

XIX CONVENCION PROF. ING. QUÍM. JORGE BROVETTO

DISCUSIÓN PRESUPUESTAL DE ADUR

El presente documento ha sido elaborado por el grupo de presupuesto de ADUR, con la intención de contribuir a la discusión presupuestal en la XIX Convención de ADUR. Para su confección se ha tomado como base el documento presupuestal aprobado en el año 2018 por la XVIII Convención, actualizándose algunos indicadores y agregándose información relevante y pertinente para esta convención.

En el documento se desarrollarán diferentes aspectos vinculados al interés presupuestal de nuestro gremio, organizándose el mismo de la siguiente forma: en primera instancia se presentan y describen diferentes elementos estadísticos con el fin de contextualizar la situación laboral de los docentes de la Udelar, abordando aspectos tales como la cantidad de estudiantes que ingresan a la Udelar y su relación con la cantidad de docentes disponibles, la situación salarial de los docentes en el contexto laboral uruguayo, las condiciones edilicias para un adecuado desempeño de las diferentes funciones docentes, las posibilidades y perspectivas de desarrollo docente dentro de la institución y la necesidad de crear un sistema de cuidados en la Udelar.

Seguidamente se plantean algunos elementos relacionados con la reivindicación de la educación terciaria como derecho humano universal, se expone la situación de la Udelar en el interior del país y la necesidad de un sistema de becas para estudiantes, y la reivindicación de un trato igualitario con respecto a otras instituciones privadas en términos de aportes patronales.

Para finalizar, el documento expone una guía con los diferentes énfasis presupuestales de ADUR, por los cuales, las trabajadoras y los trabajadores docentes deberemos luchar en los próximos años.

En términos de lucha presupuestal, ADUR debe analizar cuidadosamente los últimos antecedentes, los cuales demostraron una muy baja satisfacción presupuestal considerando nuestras legítimas aspiraciones, las de la Udelar y las del sistema de educación pública en su conjunto. Considerando la lucha presupuestal que debemos dar en los próximos años, ADUR contará con el estímulo de saber que, las estadísticas y los números que se exponen en este documento justifican claramente nuestros pedidos y reivindicaciones presupuestales. Aun así, no debemos descuidar el hecho de que, en los últimos años, esto no ha sido suficiente para conseguir logros presupuestales importantes para nuestro colectivo, la Udelar, o para el sistema público de educación e investigación en nuestro país.

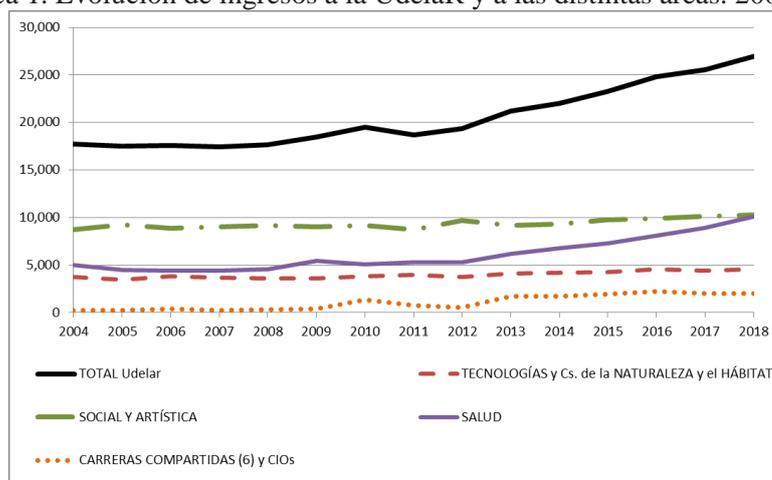
¡Seguiremos reivindicando el (6+1) % del PBI para la educación pública y la investigación!

1. Contexto laboral de los docentes de la Udelar en los últimos 15 años

1.1 Evolución del número de estudiantes en la Udelar y su relación con el número de docentes disponibles

El Gráfico 1 da cuenta del fuerte incremento del número de estudiantes que ingresan a la Udelar, pasando de 17.000 en 2004 a 27.000 en 2018 (59 % de aumento). Este crecimiento se intensifica desde 2012, ya que en los últimos cinco años el incremento fue superior al 30%, fundamentalmente por el área de la salud que aumentó el ingreso de 5.000 estudiantes por año a 10000 y el área social y artística (2.000 estudiantes más). En el área salud los incrementos más importantes se dieron en Psicología, Medicina e ISEF. Es muy probable que en los próximos años, el área salud lidere el incremento de ingresos en la Udelar con más de 10000 estudiantes por año, lo que demandará un mayor presupuesto para una atención adecuada de esta demanda, atendiendo las necesidades tanto de los estudiantes como de los docentes involucrados. Finalmente, la evolución de “Carreras compartidas y CIOs” si bien no refiere exclusivamente a ingresos en el interior del país, lo es en su mayoría, y mostró un incremento de casi 2.000 estudiantes en el período, aunque se destaca un estancamiento en este valor a partir del año 2015.

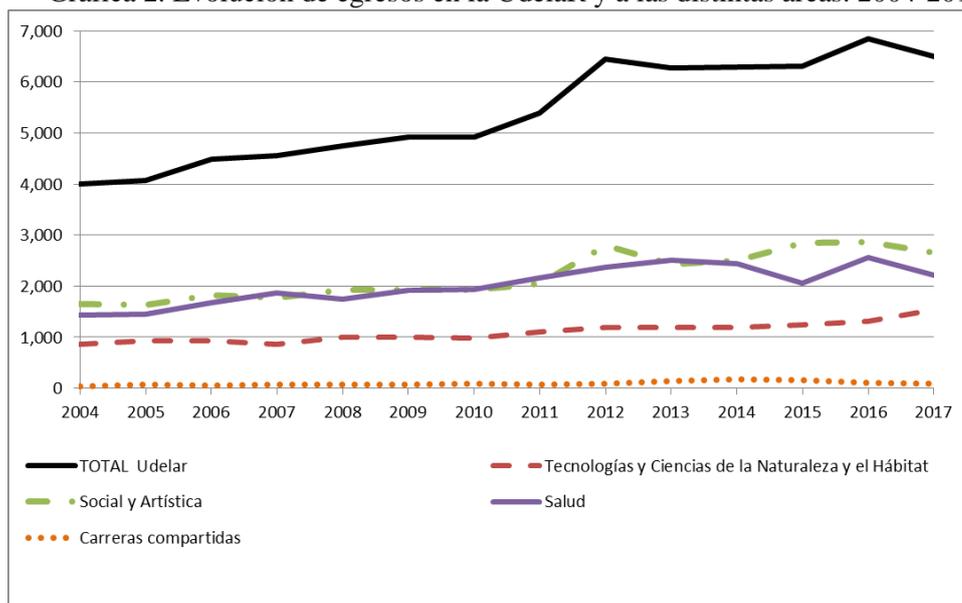
Gráfica 1. Evolución de ingresos a la Udelar y a las distintas áreas. 2004-2018



Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (Udelar)

El Gráfico 2 muestra la evolución del egreso de estudiantes. Aquí también se hace evidente un elevado crecimiento de 75% (de 4.000 egresados anuales a 6500), y que el mismo no está asociado necesariamente al crecimiento de la matrícula, ya que ésta lo hace fundamentalmente a partir de 2012 y esa cohorte recién está por empezar a egresar. Adicionalmente, los mayores egresos se constatan principalmente en las áreas social y artística y el área salud, y en función de los ingresos se espera que la brecha en favor del área salud se incremente en los próximos años. Aunque no es una cantidad muy elevada, cabe destacar el crecimiento sostenido de los egresos en el área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat, especialmente a partir del año 2015.

Gráfica 2. Evolución de egresos en la UdelaR y a las distintas áreas. 2004-2017



Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (UdelaR)

El Cuadro 1 muestra la variación promedio anual de los puestos docentes en los distintos servicios. Las variaciones se muestran en tres subperíodos: 2004-2008, 2009-2012, y 2013-2017. En casi todos los servicios se evidencia un incremento importante entre 2009 y 2012, y un menor crecimiento en el subperíodo final. A nivel de toda la UdelaR el crecimiento anual de puestos docentes fue de 2% anual en el primer período, luego subió a 5%, para luego caer al valor más bajo, 1%. El cuadro también deja constancia de la fuerte expansión que se produjo en el interior del país.

Cuadro 1. Variación promedio anual de puestos docentes según periodo

	2004-2008	2009-2012	2013-2017
Facultad de Agronomía	0.03	0.07	0.05
Facultad de Arquitectura	0.02	0.08	0.00
Facultad de Artes	0.00	0.09	0.00
Facultad de Ciencias	0.05	0.04	-0.01
Facultad de Cs. Económicas	0.02	0.03	-0.01
Facultad de Cs. Sociales	0.03	0.04	-0.01
Facultad de Derecho	-0.02	0.02	0.01
Facultad de Enfermería	0.07	0.06	0.02
Facultad de Humanidades	0.04	0.07	0.02
Facultad de Información y Comunicación	0.04	0.07	0.02
Facultad de Ingeniería	0.02	0.05	0.03
Facultad de Medicina	0.03	0.05	0.02
Facultad de Odontología	0.01	0.01	0.00
Facultad de Psicología	-0.02	-0.02	-0.02

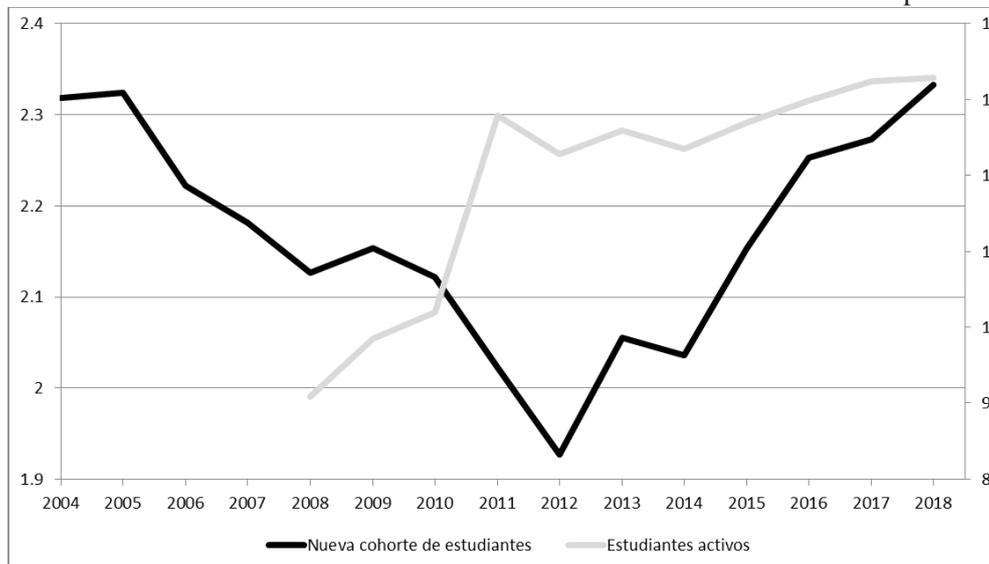
Facultad de Química	0.04	0.02	0.02
Facultad de Veterinaria	-0.01	0.04	-0.01
Hospital de Clínicas	0.01	0.04	0.01
Interior	0.03	0.46	0.18
Total	0.02	0.05	0.01
Total sin interior	0.02	0.04	0.01

Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (UdelaR)

Nota: Se incluye como Facultad de Arte a la Escuela Nacional de Bellas Artes y a la Escuela Universitaria de Música. En el caso de la FIC, en los años donde no existía, se agrega la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación y la Escuela Universitaria de Bibliotecología y Ciencias Afines.

Adicionalmente, se muestra cómo la expansión en los últimos años de la matrícula estudiantil no es acompañada por puestos docentes, pudiendo esto afectar negativamente la calidad de la enseñanza (Gráfica 3). Muestra de esto es que para el total de la UdelaR en 2004 había casi 2.3 estudiantes que ingresaban por cada docente, descendiendo este guarismo de forma continua hasta 2012 (1.9), para luego crecer y llegar actualmente a 2.3 ingresos de estudiantes por puestos docentes, valor similar al observado en 2004. Si en lugar de los estudiantes que ingresan en cada año se consideran los estudiantes activos por puestos docentes, se constata que la relación también empeora para el período 2008-2018, pasando de 9 estudiantes activos por puesto docente en 2008 a 13.5 en 2018.

Gráfica 3. Evolución de la relación estudiantes activos/nueva cohorte de estudiantes-puestos docentes



Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (UdelaR).

Hasta el momento hemos analizado exclusivamente los aspectos relacionados con la enseñanza de grado. Es importante remarcar que, además de las tareas de enseñanza a nivel de grado, los docentes universitarios realizamos actividades de formación de estudiantes a nivel de posgrado. Estas actividades son necesarias para la formación de recursos humanos que contribuirán al desarrollo científico y tecnológico de nuestro país. Si bien Uruguay aún dista mucho de alcanzar los guarismos de países desarrollados e incluso de la región, en los últimos años ha sido notorio el crecimiento en el número de estudiantes de posgrado. Esto requiere una mayor atención y horas de dedicación del plantel docente.

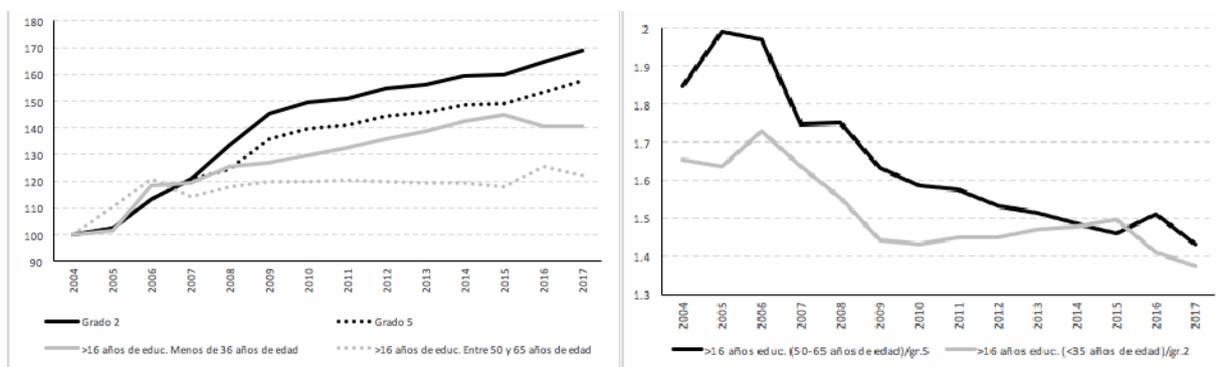
1.2 El salario docente en el contexto laboral de nuestro país

Las siguientes dos gráficas consideran la evolución de las remuneraciones líquidas en términos reales desde 2004 a 2017, para docentes grado 2 y 5. Se las compara con la remuneración de trabajadores con 16 o más años de educación, teniendo en cuenta si tienen 35 años de edad o menos (para comparar con los docentes grado 2) y los que tienen entre 50 y 65 años de edad (para comparar con el grado 5). En el primer gráfico (Gráfico 4a) se construye un índice con base 100 en 2004 para observar con mayor claridad las evoluciones. Las diferencias de los grados 2 y 5 son solo en nivel, y obedecen a la implementación en 2007 del IRPF. La gráfica da cuenta del continuo crecimiento de las remuneraciones docentes en el período, a diferencia del resto de los trabajadores con alto nivel educativo, en particular aquellos cuya edad se ubica entre 50 y 65 años que muestran niveles estables de ingresos en casi todo el período.

No obstante, que las remuneraciones docentes hayan crecido a una mayor tasa que el resto no implica que las brechas se hayan eliminado. Para analizar este fenómeno en el Gráfico 4b se presenta el cociente entre las remuneraciones promedio de los trabajadores con alto nivel educativo y más de 50 años con las remuneraciones de los docentes grado 5, y se hace lo propio con las remuneraciones de los trabajadores con alto nivel educativo que tienen menos de 35 años con las remuneraciones de los grado 2. En el primer caso, se observa que en 2005 un trabajador con alta educación ganaba el doble que un docente grado 5, y que la reducción de la brecha determina que en 2017 los trabajadores no universitarios perciban en promedio una remuneración aún 40% superior. En el caso de los trabajadores más jóvenes y los docentes grado 2 la reducción de la brecha se observa hasta el año 2009, luego se evidencia cierta estabilidad, siendo los valores de los trabajadores con alta educación también un 40% superior al grado 2 en 2017. Esto da cuenta, de que más allá de las mejoras, la Udelar sigue teniendo limitaciones relevantes para ofrecer remuneraciones competitivas a las ofertadas a trabajadores con similar (o menor) nivel educativo fuera de la Udelar. Claro está, las remuneraciones docentes no tienen en cuenta el incentivo monetario adicional que se brinda a los docentes que se encuentran en Régimen de Dedicación Total (aproximadamente el 11.5 % de los docentes).

Gráfica 4. Evolución de nivel y brecha de remuneraciones. 2004-2017

(a) Remuneraciones líquidas a valores constantes (2004=100) (b) Brechas de remuneraciones. Trabajadores dentro y fuera de la Udelar.



Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (Udelar) y ECH

1.2 La infraestructura edilicia de la Udelar y su relación con las actividades docentes

La infraestructura edilicia es otro factor clave en términos de posibilidades de desarrollo y calidad de las diferentes actividades de los docentes, no docentes y estudiantes universitarios. Esta tiene además una incidencia determinante en las condiciones de salubridad, seguridad y satisfacción laboral de los docentes. Las condiciones edilicias de los diferentes servicios universitarios son heterogéneas y diversas dentro de la institución, por lo cual es difícil presentar conclusiones generales y categóricas para toda la Udelar. De todas formas, exceptuando los edificios inaugurados recientemente y algunos edificios que por diferentes razones han tenido un mantenimiento adecuado, se puede afirmar que existen múltiples necesidades edilicias, tanto urgentes como de mediano y largo plazo para varios edificios de la Udelar. Algunos de los principales edificios de la Udelar (especialmente los ubicados en Montevideo) fueron construidos hace más de 60 años.

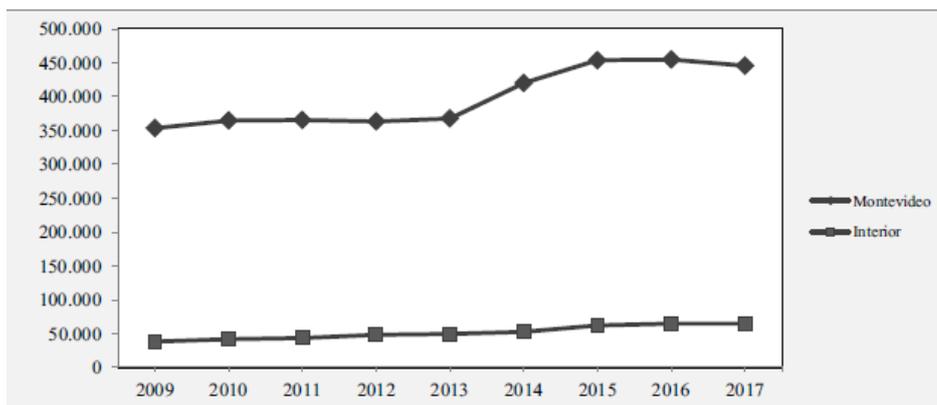
En términos generales, algunos de los problemas más agobiantes que se pueden constatar son:

- superpoblación estudiantil en las aulas de enseñanza.
- docentes y estudiantes de posgrado hacinados en instalaciones inadecuadas para las actividades de enseñanza e investigación.
- laboratorios de enseñanza e investigación en condiciones deplorables (en algunos casos en condiciones de riesgo para la integridad física de personas y/o bienes materiales). La Facultad de Química es un claro ejemplo de esto.
- inadecuada cantidad y calidad de las infraestructuras destinadas a servicios higiénicos, alimentación o estudio para estudiantes, funcionarios no docentes y docentes.

Los problemas antes mencionados son tangibles y fácilmente constatables. Viéndolo desde un punto de vista estrictamente laboral, las condiciones edilicias de varios servicios de la Udelar no cumplen con los requisitos mínimos en cuanto a condiciones laborales adecuadas y seguras para que el trabajador pueda cumplir de forma efectiva con sus diferentes obligaciones. Como trabajadores debemos dar a conocer esta situación en la sociedad y continuar luchando para cambiar esta realidad. Como docentes, y por nuestra posición en el gobierno de la institución, tenemos la responsabilidad de luchar por mejores condiciones de infraestructura edilicia para los estudiantes y funcionarios no docentes que forman parte de ella.

Al año 2017, la planta física total de la Udelar ascendía a un total de 510.389 m² de los cuales, el 84 % corresponden a Montevideo, el 13% al interior y 3% a la zona metropolitana (Canelones y San José). En el gráfico 5 se puede apreciar un importante estancamiento en el crecimiento de la planta física para Montevideo en el período 2009-2013, apenas un 6 % de aumento ese período respecto al año 2009, mientras que para igual período, en el interior del país se observó un aumento del 24 %. Entre 2013 y 2015 se registró un crecimiento importante en la planta física tanto para Montevideo (24 %) como para el interior (30%). Sin embargo, a partir del año 2015 se observa un claro estancamiento para Montevideo y un muy bajo crecimiento para el interior (4%).

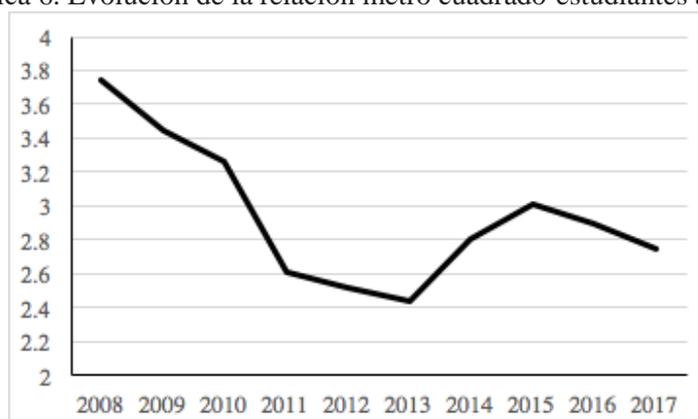
Gráfica 5. Evolución de la planta física (en m²) de la Udelar



Fuente: Dirección General de Arquitectura. Elaboración: Dirección General de Planeamiento (Udelar)

Otro indicador relevante lo constituye la relación de metros cuadrados por estudiante activo. La gráfica 6 deja en evidencia la tendencia decreciente de esta relación, que solo se detiene entre 2013 y 2015, para luego retomar la caída. Esto da cuenta de los crecientes problemas de infraestructura con que cuenta la institución.

Gráfica 6. Evolución de la relación metro cuadrado-estudiantes activos



Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (Udelar)

Actualmente, la Udelar dispone de diferentes planes tendientes a satisfacer necesidades inmediatas y regulares de sus edificios, incluyendo obras críticas y regulares, prevención de incendios y aseguramiento de la accesibilidad universal. Para todos estos planes, la Udelar dispone de un escueto presupuesto anual, el cual asciende a los 127 millones de pesos. Los escasos recursos obligan a una constante priorización de obras urgentes en todos los servicios, muchas veces dilatando el deterioro y mal funcionamiento de los locales involucrados. En términos de seguridad contra incendios, muchos de los centros aún no cuentan con la habilitación total por parte de Bomberos ya que en muchos casos, el presupuesto necesario para culminar las instalaciones necesarias en un servicio, exceden las posibilidades de financiación anual por este rubro para dicho servicio. Por ejemplo, conseguir la habilitación final de Bomberos para la Facultad de Ingeniería demandaría unos 35 millones de pesos.

En lo que tiene que ver con las obras de mayor porte, el Programa de Obras a Mediano y Largo Plazo (POMLP) constituye la guía para las inversiones edilicias y de equipamiento básico a realizar en el mediano y largo plazo, y se considera como uno de los elementos esenciales para el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados por la Institución. Originalmente el POMLP fue estructurado en dos quinquenios (2010-2014 y 2015-2019) previendo inversiones muy importantes.

En forma resumida, para el primer quinquenio (2010-2014) se proyectaron las siguientes inversiones:

- Construir edificios de mediano porte en el interior del país (Este, Noreste y Noroeste)
- Relocalizar la Facultad de Veterinaria.
- Dotar al Área Salud de un edificio que viabilice la adecuada formación de los recursos humanos que en nuestro país requiere y que dará sede a los servicios universitarios Escuela de Nutrición, Escuela de Parteras, Escuela de Tecnología Médica y Facultad de Enfermería.
- Reforzar la estructura edilicia de la UdelaR, dotando de mayor superficie al Área Social.
- Construir un nuevo edificio para el área de computación, dentro del predio de la Facultad de Ingeniería, ampliando así el espacio físico dedicado a las distintas funciones universitarias.

Para el segundo quinquenio (2015-2019), se estipuló la concreción de las siguientes obras:

- Nuevos edificios para la Facultad de Química y la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Reforzar las inversiones en el Interior.
- Reestructurar los Centros Universitarios Metropolitanos en los predios universitarios de Goes, Malvín, Parque Batlle y Parque Rodó.
- Incorporar nuevos espacios en el Cordón al uso universitario

Al día de hoy sólo se han podido concretar la mayoría de las inversiones previstas originalmente para el primer quinquenio, restando la finalización de dos obras importantes, tales como el nuevo edificio de la Facultad de Veterinaria en el cruce de la ruta 8 y la 102, y el edificio para el área salud en la zona del Parque Batlle. Aunque está previsto que estas obras se finalicen hacia finales del año 2021, es importante prever los recursos para una adecuada finalización de estos edificios, asegurando un funcionamiento integral de los mismos.

Por otro lado, muchas de las inversiones previstas para el segundo quinquenio aún están paralizadas y sin perspectivas claras de iniciarse. Entre las obras que se deberían realizar, se destacan por su importancia y magnitud presupuestal, la nueva sede para la Facultad de Química (costo estimado mayor a 50 millones de dólares) en el predio de la Udelar ubicado en la zona de Malvín y el nuevo edificio para la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación en la calle Eduardo Acevedo y Maldonado (costo estimado en más de 20 millones de dólares). Cabe destacar que los edificios vinculados a ambas facultades se encuentran en pésimas condiciones para un desarrollo medianamente adecuado de las diferentes funciones de la actividad docente, estudiantil y no docente.

La Facultad de Química, con 469 puestos (30 % en Régimen de Dedicación Total), es uno de los casos más preocupantes debido a las características particulares de sus actividades de enseñanza e investigación, por lo que constituye una verdadera preocupación tanto para el desarrollo adecuado de estas actividades, como para la propia seguridad y bienestar del personal docente, no docente y estudiantil vinculados a esta Facultad.

Según estimaciones de la Dirección General de Arquitectura, de no haber un incremento presupuestal importante para este programa, las obras pensadas originalmente para el período 2015-2019 podrían concretarse totalmente recién hacia finales de la próxima década.

Para resumir, podemos afirmar que los escasos recursos concedidos a la Udelar en los últimos años, sumado a la poca flexibilidad que se le otorgó para el libre uso de los mismos, propició un preocupante estancamiento en las obras. La actual deficiencia de recursos no sólo ha determinado que se posponga o paralice la concreción de nuevas obras, también pone en peligro la conservación mínima e imprescindible de la infraestructura edilicia actual de varios centros de la Udelar.

1.3 Posibilidades y perspectivas de desarrollo docente en la Udelar

1.3.1 Nuevo Estatuto del Personal Docente (EPD)

El Estatuto del Personal Docente (EPD) es el instrumento por excelencia que tiene la Universidad de la República para organizar, estimular, y evaluar la tarea de sus docentes en todas sus funciones. Es, por tanto, el marco central que define el rumbo de un conjunto muy amplio de actividades y que viabiliza el desarrollo académico de la institución. Este instrumento logró ser revisado y aprobado, y luego de más de 50 años será puesto en vigencia su nueva versión, aunque para su implementación integral se requerirá de un importante incremento presupuestal.

El EPD fomenta la efectividad de los docentes, que pasan a desempeñarse en diferentes franjas horarias. Adicionalmente propone la unificación de los cargos docentes al interior de cada servicio, y establece de forma permanente un sistema de promoción de la carrera docente. Estos tres componentes del EPD son los que requieren un esfuerzo presupuestal adicional. En el caso del sistema de promoción docente la cuantía del esfuerzo dependerá de la voluntad política de apuntalar este instrumento. Los restantes componentes pueden cuantificarse, aunque en el caso de la unificación de los cargos la tarea es compleja pues requiere que los servicios vuelquen información que muchas veces no tienen procesada.

En el caso de las franjas horarias, en 2018 se solicitó a planeamiento la estimación de los costos, asumiendo cierta gradualidad en la implementación, asociada al diferencial de carga horaria de los docentes y el umbral estipulado en las franjas. En el siguiente cuadro se muestran los costos asociados a los distintos escenarios. Cabe consignar que estos escenarios no toman en cuenta que el incremento de las tareas, asociadas a las mayores cargas horarias, debería sustituir tareas desempeñadas por otros docentes, por tanto, se trata de un escenario de máxima. Es importante recordar en el pedido presupuestal original (en 2015) la proyección se realizó en base a otra propuesta que contenía menos franjas horarias, ahora se agregan 24, 30 y 48 horas lo que reduce sustancialmente el costo de esta modificación. El costo previsto originalmente era de 1.458.914.292 pesos.

Total sin alterar docentes con 48 horas o más	Total ajustando a la baja cargas horarias de 48 o más horas	Ajuste horario a docentes que se encuentran a 3 horas de la franja	Ajuste horario a docentes que se encuentran a 5 horas de la franja
445.011.784	429.217.109	59.868.342	257.374.954

Las franjas horarias tienen asociadas el desempeño de distintas funciones. Así, los docentes de baja dedicación se desempeñarán exclusivamente en la función de enseñanza, en tanto docentes de alta dedicación deberán tener un abordaje integral de las funciones universitarias, es decir realizar tareas de enseñanza, investigación, y relacionamiento con el medio y extensión. Asimismo, se establece que todos los docentes deben realizar enseñanza a nivel del grado.

En los últimos años, la Universidad de la República ha realizado una apuesta muy fuerte al desarrollo de posgrados, brindando becas para la formación en el país. Adicionalmente, otros docentes han iniciado sus estudios de posgrados en centros académicos en el exterior gracias al financiamiento otorgado por diversas instituciones nacionales y extranjeras. Estas importantes inversiones reducen su rédito si el país no ofrece oportunidades para el desarrollo académico a nivel nacional. El programa de promoción docente, incluido en el EDP, ofrece la posibilidad de que se complete este círculo virtuoso, donde la mejor formación de los docentes va acompañada

de un proceso concursal que atiende el rezago en la carrera de docentes altamente calificados. Asimismo, el sistema de promoción docente prevé compensar las alteraciones de las estructuras académicas, generadas por el ascenso de los docentes, mediante un programa de oportunidades de ingreso que permita cubrir las vacantes generadas.

Continuando con el análisis de las posibilidades de desarrollo docente, es importante mencionar que nuestro gremio viene impulsado la creación de un sistema de promoción de la carrera docente (SPCD), cuyo objetivo es propiciar la movilidad a lo largo de la carrera docente, en base a la obtención de recursos concursables ubicados a nivel central de la Udelar. A corto plazo se propuso un mecanismo específico el cual ha sido conocido hasta ahora como Llamados a Oportunidades de Ascenso (LLOA). Recientemente, el CDC aprobó las bases generales para estos LLOAs, utilizando fondos disponibles a raíz de diferentes resignaciones salariales de ADUR (30 millones de la rendición de cuentas de 2018 más 31 millones de rendiciones pasadas). Se espera que esto posibilite el ascenso de un número aún no definido de compañeros docentes en el correr de los próximos dos años. Aunque aún no se sabe el número total de docentes que se podrán promover, sí es razonable afirmar que el número será muy inferior a la demanda que se tendrá ya que existe un importante atraso en la carrera docente en todas las áreas de la Udelar, por lo que es imperioso conseguir nuevos fondos para poder sostener este instrumento a lo largo del tiempo y con el mayor alcance posible.

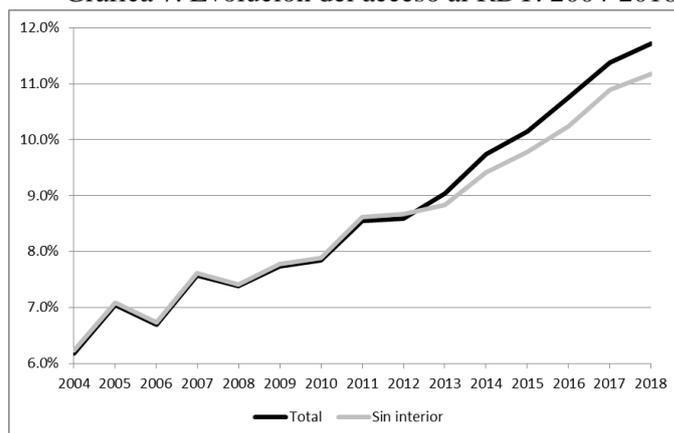
1.3.2 El Régimen de Dedicación Total

Una Universidad conectada con la comunidad científica en el mundo, que contribuya a la solución de problemas importantes para el país y a la extensión de la cultura en el país, debe fortalecer las herramientas que promueven la alta dedicación docente y, en particular, el ingreso al Régimen de Dedicación Total (RDT).

El RDT nació con un fuerte compromiso para incentivar las actividades de investigación, actualmente tiene como objetivo estimular la dedicación integral a las tareas universitarias, con especial énfasis en las tareas de producción de conocimiento y de apoyo a diversas actividades que la facilitan y promueven. Los docentes bajo el RDT se dedican de manera regular a la enseñanza de grado, a actividades de investigación y, según su grado, de formación a nivel de postgrado, se involucran con actividades de extensión y de interacción con el medio y colaboran con actividades de gestión académica (participación en comisiones evaluadoras, dirección de departamentos o institutos, representación en organismos centrales de la Universidad, etc).

Si bien en los últimos años ha existido una fuerte expansión del régimen, como se muestra en el gráfico 7, pasando del 6% a casi el 12%, aún es acotado su alcance. La gráfica se presenta para todos los docentes y para todos los docentes sin incluir a los radicados en el interior del país. Se observa en los últimos años una brecha que responde a la expansión en el interior del país, de hecho, en esa zona el 20% de los docentes se encuentran insertos en el RDT. Cuando se observa el acceso según grado se observan brechas esperables en el acceso, en 2004 el 3.8% en grado 2 integraban el régimen y el 18% en grado 5. En el período en todos los grados se duplicó el acceso, alcanzando al 7% en grado 2 y al 34% en grado 5.

Gráfica 7. Evolución del acceso al RDT. 2004-2018



Fuente: Elaborado en base a Dirección General de Planeamiento (UdelaR)

La demanda para ingresar al RDT ha superado las posibilidades de financiación, lo que ha distorsionado el funcionamiento del régimen. Asimismo, la proporción de docentes con DT en el conjunto de la UdelaR sigue siendo muy baja y su distribución muy desigual. Más aún, prácticamente no existen docentes en este régimen en áreas claves como la salud, especialmente en la clínica, lo que representa un perjuicio importante para el desarrollo de la investigación en esas áreas. En el año 2018 existían aproximadamente 100 docentes con aprobación y en lista de espera para el ingresar al RDT, cuyo costo de financiación rondaba el millón de pesos por docente. De estos docentes, unos 75 pudieron ingresar debido a que ADUR resignó parte del aumento salarial asignado en la rendición de cuentas del año 2018.

1.3.3 Programa especial de becas de posgrado para docentes

Esta línea busca propender a mejorar la formación de manera continua, buscando incrementar la calidad académica de los docentes universitarios. La calificación de sus docentes es un aspecto relevante que permite prever la capacidad de desarrollo e inserción social de la Universidad. Existen diversas maneras de aproximarse a esta caracterización, una muy utilizada es el nivel educativo alcanzado por sus docentes. Es una tendencia generalizada el incremento de la formación de posgrado. Asimismo, con la creciente importancia de las actividades de investigación como forma entre otras de mejorar la docencia y extensión, la necesidad de tener personal formado al nivel de posgrados, y especialmente doctorados, ha aumentado.

Aunque en algunas áreas temáticas con la existencia desde hace algunas décadas del PEDECIBA, esta formación está consolidada, y a su vez se apoyaba con becas, en los últimos tiempos, es la misma universidad la que ha tomado un impulso para el desarrollo de posgrados en todas las áreas del conocimiento. En los últimos años se ha realizado un gran esfuerzo en ese sentido, apoyando los estudios de sus docentes mediante el otorgamiento de becas de posgrado, y el aumento de los cursos y programas de este nivel. Si bien esto es un esfuerzo muy importante y valorado, no ha podido ser acompañado por el apoyo económico que permita a sus docentes dedicarse por entero a su formación. A su vez, teniendo en cuenta las propuestas incluidas en el EPD, aún en tratamiento, se debe apuntalar a los docentes en aquellas áreas con menos tradición en posgrados, incluso financiando su formación en el exterior del país.

1.4 Sistema de cuidados en la Udelar

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) del Uruguay, creado mediante la ley 19.353, nace con el objetivo de generar un modelo corresponsable de cuidados, entre familias, Estado, comunidad y mercado. En este nuevo contexto, la Udelar se encuentra interpelada en la transformación de su estructura organizativa. Adaptar e incorporar armónicamente a la normativa e institucionalidad universitaria esta dimensión -la del cuidado- de manera integral, se vuelve imperante. Esto es especialmente importante para las mujeres, ya que las responsabilidades de cuidado se presentan como una de las principales barreras que interrumpen o limitan las trayectorias de las mujeres y las aleja de la acumulación secuencial esperable en el ámbito científico. Al respecto, se ha identificado que la época de mayores exigencias relacionadas al despegue de la carrera profesional suele coincidir con la época de mayor fertilidad y de mayores demandas reproductivas o familiares. Es por todo esto que incluir la dimensión de cuidados en la Udelar significa deconstruir y desnaturalizar prácticas que contribuyen a sostener y perpetuar una situación desigual entre varones y mujeres.

En este sentido, ADUR propone formalizar y concretar el compromiso de la Udelar con los cuidados de calidad y de manera integral, fomentando una maternidad armoniosa, con apoyos que permitan la continuidad del desarrollo profesional de las madres trabajadoras universitarias y la continuidad de la lactancia en los primeros años de vida. También queremos impulsar procesos de transformación en las representaciones sociales relativas a los cuidados. De esta forma, al transformar sus prácticas internas, la Udelar también podrá favorecer estos procesos de transformación en la sociedad en su conjunto.

2. Reivindicación de la educación terciaria como derecho humano universal y la Udelar en el interior del país

2.1 La educación terciaria como derecho humano

La educación terciaria como derecho humano universal ha adquirido en las últimas décadas un reconocimiento relevante, asignándole una importancia fundamental como bien público social, así como en los diversos procesos de desarrollo integral de las personas, los países y las regiones. Pero para consagrar este derecho se necesita asegurar la igualdad de oportunidades para acceder a una educación de calidad para toda la población, garantizando la posibilidad de acceso a recursos y a las ayudas que se requieran, sin distinción o discriminación alguna, tal como lo establecen la normativa nacional.

La Universidad mantiene como una de sus metas principales la multiplicación del acceso efectivo a la enseñanza avanzada, intentando favorecer la apropiación, generación y aplicación de conocimiento por parte de los estudiantes. Pese a los enormes esfuerzos realizados en los últimos años, se han enfrentado fuertes restricciones para atender adecuadamente el aumento de la matrícula estudiantil. En tal sentido es imperioso fortalecer la política de becas estudiantiles.

Todavía son un porcentaje minoritario los estudiantes que provienen de hogares con bajo o medio acervo educativo, lo que nos hace tomar conciencia de que aún estamos lejos de implementar políticas que permitan un amplio acceso a la educación. Un alto porcentaje de jóvenes uruguayos no accede a la educación superior, y muchos que sí logran ingresar a la Udelar ven afectadas sus posibilidades de permanencia y avance en sus estudios, así como sus desempeños, por diversas razones socioeconómicas, laborales y culturales. A su vez, con el asentamiento de la Udelar en diversos puntos del país, desarrollar un fuerte sistema de becas permitiría fomentar el afincamiento y traslado no sólo de los jóvenes cercanos a los Centros, sino fomentar el traslado de zonas más alejadas o incluso el intercambio de jóvenes entre zonas.

2.2 La Udelar en el interior del país

La Udelar ha evidenciado un fortísimo crecimiento en el interior del país en los últimos años. Esto puede cuantificarse en función de la evolución de la planta física, el número de estudiantes, y de docentes. Hoy en día existen más de 50 Polos de Desarrollo Universitario (PDU) diseminados en todo el territorio. Si bien el crecimiento no se ha detenido si se ha desacelerado., Comienzan a ser evidentes la falta de servicios de soporte disponibles en Montevideo para las actividades académicas, desde la carencia en servicios administrativos hasta la ausencia de la DUS en todo el territorio, pasando por una política definida de bienestar universitario en general para el interior. La naturaleza de las actividades en el interior ha permitido la concreción en el periodo iniciativas mixtas de diversa índole: Desde la creación de comedores universitarios con las intendencias hasta la concreción de un Campus en conjunto con el INIA en Tacuarembó y Treinta y Tres. Esta es una experiencia que debe profundizarse con el ánimo de optimizar y sinergizar los recursos que dispone el Uruguay en el territorio.

La incorporación de la UTEC en el interior del país constituye un avance para garantizar el acceso a estudios terciarios, no obstante, su escaso despliegue y reducida fortaleza académica hacen de la Udelar el principal mecanismo para democratizar estos estudios a un nivel de educación universitaria adecuado. Docentes de la Udelar en el territorio participan de muchas de las actividades de la UTEC, intentando llenar ese hueco, dispersando su esfuerzo por un lado y resintiendo las actividades propias de la Udelar por otro. Esto impone un fuerte desafío a la Udelar: aumentar las distintas tareas universitarias sin afectar la calidad académica y buscar nuevas formas de relacionamiento con la UTEC.

La superpoblación en algunas de las carreras del interior sumado a la falta del personal para dictar los distintos cursos, hace que se este volviendo al sistema de docentes viajeros, que se considera altamente improductivo desde un punto de vista académico. Se hace necesaria una nueva etapa de radicación de docentes de buen nivel académico, esta vez orientado hacia las necesidades, en algunos casos urgentes, de las curriculas que se dictan en el interior del país.

2.3 Igualdad en el sistema educativo uruguayo en términos de aportes al Estado

Según el informe sobre el estado de la educación en Uruguay 2015-2016, producido por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEED), en el año 2015, la renuncia fiscal hacia el sector educativo privado representó un 9% del total de los recursos dirigidos a educación financiados por el sector público. Actualmente, las instituciones privadas no realizan aportes patronales a la seguridad social. Según el mencionado informe, esta exoneración junto a la del IVA y el IRAE, las cuales solo aplican a instituciones de enseñanza privada, representaron el 97.1% del total de la renuncia fiscal en 2015. Esto significó una renuncia de 6.548 millones de pesos por parte del Estado, lo cual puede interpretarse como un flujo de dineros públicos dirigidos a financiar instituciones privadas vinculadas a la educación. ADUR reivindica la exoneración de los aportes patronales que hace la Udelar por todos sus funcionarios. Esto permitirá situarla en un plano de igualdad con las demás Universidades privadas y significaría un incremento importante del presupuesto universitario global.

3. Énfasis de lucha presupuestal de ADUR para los próximos años

ADUR continúa reivindicando el 6 % del PBI para la educación pública en su conjunto y el 1 % para investigación. La concreción de este pedido permitirá alcanzar el nivel de educación y desarrollo que todos anhelamos para nuestro país.

En este contexto a continuación se enumeran los principales énfasis presupuestales de nuestro gremio:

- a) Considerando la calidad de la enseñanza impartida por la Udelar, es primordial mejorar la relación hora docente por estudiante, de modo de poder afrontar el crecimiento sostenido en los ingresos de nuevos estudiantes universitarios manteniendo una adecuada calidad de la enseñanza.
- b) Lograr un presupuesto acorde y diferenciado para acompañar y promover una rápida e integral implementación del recientemente aprobado EPD. Resaltando que es instrumento adecuado para el cumplimiento de los diversos objetivos, como lograr la mayor calidad del plantel docente, la mejora de la calidad de sus actividades y a la generación de mecanismos de evaluación que estimulen estos procesos. A su vez, se promoverá el apoyo con becas de posgrado a aquellos docentes grados 1 y 2) que estén realizando posgrados. En aquellas disciplinas para las que no existen posgrados nacionales, se apoyarán posgrados en el exterior. Solicitar nuevos recursos con el fin de impulsar y consolidar el SPCD. También se deberá fortalecer las herramientas que promueven la alta dedicación docente y, en particular, el ingreso al Régimen de Dedicación Total (DT) buscando incrementar la proporción de docentes con DT en el conjunto de la Udelar.
- c) Propiciar y consolidar una política de becas para estudiantes de todo el país, que aumente la cantidad y calidad de los subsidios económicos, de alojamiento, transporte y alimentación, y que se articule con programas de seguimiento y apoyo. Facilitar la inclusión real de los distintos colectivos en las actividades universitarias. Promover y apoyar la propuesta de la Udelar con el objetivo de potenciar significativamente el sistema de becas que administra el Servicio Central de Bienestar Universitario, alcanzando un crecimiento del 70% y logrando una cobertura de cerca del 14% de los estudiantes. Además del aumento de prestaciones (apoyo económico, transporte, alimentación, vivienda), se propone que la política de becas sea acompañada por programas de seguimiento y apoyo académico, social y psico-pedagógico.
- d) Desarrollar y mantener las áreas edilicias destinadas para la enseñanza, extensión, asistencia e investigación, acompañando la sustentabilidad de los procesos de desarrollo académico. El presupuesto para inversiones en infraestructura edilicia debe ser uno de los ejes centrales de nuestros reclamos en los próximos años. Debemos redoblar los esfuerzos para conseguir una correcta comunicación y concientización de la problemática actual que tiene la Udelar en términos de su infraestructura edilicia, resaltando la importancia y consecuencias que esto implica para la Udelar y el pretendido desarrollo integral de nuestro país. Debemos exigir un aumento del presupuesto acorde al plan de inversiones estipuladas en el POMLP, resaltando la urgente necesidad de comenzar con el avance de las obras originalmente planteadas para el período 2014-2019 y destacando la importancia de la concreción de los nuevos edificios para la Facultad de Química y la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

- e) Incorporar a las futuras necesidades presupuestales de la Udelar, los pedidos necesarios para que progresivamente se implemente un sistema de cuidados en la institución. Promover que la dimensión de cuidados para niños se incorpore en toda nueva obra edilicia que realice la Udelar, y determinar las alternativas para su incorporación en los edificios existentes. Buscar las soluciones presupuestales necesarias para implementar un sistema de cuidados en la Udelar.
- f) En lo que refiere al desarrollo de la Udelar en el interior del país, luego de 10 años de la política descentralizadora de la Udelar, es el momento adecuado para ajustar objetivos y estrategias, teniendo en cuenta los avances significativos que ha tenido nuestra institución en cuanto a su presencia y relacionamiento con el interior. se debería tener en cuenta algunas cuestiones claves para asegurar la permanencia y crecimiento de la Udelar en el interior del país: (i) consolidar la estructura académica en el interior del país mediante la inserción de docentes y el soporte de las carreras existentes (ii) generar posgrados en el interior del país que, entre otras cosas, permita generar derrames en las distintas regiones dando las condiciones para que docentes con aspiraciones de desarrollar actividades académicas se radiquen en el interior; (iii) incrementar la oferta académica, por ejemplo mediante la creación de nuevas carreras y/o la conversión de tecnicaturas en licenciaturas; iv) Asignación de soporte administrativo v) analizar las necesidades y posibilidades de creación de nuevos CENURES vi) llevar los servicios de la DUS a los centros del interior. vii) potenciar la extensión y la formación permanente para reincorporar actores al quehacer universitario.
- g) Uno de los principales énfasis salariales ADUR está relacionado con las remuneraciones docentes, para lo cual seguimos reivindicando firmemente un aumento presupuestal acorde, que acompañe nuestras necesidades en este rubro y que tiendan a eliminar la brecha salarial existente con el ámbito privado. Adicionalmente, se debe seguir luchando para conseguir el financiamiento correspondiente al 100% del salario vacacional, algo que aún está lejos de concretarse. Además, seguiremos reivindicando la exoneración de los aportes patronales que hace la Udelar por todos sus funcionarios, al igual que otras instituciones privadas de educación terciaria.
- h) Respecto a la situación del Hospital de Clínicas, se debería analizar en profundidad su situación en términos de infraestructura edilicia, equipamientos y de sus recursos humanos, considerando la inmensa importancia que tiene para la Udelar y el país dado su carácter de hospital universitario. Discutir la posibilidad de incluir al Hospital de Clínicas en el Sistema Nacional Integrado de Salud del Uruguay, con el fin de conseguir más recursos para su funcionamiento, pero sin renunciar a su importante función como hospital universitario.