traspaso de crédito a Rectorado, equivalente a un cargo Esc. G, G^o2, 15 horas, para la docente Sra. María Lebboroni, Esc. G, G^o2 20 hs, por el periodo del 01/04/22 al 31/12/22, se financia con fondos propios del Instituto, Fin. 1.1, prog. 347

- 3) La presente solicitud de traspaso de crédito a la Comisión Sectorial de Enseñanza (CSE), equivalente a un cargo Esc. G, G^o2, 15 horas, para la docente Sra. Vanesa Sanguinetti, Esc. G, G^o2 30 hs, por el periodo del 01/04/22 al 31/12/22, se financia con fondos propios del Instituto, Fin. 1.1, prog. 347

- 4) De mantenerse para el ejercicio 2023 la misma asignación presupuestal que la operada en el presente ejercicio existirá disponibilidad para financiar ambas solicitudes al 31/03/23

Llave presupuestal 155110100

Pase a Comisión Directiva ISEF.

Firmado electrónicamente por WALTER DA LUZ/ProdUdelaR el 21/02/2022.
Firmado electrónicamente por Director de División - Contaduría Oficinas Centrales Cr. GUSTAVO MORALES DEL VALLE/ProdUdelaR el 22/02/2022.

	Expediente Nro. 008100-000008-22 Actuación 4	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA A COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 22/02/2022 Estado: Para Actuar
--	---	---

TEXTO