c. 1

CEPAL

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE

Oficina de Montevideo

LOS RECURSOS HUMANOS DEL CONSEJO DE EDUCACION TECNICO PROFESIONAL

NACIONES UNIDAS

Comisión Económica para América Latina y el Caribe
C E P A L
Oficina de Montevideo

LOS RECURSOS HUMANOS DEL CONSEJO DE EDUCACION TECNICO PROFESIONAL

Estudio realizado en el marco del Convenio CEPAL/UNESCO.

LC/MVD/R.124.Rev1

Noviembre de 1994

1a. edición, diciembre de 1995

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es un organismo regional de las Naciones Unidas, fundado en 1948 y cuya sede se encuentra en Santiago de Chile. En la CEPAL participan todos los gobiernos de la región y su Secretaría tiene por funciones cooperar y asistir a los países y a la región en su conjunto en el proceso de desarrollo.

La Oficina de CEPAL en Montevideo tiene como funciones colaborar con Uruguay mediante la realización de estudios, investigaciones y asesoría sobre aspectos del desarrollo económico y social. Su dirección es Juncal 1305 piso 10, 11000 Montevideo, Uruguay, donde puede obtenerse información sobre sus publicaciones.

INDICE

Página

Página

I. INTRODUCCION

El siguiente Informe presenta el estudio de los recursos humanos del Consejo de Educación Técnico-profesional (CETP) realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a través de su Oficina de Montevideo, entre los meses de junio y setiembre de 1994.

El objetivo general del proyecto fue la confección de un diagnóstico de situación que proveyera información precisa y confiable a partir de la cual fuera posible diseñar nuevas políticas de capacitación y actualización para los funcionarios docentes y no docentes de la institución.

En términos más concretos, los objetivos del proyecto fueron cuatro:

a) analizar los cargos docentes y no docentes del CETP en cuanto a su número, nombre, grado, régimen y remuneración, así como el grado de titularidad de los funcionarios en cada cargo.

b) delinear el perfil educativo de las personas que integran la estructura no docente del CETP;

c) describir y evaluar las tareas efectivamente cumplidas desde cada una de las posiciones del organigrama real de UTU, en contraposición al organigrama teórico de la institución;

d) investigar las siguientes características de los docentes que enseñan en las Escuelas Técnicas: nivel educativo, preparación pedagógica, dedicación a la docencia, realización de ocupaciones no docentes y disposición a capacitarse.

II. CONSIDERACIONES METODOLOGICAS

En consideración de los objetivos reseñados en la Introducción, desde el punto de vista metodológico se siguieron tres canales principales:

a) la realización de entrevistas semiestructuradas;

b) la implementación de un Censo a los docentes en ejercicio en la UTU en el año 1994;

c) el relevamiento y procesamiento de datos secundarios respecto a los funcionarios no docentes.

La técnica de entrevista semiestructurada fue utilizada fundamentalmente para la descripción del organigrama efectivamente existente en el CETP en la actualidad. Se realizó un total de setenta y dos entrevistas, siguiéndose en general un criterio jerárquico: dentro de cada uno de los ocho Programas de la institución, se entrevistó en primer lugar al Director de Programa, luego a los Directores de División, en tercer término a los Jefes de los distintos Departamentos y finalmente a los Jefes de Sección. Este criterio fue adoptado para facilitar la contrastación sistemática entre las opiniones y expectativas de quienes ocupan los niveles superiores de cada División con la visión de quienes de ellos dependen.

De esta forma, se dialogó en forma personal con los mandos superiores y medios de la UTU respecto a una serie de tópicos relevantes para la dinámica de toda organización:

1. antigüedad en el cargo actual y en la UTU;
2. tareas realizadas desde el cargo;
3. grado de autonomía y participación en la toma de decisiones;
4. relación con los superiores, subalternos y pares;
5. canales de comunicación y forma de funcionamiento del Programa de pertenencia [1]/;
6. grado de satisfacción con el trabajo;
7. propuestas para mejorar el funcionamiento del Programa de pertenencia.

---

[1]/ En el momento en que CEPAL realizó este estudio, el CETP estaba articulado en ocho Programas: Industrial, Agrario, Administración y Servicios, No Formal, Ciclo Básico, Planeamiento Educativo, Administración General, Apoyo Técnico Docente.

El Censo de Docentes fue realizado por CEPAL a comienzos de julio de 1994. La operativa censal estuvo articulada en tres pasos:

1. En la última semana de junio CEPAL hizo llegar a todas las escuelas los formularios que los profesores debían llenar.

2. Para recibir el cobro de los haberes del mes de junio de 1994, cada docente de la UTU debió entregar completo el formulario que había recibido en su escuela.

3. Los formularios fueron codificados, digitados y procesados computacionalmente en CEPAL en los meses de julio y agosto.

La cobertura del Censo fue muy alta, ya que se reunieron 6135 formularios en un total teórico de 6500 docentes (94.3%). El formulario constó de ocho grandes capítulos, a saber:

1. Datos individuales.

2. Docencia directa en Escuelas Técnicas de UTU, apartado en el que se registró el dictado de clase en las distintas asignaturas, niveles de la enseñanza técnica -Ciclo Básico, Formación Profesional, Cursos Técnicos y Bachilleratos Técnicos- y Escuelas Técnicas.

3. Docencia indirecta en Escuelas Técnicas de UTU, donde cada docente anotó los cargos de docencia indirecta o "cargos básicos" que desempeña en Escuelas Técnicas.

4. Actividad docente fuera de UTU, donde se consignó la cantidad de horas de docencia directa y/o indirecta que los docentes de UTU tienen en establecimientos públicos y/o privados de nivel primario, secundario o terciario.

5. Ocupaciones no docentes, capítulo que relevó la carga horaria y tipo de ocupación no docente desempeñada por los docentes de la UTU.

6. Nivel de instrucción, apartado que -como el nombre lo indica- registró el nivel de educación formal alcanzado por los docentes.

7. Actualización y perfeccionamiento docente, capítulo que consignó las actividades de actualización y/o perfeccionamiento realizadas por los docentes en los últimos diez años, a la vez que sondeó las líneas de

capacitación que estarían dispuestos a emprender en el marco de un eventual programa de perfeccionamiento docente.

8. Información complementaria, que apuntó a registrar algunos datos pertinentes a la situación social de los docentes de UTU.

De esta forma, el Censo permitió conformar una base de información de enorme utilidad para determinar el perfil específico de los docentes de UTU, diferenciarlo del correspondiente a sus pares de Secundaria y diseñar políticas de capacitación viables y provechosas en términos individuales y colectivos.

Finalmente, en relación a los funcionarios no docentes se relevó información sobre el nivel educativo, los cursos realizados en el marco de la UTU o del Estado, las inasistencias, la puntualidad y las salidas fuera de hora. El nivel educativo fue relevado a partir de dos fuentes básicas: a) la "Carpeta" de cada funcionario existente en el Departamento de Personal No Docente; b) para el caso de aquellos funcionarios en cuyas Carpetas no estaba consignada tal información, se solicitó a los Directores de las escuelas que remitieran los datos necesarios a CEPAL.

El nivel educativo fue clasificado de la siguiente forma:

1. Primaria
2. Secundaria
3. UTU
4. Bachillerato
5. Universidad incompleta
51.Universidad completa
6. Institutos docentes
7. Liceo Militar
8. Otros estudios

También se registró la realización de los siguientes cursos de capacitación:

1. Curso de Nivel Operativo impartido por la UTU
2. Curso de Mandos medios impartido por la UTU
3. Cursos impartidos por la Oficina de Servicio Civil

De todos los cursos de capacitación que los funcionarios de la UTU pueden haber tomado, se privilegió aquéllos impartidos dentro de la órbita de UTU y del Estado. Ello fue así porque en ese caso era alta la probabilidad de que estuvieran registrados en las carpetas y porque resultaba prácticamente imposible estimar la duración, carga horaria e importancia de los cursos

tomados en el ámbito privado, tanto por su heterogeneidad como por la imprecisión de los registros incorporados en la carpeta funcionarial.

En cuanto a las faltas de los funcionarios no docentes, se trabajó con la "ficha de inasistencia" de cada funcionario, en la que se registran:

a) las licencias, que pueden ser con goce de sueldo (c/g/s), sin goce de sueldo (s/g/s), por estudio, duelo, matrimonio, maternidad;
b) las inasistencias, sin aviso y con aviso;
c) las entradas tarde y salidas fuera de hora;
d) las faltas por enfermedad.

En el relevamiento hecho por CEPAL, el período en estudio fue el comprendido entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre de 1993 y los criterios adoptados apuntaron a captar las distorsiones en el funcionamiento de la institución provocadas por las faltas del personal, más allá de la legitimidad y legalidad que dichas faltas pudieran tener. Dichos criterios fueron los siguientes:

a) En el caso de una licencia se contabilizaron todos los días de ausencia, sin descontar los fines de semana.
b) Dentro de las inasistencias se contabilizó el paro de marzo '93, de diez días de duración.
c) Se contabilizaron como inasistencias las faltas previstas por los artículos que otorgan a los funcionarios el derecho a faltar; por ej., art. 75 (imprevistos), art. 66 (enfermedad familiar), art. 62 (concurso y pruebas oficiales), art. 65 (donación de sangre), etc....
d) La única licencia que no se registró como inasistencia fue la anual. Sí se consideraron inasistencias: la licencia médica, la licencia por maternidad, por matrimonio y por estudio, tanto aquellas con goce de sueldo como las sin goce de sueldo.
e) No se consideraron inasistencias los días de trabajo en régimen de medio horario de las madres en período de lactancia.
f) No se discriminó entre inasistencias con y sin aviso; a los efectos del relevamiento, ambas fueron simplemente "faltas".

Listado No. 1
Motivos de licencia actualmente en vigencia

Motivo de la licencia	Ordenanza 39	Estatuto	
Licencia médica	11	33	
Matrimonio	12	57	15 días
Maternidad	13	49	13 semanas (puede ser: 1 semana antes de la fecha presunta del parto, que es obligatoria, y 12 semanas después del parto; o 7 semanas antes y 6 semanas después del parto.
Lactancia	15	55	Todo el tiempo que el bebé lo requiera y lo justifique el pediatra.
Paternidad	16	56	3 días hábiles
Duelo	17	58	10 días - 1er. grado 4 días - 2o. grado 2 días - 3er. grado
Estudiante	18	59	30 días hábiles al año
Pruebas, Concursos Oficiales, etc.	19	62	
Reuniones, Mesas Examinadoras	20	63	
Trámite jubilatorio	21	64	
Donación sangre	22	65	
Enfermedad de familiar	23	66	10 días al año
Licencias especiales	24	67 al 69	(A descontar de la licencia anual)
Imprevistos	43	75	
Salidas hasta 3 hs.	44	76	
Aviso	47		Con aviso, descuento 1 día Sin aviso, descuento 2 días
Omisión firma	--	79	Sólo 2 al año
Licencia anual	9	26 al 29	

Vigencia: 1o. de agosto de 1990.

III. EL CUERPO DOCENTE

El presente capítulo busca brindar al Consejo de Educación Técnico-Profesional un perfil del cuerpo docente que desempeña tareas en el organismo. Este perfil permitirá al Consejo encarar el proceso de reestructura institucional de la UTU sobre una sólida base de información acerca de las características del personal docente con que cuenta el organismo.

El capítulo no se propone realizar un análisis interpretativo de la realidad de la UTU sino básicamente brindar información relevante para la implementación del proceso de reestructura. A lo largo del mismo se sistematiza, a partir de diversas variables, una descripción del cuerpo docente de carácter global. Sin embargo, la base de datos generada permitirá elaborar, si el proceso de implementación de la reestructura institucional así lo requiriese, información más detallada sobre variables específicas o focalizada en determinados sectores del personal docente.

El capítulo está estructurado en cuatro grandes apartados o subcapítulos. En el primero se brinda una caracterización general del cuerpo docente de la UTU, atendiendo a las siguientes variables: la cantidad total de docentes, su distribución geográfica, el tipo docencia que ejercen, los niveles de enseñanza técnica en los que imparten sus clases y el año de ingreso al organismo. Se ofrece además información relativa a las edades, sexo, estado civil, cantidad de integrantes del núcleo familiar y la pertenencia a hogares en condiciones de hacinamiento.

En el segundo apartado se traza un perfil educativo del personal docente, atendiendo tanto a los niveles de enseñanza formal cursados por los profesores como a su participación en actividades de formación y perfeccionamiento docente. Se consigna, asimismo, la información relativa a la disposición del cuerpo docente a participar de programas de perfeccionamiento y las áreas temáticas identificadas como prioritarias por los propios docentes.

En el tercer apartado se describe la inserción laboral del personal docente de UTU en términos de su dedicación horaria semanal dentro y fuera del organismo, así como de la cantidad de Escuelas Técnicas distintas en las que cada individuo se desempeña y de las
actividades laborales docentes y no docentes que los profesores tienen fuera del ente.

Finalmente, en el cuarto apartado se ofrece un perfil del personal docente por conjuntos de asignaturas a partir de una selección de las variables

identificadas como más significativas a lo largo de los apartados anteriores (en anexo se incluyen listados con la información de las variables más relevantes por escuela).

A. CARACTERIZACIÓN GENERAL

El Relevamiento de Personal Docente (RPD) permitió recoger información acerca de 5996 profesores que desempeñan tareas de docencia directa o indirecta en Escuelas Técnicas de UTU[2]/. El Cuadro III.1 permite apreciar la distribución del cuerpo docente por área geográfica según el tipo de labor docente que desempeña. Se definió como docencia directa a los cargos que implican tareas de enseñanza a alumnos y como docencia indirecta a los cargos y horas docentes destinadas a tareas de apoyo y coordinación de la enseñanza: directores, coordinadores de laboratorio y taller, adscriptos, horas extracurriculares, horas de producción y mantenimiento, etc.

Según se desprende del Cuadro III.1, a nivel nacional 5043 de los 5996 docentes -el 84.1%- desempeñan exclusivamente tareas de docencia directa, 462 tienen exclusivamente cargos u horas de docencia indirecta -7.7%- y 466 desempeñan ambos tipos de docencia -7.8%-. Únicamente 15 de los 5996 formularios no brindaron la información al respecto. Las distribuciones en Montevideo y en el Interior del país son similares a la nacional, con una proporción mayor de personas dedicadas exclusivamente a la docencia indirecta en Montevideo.

Si se atiende a la distribución geográfica del personal docente, se constata que 3946 profesores desempeñan su labor en el Interior del país, en tanto 2050 lo hacen en Montevideo. Ello significa que prácticamente dos tercios del cuerpo docente del organismo -65.8%- corresponden a Escuelas Técnicas del Interior.

---

[2]/ Como se indicó en las Consideraciones Metodológicas, el formulario de relevamiento fue completado por 6135 docentes, pero incluyó a 139 personas que desempeñan funciones exclusivamente en Oficinas Centrales del organismo, por lo que no se los incluye en este capítulo del Informe. Sí se incluye a aquellos docentes que cumplen tareas tanto en Oficinas Centrales como en escuelas técnicas.

A aquellos docentes que cumplen funciones de docencia directa se les preguntó en qué nivel de enseñanza técnica lo hacían[3]/. Dado que buena parte de los profesores imparte clases en cursos de niveles diferentes, la información ha sido organizada de dos maneras distintas. En el Cuadro III.2 se consigna la cantidad de profesores para cada nivel de enseñanza, contando a cada persona tantas veces como niveles en los que imparte clases. En otras palabras, si un profesor enseña en el Ciclo Básico y en un Curso Técnico, aparece cuantificado en ambos niveles. En virtud de ello, al sumar las cantidades y porcentajes de cada columna del Cuadro III.2 el total será superior al consignado en la última línea. En el Cuadro III.3 se consigna, para cada nivel la cantidad de profesores que trabaja exclusivamente en él y, en una categoría aparte, la cantidad y proporción de los profesores que se desempeñan simultáneamente en varios niveles. En este Cuadro cada individuo ha sido considerado una única vez, por lo que la suma de cantidades y porcentajes en cada columna coincide con el total indicado en la última línea.

Los niveles considerados han sido los siguientes:

a. el Ciclo Básico (CB), que forma parte de la educación básica obligatoria;

b. la Formación Profesional (FP), que corresponde a cursos de capacitación técnica para acceder a los cuales no se exige haber cursado el CB y que no habilitan a estudios superiores;

c. los Cursos Técnicos (CT), en los que se incluyeron, además, los cursos correspondientes a la Educación Profesional, para acceder a los cuales se requiere haber aprobado el Ciclo Básico;

d. los Bachilleratos Técnicos (BT), que suponen un segundo nivel de capacitación técnica y permiten acceder a estudios universitarios (en esta categoría se incluyó además a los docentes que enseñan en algunas carreras técnicas de carácter terciario);

e. los Cursos Móviles (CM), que no tienen requisitos previos de carácter académico, que están dirigidos fundamentalmente a adultos y que se implementan cada año en función de las necesidades y demandas existentes en cada región o zona.

---

[3]/ La pregunta no fue formulada a quienes cumplen funciones de docencia indirecta dado que en la mayoría de los casos sus tareas están relacionadas con todos los niveles de enseñanza que se imparten en la escuela.

Según es posible apreciar en el Cuadro III.2, algo menos de la mitad de los profesores del organismo imparte horas de clase en el Ciclo Básico -2502 profesores, que representan el 45.4% del total-. Lo mismo ocurre con los cursos correspondientes al nivel de Formación Profesional, en el que imparten clases 2315 profesores, que representan el 42% del total del cuerpo docente. Un tercio del cuerpo docente -1832 profesores, que representan el 33.3% del total- imparte clases en carreras correspondientes a los niveles de Cursos Técnicos y Educación Profesional. Finalmente, una minoría de los profesores enseña en los Bachilleratos Técnicos -364 docentes, que representan el 6.6%- y en los Cursos Móviles -144 docentes, que representan el 2.6%-.

Si se observa la situación según área geográfica, se constata que en el Interior la proporción de los docentes que dicta clases en el CB supera el 50.0%, en tanto en Montevideo dicha proporción es bastante menor -28.9%-. Simultáneamente, el peso de los profesores de Formación Profesional, Cursos Técnicos y Bachilleratos Técnicos es algo inferior en el Interior si se lo compara con Montevideo. Finalmente, los profesores de Cursos Móviles pertenecen casi exclusivamente al Interior del país.

A nivel nacional (Cuadro III.3) el organismo cuenta con 1492 profesores impartiendo clases exclusivamente en el CB -27.1% del total-, 1231 enseñando exclusivamente en cursos de Formación Profesional -22.3% del total-, 987 enseñando únicamente en Cursos Técnicos y de Educación Profesional -17.9%-, 97 impartiendo clases únicamente en Bachilleratos Técnicos y de tercer nivel -1.8%-, 110 dedicados exclusivamente a Cursos Móviles -2.0%- y, finalmente, 1486 profesores que enseñan en varios de los niveles anteriores -27.0%-. La distribución en Montevideo muestra un peso mayor de los profesores dedicados exclusivamente a cursos de Formación Profesional y Cursos Técnicos, en tanto que en el Interior es posible apreciar un peso relativo mayor de los docentes que enseñan exclusivamente en el CB y de los que enseñan a la vez en varios niveles distintos.

La antigüedad del cuerpo docente es mayor en Montevideo que en el Interior. Casi un 30% del cuerpo docente ingresó al organismo durante los últimos cinco años. Esta proporción alcanza a un tercio para el caso de los docentes del Interior del país y desciende a un quinto para los de Montevideo (Cuadro III.4). En el extremo opuesto, en Montevideo es significativamente mayor la proporción de docentes ingresados al organismo antes de 1975 -23.7%- en comparación con la misma proporción en el Interior -13.0%-.

La información disponible permite suponer que una parte de los docentes ingresados entre 1990 y 1994 lo hicieron en sustitución de los que se retiraron del organismo, mientras que otros supusieron un incremento en la plantilla

docente del organismo. En efecto, el Censo Docente efectuado en 1990 por la División de Planeamiento Educativo del CODICEN relevó un total de 5315 docentes pertenecientes al Consejo de Educación Técnico Profesional. Si se compara dicha cifra con el total de 6135 docentes relevados en la presente ocasión, se constata un incremento del orden del 15% en el plantel docente. El crecimiento fue algo superior en el Interior del país -alrededor del 18%- que en Montevideo -alrededor del 11%-[4]/.

Sin embargo, el crecimiento de la matrícula del organismo fue inferior al crecimiento del cuerpo docente. En efecto, de acuerdo con la información proporcionada por el Departamento de Estadísticas del organismo, en el año 1990 la UTU atendió a 61780 alumnos, mientras que en 1994 lo hizo con 64598, lo que implica un incremento del orden del 4.6%[5]/. El crecimiento de la matrícula fue casi nulo en Montevideo -0.7%- y ascendió al 9.1% en el Interior del país, lo que en principio explica el mayor incremento de la cantidad de docentes en el Interior y la mayor proporción de docentes antiguos en Montevideo.

El Censo de 1990 no discrimina entre docentes de docencia directa e indirecta, por lo que no es posible establecer comparaciones al respecto. Los datos recogidos en el presente RPD indican una mayor proporción de recién ingresados al organismo entre los profesores de docencia directa y una mayor proporción de docentes de larga trayectoria en el organismo entre quienes ocupan cargos de docencia indirecta, lo que parece lógico.

Las mujeres predominan ligeramente en el cuerpo docente. En efecto, a nivel nacional, las mujeres constituyen el 52.9% del total (Cuadro III.5). En el Interior dicho predominio es algo mayor -56.3%- en tanto que en Montevideo la situación es inversa: algo más de la mitad de los docentes son varones. Asimismo, mientras entre quienes ejercen la docencia directa predomina el personal de sexo femenino, los varones muestran un leve predominio entre quienes ocupan cargos de docencia indirecta.

---

[4]/ Cabe aclarar que la comparación se basa en el supuesto de que la proporción de respuestas haya sido similar en ambos relevamientos.

[5]/ Las dos hipótesis que permitirían explicar la discrepancia entre el incremento de la matrícula y el incremento en la cantidad de docentes son las siguientes:

a. aumentó la cantidad de docentes con baja dedicación horaria a la UTU, por lo que habría crecido la cantidad de individuos más que las horas de clase;

b. disminuyó la cantidad de alumnos por grupo, por lo que hay más horas de clase y docentes para atender a menos alumnos.

Más de la mitad de los docentes están por debajo de la línea de los 40 años: uno de cada cinco integrantes del cuerpo docente tiene menos de 30 años de edad, en tanto uno de cada tres tiene entre 30 y 39 años (Cuadro III.6). En el extremo opuesto, el 4.2% de los profesores tiene más de 60 años y el 13.9% tiene entre 50 y 59 años. Las escuelas técnicas del Interior del país exhiben un perfil de edades más joven que el de Montevideo. En el Interior la proporción de docentes menores de 29 años asciende a 22.5% mientras que en Montevideo desciende al 14.3%. En el extremo opuesto, mientras que en el Interior el 14.4% de los docentes tiene 50 y más años de edad, en Montevideo dicha proporción asciende a 25.1%. Asimismo, existe una mayor proporción de jóvenes entre quienes ejercen la docencia directa, en comparación con quienes ocupan cargos de docencia indirecta.

En los Cuadros III.7, III.8 y III.9 se complementa esta caracterización general del cuerpo docente con la información relativa a las situaciones familiares de los docentes. Según se puede apreciar, un 80% los profesores de UTU ha constituido familia y un 70% tiene hijos -mayoritariamente uno o dos hijos-. El índice de hacinamiento, resultante de considerar la cantidad de habitaciones de los hogares y el número total de habitantes, muestra que dicho fenómeno se verifica únicamente para una muy reducida proporción del cuerpo docente del organismo.

En síntesis, la mayor parte de los docentes de UTU se encuentran radicados en Escuelas Técnicas del Interior del país. En dicha área geográfica la mayoría de los profesores de docencia directa enseñan en cursos de Ciclo Básico y Formación Profesional, al tiempo que la mayoría de los profesores de la capital enseñan en Formación Profesional y Cursos Técnicos. Los profesores de Bachilleratos Técnicos y Cursos Móviles constituyen una porción minoritaria del cuerpo docente, estando los últimos radicados casi exclusivamente en el Interior del país.

A diferencia de lo que ocurre en la capital, el cuerpo docente del Interior es mayoritariamente de sexo femenino, presenta un perfil de edades más joven y menor antigüedad en el organismo. Una proporción casi insignificante de los docentes pertenece a hogares en condiciones de hacinamiento.

B. PERFIL EDUCACIONAL

A partir del interés explícito del CETP de contar con información que permitiera articular un programa de actualización docente, el RPD puso especial énfasis en la información referida a los niveles de enseñanza

alcanzados por el personal docente de UTU, así como a su participación en actividades de actualización y perfeccionamiento docente.

Con tal finalidad el formulario empleado incluyó diversas preguntas. En primer término, se preguntó a los docentes acerca de los niveles de educación formal cursados y el estado de dichos cursos. En segundo término, se indagó acerca de la participación en actividades de actualización y/o perfeccionamiento docente a lo largo de los diez últimos años. En tercer término, se sondeó la predisposición de los docentes a participar de un Programa de perfeccionamiento docente y acerca de las áreas temáticas consideradas más importantes para dicho perfeccionamiento.

1. Niveles de educación formal

En el Cuadro III.10 se puede apreciar la distribución de los 5996 docentes relevados según el nivel de educación formal más alto que cursaron en forma completa. En el caso de aquellos docentes que cursaron más de una carrera de carácter postsecundario, se empleó la siguiente jerarquización a los efectos de codificar el nivel considerado como "más alto":

1º) INET;
2º) IPA;
3º) Magisterio;
4º) Universidad;
5º) IMS;
6º) ISEF;
7º) Otras instituciones del extranjero;
8º) Otras instituciones del Uruguay.

Un primer conjunto de docentes está constituido por aquellos que no completaron la enseñanza media. Son en total 1008 personas, que representan el 16.7% del total -uno de cada seis-. De ellos, 119 -el 2.0% del total de docentes- apenas completaron la enseñanza primaria, 235 -el 3.9% del total- completaron cursos de formación profesional, 387 -el 6.5%- completaron el Ciclo Básico de educación secundaria y 267 -el 4.5%- completaron el Ciclo Básico de UTU.

Un segundo conjunto de docentes es el integrado por quienes completaron la enseñanza media, ya sea en UTU o en secundaria, pero no completaron estudios de carácter terciario. Este conjunto incluye a 1832 docentes, que representan el 30.6% del total, es decir, algo menos de uno de

cada tres, de los cuales 1139 -el 19.0% del total de docentes- culminaron estudios de nivel medio en enseñanza secundaria, en tanto 693 -el 11.6% del total- lo hicieron en la UTU.

La información anterior permite señalar que, al menos desde el punto de vista estrictamente académico, casi la mitad del cuerpo docente -el 47.3%- no culminó ningún tipo de estudios postsecundarios que lo diferencie de los estudiantes a los que enseña.

Simultáneamente, existe un sector integrado por 2343 docentes -39.2% del total- con estudios de nivel superior. Dicho sector está integrado por dos conjuntos de docentes. El primero, constituido por quienes culminaron estudios específicos de formación docente, consta de 1698 personas, que representan el 28.4% del cuerpo docente del organismo. Este conjunto incluye a 695 egresados de los Institutos Normales -11.6% del total de docentes-, 268 egresados del IPA -4.5% del total de docentes-, 573 egresados del INET -9.6% del total de docentes-, 94 egresados del ISEF -1.6% del total de docentes- y 68 egresados del IMS -1.1% del total de docentes-. Dado que los cursos de esta institución tienen carácter de postgrado, estos últimos profesores debieron haber obtenido con anterioridad un título docente en alguno de los Institutos ya mencionados.

Un segundo conjunto de egresados del nivel terciario está constituido por quienes completaron estudios de carácter universitario en el Uruguay. Este grupo lo integran 645 personas, que constituyen el 10.8% del total del cuerpo docente.

Finalmente, un último conjunto de docentes está integrado por aquellos que completaron estudios en una variada gama de instituciones nacionales o extranjeras de difícil clasificación, en virtud de que algunas de ellas pueden ser consideradas de carácter terciario y otras no, dado que no exigen para el ingreso haber completado la educación media -como, por ejemplo, los institutos de enseñanza de idiomas u otras academias-. Este conjunto está formado por un total de 802 profesores -13.4% del total-, de los cuales 619 realizaron estudios en instituciones nacionales y 183 en el extranjero.

La comparación de los niveles educativos del personal docente de Montevideo y del Interior del país muestra distribuciones similares en ambas áreas geográficas. Las principales diferencias radican en un mayor peso de los universitarios y de los egresados del INET en Montevideo -lo cual es previsible dado que dichos institutos se encuentran radicados en la capital- y un peso significativamente más alto de los egresados de Magisterio en el Interior del país.

Si se consideran en conjunto las categorías correspondientes a aquellos docentes de UTU que no completaron la enseñanza media, éstos tienen un peso mayor en el Interior del país -18.7%- que en Montevideo -13.1%-.

La comparación de los niveles educativos de profesores de docencia directa e indirecta no arroja diferencias significativas. En cambio sí presenta resultados significativos la comparación entre los cuerpos docentes de los diferentes niveles de enseñanza que brinda el organismo (Cuadro III.11). En los cursos correspondientes a Formación Profesional y a Cursos Móviles tienen mayor peso los docentes con niveles más bajos de instrucción formal: el 45.9% de los docentes de Cursos Móviles y el 23.0% de los docentes de Formación Profesional no completaron la enseñanza media, proporción que desciende al entorno del 11.5% en el Ciclo Básico y en los Cursos Técnicos, y al 7.1% en los Bachilleratos Técnicos.

La proporción de docentes con enseñanza media completa, técnica o secundaria, pero sin estudios terciarios completos, se sitúa en el entorno del 28.5% en Ciclo Básico, Formación Profesional y Cursos Móviles, en tanto que en los Cursos y Bachilleratos Técnicos dicha proporción se ubica entre 36 y 38%. Del mismo modo, los egresados universitarios constituyen alrededor del 8% de los docentes de Ciclo Básico y Formación Profesional, duplican dicho porcentaje en los Cursos y Bachilleratos Técnicos, y prácticamente no existen en el nivel de Cursos Móviles. Más allá de la comparación entre niveles, aparece como muy alta en todos los niveles de enseñanza técnica la proporción de profesores que a lo sumo han completado su educación media: 40.1% de los profesores de Ciclo Básico, 43.3% en los Bachilleratos Técnicos, 49.1% en los Cursos Técnicos, 51.7% en la Formación Profesional y 74.4% en los Cursos Móviles.

En relación a los docentes con formación específica para la labor pedagógica, se destaca una mayor presencia de egresados de centros de formación docente (Institutos Normales, IPA, INET, ISEF) en el Ciclo Básico. En los restantes niveles de enseñanza técnica los profesores con formación docente inicial no superan la cuarta parte del total. En los Bachilleratos y Cursos Técnicos hay una mayor presencia de egresados universitarios (16.4% y 15.3% respectivamente). Finalmente, si bien no figura en el Cuadro III.11, es conveniente señalar que el mayor peso de los egresados del INET se verifica en el nivel de Formación Profesional (14.1%), al tiempo que los egresados de dicho Instituto casi no tienen representación en el cuerpo docente de los Bachilleratos Técnicos (2.2%).

A los efectos de completar el panorama anterior, se registró un segundo nivel educativo para cada individuo, además del más alto que hubiese

completado. Este segundo nivel educativo podía ser completo o incompleto, de acuerdo con el siguiente criterio de codificación:

a. un nivel educativo más alto en la jerarquía indicada más arriba, pero que no ha sido completado;

b. el nivel educativo de carácter terciario inmediatamente más bajo en la jerarquía anterior, que estuviese completo;

c. el nivel educativo de carácter terciario inmediatamente más bajo en la jerarquía anterior que estuviese incompleto;

d. el nivel educativo de carácter no terciario inmediatamente más bajo en la jerarquía anterior que estuviese completo.

Según puede apreciarse en el Cuadro III.12, son prácticamente insignificantes los casos de individuos con doble formación completa de carácter superior. Simultáneamente, tiene cierta significación la proporción de docentes con estudios terciarios incompletos, por lo que se puede afirmar que una parte de los docentes que aparecen con enseñanza media completa se encuentran en estos momentos cursando estudios terciarios. Para todo el país el 15.7% de los docentes de UTU y el 13.6% en Institutos de Formación Docente tiene estudios incompletos de nivel universitario. En Montevideo es algo mayor la proporción de quienes tienen estudios universitarios incompletos, en tanto en el Interior lo es la de quienes tienen estudios docentes incompletos.

Alrededor de la mitad de los docentes (47.1%) en algún momento de su vida cursó estudios en algún nivel de enseñanza de la propia UTU (Cuadro III.13). Los Cursos Móviles y la Formación Profesional son los niveles en que mayor peso tienen los docentes con antecedentes de estudio en la UTU: 77.1% y 60.3% respectivamente. Los Bachilleratos Técnicos y el Ciclo Básico son los niveles con menor proporción de docentes que previamente han estudiado en la propia UTU: 29.6% y 35.0% respectivamente. La comparación entre Montevideo y el Interior muestra una presencia levemente mayor de docentes con antecedentes de estudio en el organismo en la capital, en todos los niveles, con excepción de los Bachilleratos Técnicos. La comparación entre profesores de docencia directa e indirecta no arroja diferencias significativas.

En resumen, alrededor de la mitad de los docentes de la UTU no ha completado estudios de carácter terciario, situación que se verifica en proporciones similares tanto en Montevideo como en el Interior del país, así

como entre profesores de docencia directa e indirecta. Simultáneamente, algo más de la cuarta parte de los profesores han completado una carrera de formación docente y uno de cada diez una carrera universitaria. En el Ciclo Básico enseña una mayor proporción de docentes titulados, al tiempo que en los Cursos Móviles casi la mitad de los profesores no han culminado la educación media. Por último, prácticamente uno de cada dos docentes ha realizado en algún momento estudios en la propia UTU, situación esta que caracteriza a la mayoría de los docentes de Cursos Móviles y de Formación Profesional, al tiempo que se verifica en una proporción significativamente menor entre los profesores de Bachilleratos Técnicos y Ciclo Básico.

2. Participación en actividades de actualización y/o perfeccionamiento docente

Además de la información sobre los niveles de educación formal cursados por los docentes de UTU, el RPD recogió datos acerca de su participación en actividades de actualización y perfeccionamiento durante los últimos diez años.

Según se puede apreciar en el Cuadro III.14, el 38.5% de los docentes relevados en todo el país -2310 personas- no participó de ningún tipo de actividad de actualización y/o perfeccionamiento docente en los últimos diez años, al tiempo que otro 7.3% lo hizo antes de 1990. Si se considera en forma conjunta ambos grupos resulta que algo menos de la mitad del cuerpo docente no ha recibido actualización recientemente. En el extremo opuesto, algo más de la mitad de los docentes participó de algún tipo de actividad de actualización durante el período 90-94. Un 36.8% del personal, más de la tercera parte, participó de actividades de perfeccionamiento en los últimos dos años, al tiempo que otro 16.6% lo hizo entre el 90 y el 92.

La comparación entre la capital y el Interior del país muestra la existencia de diferencias significativas. Mientras en Montevideo sólo el 27.2% de los profesores relevados se actualizó en los últimos dos años, en el Interior ello ocurrió con el 41.7%. En el extremo opuesto, la cifra de quienes no participaron de ningún tipo de actividad de actualización o perfeccionamiento durante la última década asciende al 43.8% en Montevideo y desciende al 35.8% en el Interior del país.

La consideración de los niveles en los que enseñan los profesores -Cuadro III.15- muestra que los docentes del CB del Interior del país son quienes en mayor proporción acceden a instancias de actualización y/o perfeccionamiento: más de la mitad lo ha hecho en los últimos dos años y sólo uno de cada cuatro

no lo ha hecho en los últimos diez años. En Montevideo también son los docentes de CB quienes más han participado de instancias de actualización.

Los profesores de Cursos Móviles del Interior son quienes en menor medida se han actualizado -lo que se agrega a su menor nivel educativo formal-: el 58.2% de ellos no lo ha hecho en los últimos diez años. Asimismo, los profesores de los Cursos Técnicos y de Formación Profesional de Montevideo son quienes en menor proporción se han actualizado en los últimos dos años.

Los profesores de docencia indirecta del Interior del país aparecen como más actualizados que quienes allí ejercen la docencia directa, en tanto que en la capital ocurre lo contrario: los profesores de docencia indirecta se han actualizado en menor proporción que quienes ejercen la docencia directa.

La información recogida permite una somera caracterización del tipo de perfeccionamiento en el que participaron los 3686 docentes que así lo hicieron durante los últimos diez años. Dicha caracterización está basada en dos indicadores:

a. la cantidad de actividades distintas en las que se participó;

b. la cantidad total de horas de actualización recibidas.

En cuanto a lo primero, los docentes que participaron en actividades de actualización y/o perfeccionamiento se dividen en tercios entre quienes lo hicieron en una o dos oportunidades, quienes participaron entre tres y cinco actividades diferentes y quienes lo hicieron en seis o más instancias (Cuadro III.16). De los docentes de la capital que participaron de actividades de actualización durante los últimos diez años, un 42% lo hizo sólo en una o dos oportunidades, en tanto que en el Interior dicho porcentaje desciende al 33%. Asimismo, mientras entre los docentes del Interior la proporción de quienes asistieron a seis o más instancias de actualización se ubica en el 35.9%, en Montevideo dicha proporción desciende al 27.0%.

Sin embargo, cuando se focaliza en la cantidad de horas de actualización y/o perfeccionamiento recibidas -Cuadro III.17-, se aprecia una leve ventaja para los docentes capitalinos. Un 33.0% de ellos recibió más de 150 horas de actualización, situación en la que se encuentra el 27.6% de los docentes del Interior. En el extremo opuesto, mientras un 25.3% de los docentes de Montevideo participó de menos de 50 horas de actualización en los últimos diez años -lo que implica un promedio de cinco horas por año-, en el Interior

dicha cifra asciende al 30.4%. Ello está indicando que las actividades de perfeccionamiento en Montevideo son de mayor carga horaria, en tanto que los docentes del Interior participan de mayor cantidad de actividades pero de más breve duración.

Si se analiza el tema a partir del nivel en el que enseñan los docentes y del tipo de docencia que ejercen, se constata que, entre aquellos docentes que recibieron actualización, quienes lo han hecho con una mayor carga horaria son los profesores de los Bachilleratos Técnicos y quienes ocupan cargos de docencia indirecta (Cuadro III.18).

Finalmente, el cruce de la información relativa a la participación en instancias de actualización y perfeccionamiento docente con los datos sobre el nivel educativo más alto alcanzado por los docentes, permitió realizar importantes constataciones. Según se puede apreciar en los Cuadros III.19 y III.20, quienes más se actualizan son precisamente aquellos que ya tienen formación docente inicial, al tiempo que quienes menos se actualizan son los docentes con menores niveles de educación formal.

Así, por ejemplo, mientras sólo un 27.9% de quienes tienen formación docente completa no participó de instancias de actualización y/o perfeccionamiento en los últimos diez años, dicha proporción prácticamente se duplica entre quienes apenas culminaron la primaria o la formación profesional, alcanzado al 52.5%. En el extremo opuesto, mientras sólo un 22.9% de esta última categoría de docentes participó de cursos de actualización durante los últimos dos años, entre quienes tienen formación docente completa dicha proporción asciende al 44.8%.

En el mismo sentido, el Cuadro III.20 muestra la distribución de los docentes por nivel educativo según la cantidad de horas de actualización y/o perfeccionamiento docente en los últimos diez años. Si se consideran en forma conjunta las columnas correspondientes a "51 a 150 horas" y "Más de 150 horas", es decir, los docentes que participaron promedialmente en más de cinco horas por año de actualización, se constata el siguiente ordenamiento:

1º) egresados de formación docente (50.7%);
2º) egresados de otros tipos de formación postsecundaria (39.5%);
3º) egresados de Bachilleratos de Secundaria o UTU y de Cursos Técnicos (35.3%);
4º) egresados de Ciclo Básico de Secundaria o UTU (35.1%);
5º) egresados universitarios (33.0%);
6º) egresados de Primaria o Formación Profesional (31.3%).

Los datos anteriores significan, en primer término, que quienes han realizado una carrera de formación docente o similar adquieren una cultura profesional que los predispone a continuar perfeccionándose. Simultáneamente, resulta necesario señalar que una proporción importante del cuerpo docente del organismo carece de la formación general dada por el segundo ciclo de enseñanza media, carece de formación específica para el ejercicio de la labor docente y, además de ello, no ha tenido acceso a instancias de capacitación en servicio.

En síntesis, los docentes del organismo se dividen en mitades entre quienes recientemente han participado de actividades de actualización y/o perfeccionamiento y quienes no lo han hecho. La participación en dichas actividades es algo mayor entre los docentes del Interior del país en relación a los de la capital, aunque la carga horaria total de actualización es mayor entre estos últimos. Los docentes del Ciclo Básico son los que en mayor proporción han participado de alguna actividad de actualización en los últimos años, al tiempo que los de Bachilleratos Técnicos son los que han recibido una mayor cantidad de horas de actualización en los últimos diez años. Los docentes que más participan de actividades de actualización son quienes ya tienen formación docente de base, en tanto que los docentes con menores niveles de educación formal son, a la vez, quienes menos se actualizan.

3. Disposición al perfeccionamiento docente

El formulario empleado en el RPD incluyó un conjunto de preguntas dirigidas a indagar sobre la predisposición del cuerpo docente a participar de un eventual programa de perfeccionamiento, así como acerca de las áreas temáticas consideradas prioritarias para dicho perfeccionamiento.

Como era de esperar la gran mayoría de los docentes -84.9%- respondió afirmativamente a la pregunta "¿Estaría Ud. dispuesto a participar en un programa de perfeccionamiento docente?". El restante 15.1% se distribuyó de la siguiente manera: un 3.5% no respondió la pregunta, un 3.3% dijo no estar dispuesto a participar en un programa de esa naturaleza y un 8.1% respondió "no sé".

A los efectos de obtener un indicador más concreto de la predisposición al perfeccionamiento, se incluyó una segunda pregunta de carácter abierto: "¿Qué cantidad de horas semanales estaría Ud. dispuesto a dedicar a actividades de perfeccionamiento docente?". Ante esta pregunta llega al 21.6% el porcentaje de docentes cuya predisposición no aparece claramente definida,

dado que no responden a la pregunta. Un 24.1% estaría dispuesto a dedicar entre una y cuatro horas semanales al perfeccionamiento, otro 23.5% dedicaría entre cinco y nueve horas por semana y, finalmente, un 30.8% respondió estar dispuesto a destinar 10 o más horas semanales a participar de un programa de perfeccionamiento.

En principio estos datos indican una alta predisposición al perfeccionamiento, si bien debe tenerse en cuenta que la pregunta no incluyó precisiones acerca de las condiciones en que se llevaría a cabo dicho programa.

El análisis de la información contenida en el Cuadro III.21 muestra que la predisposición es similar en Montevideo y en el Interior del país, así como entre los diversos niveles de la enseñanza técnica. Los profesores de los Cursos Móviles muestran una tendencia algo mayor a demandar perfeccionamiento, al tiempo que entre quienes ocupan cargos de docencia indirecta se observa cierta polarización: por un lado, es mayor la proporción de quienes no contestan la pregunta y, por el otro, estos docentes son también los que en mayor proporción se muestran dispuestos a dedicar 10 y más horas semanales a un programa de perfeccionamiento.

En relación a las áreas temáticas percibidas como las más importantes para la actualización docente, las respuestas marcan algunas tendencias bastante definidas. El formulario proponía ocho grandes áreas temáticas:

a. características sociales y psicológicas de los adolescentes;
b. manejo de la disciplina en el aula;
c. actualización en los contenidos de la asignatura o técnica enseñada por el docente;
d. técnicas didácticas para el trabajo en el aula;
e. estrategias para la atención de grupos con dificultades de aprendizaje;
f. evaluación de los aprendizajes;
g. estrategias de educación para el trabajo;
h. informática.

Se daba además la posibilidad de que el docente propusiera otras áreas temáticas diversas. Se solicitaba a cada docente que seleccionara tres de las alternativas y las jerarquizara según el orden de prioridad que les atribuía.

En el Cuadro III.22 se consignan los resultados relativos a la primera prioridad indicada por los docentes. Según se puede apreciar, existe una orientación bastante nítida en cuanto a definir la **actualización sobre los contenidos de la asignatura o técnica** que cada docente está enseñando como la primera prioridad. Esta área temática concentra el 40.7% de las respuestas

de los profesores, porcentaje que es algo superior aún entre quienes ejercen la docencia directa. Junto con la anterior, el área temática relativa a las **características de los adolescentes** es percibida como primera prioridad por un porcentaje bastante significativo de quienes desempeñan cargos de docencia indirecta.

A los efectos de contar con un panorama más detallado de las demandas de actualización de los docentes, en el Cuadro III.23 se informa qué porcentaje de los profesores consideró cada área temática propuesta como una de las tres prioridades a encarar en el perfeccionamiento, desagregando la información según el nivel en el que enseña el profesor y el tipo de docencia que ejerce.

Leyendo la última línea del Cuadro III.23 se puede apreciar que prácticamente dos tercios del cuerpo docente -62.9%- definen a la **actualización en los contenidos de la asignatura o técnica que enseñan** como una de las tres áreas temáticas a priorizar en el marco de un programa de perfeccionamiento.

Las dos áreas temáticas que le siguen son las **técnicas didácticas para el trabajo en el aula** -44.5% de los profesores la seleccionan como una de las tres prioridades- y las **estrategias de educación para el trabajo** -42.5% de menciones-. El análisis de la información según el tipo de docencia que ejercen los profesores muestra una preocupación relativa menor por la actualización en **contenidos** y en **técnicas didácticas** entre quienes ocupan cargos de docencia indirecta y, simultáneamente, una mayor demanda por formación sobre las **características de los adolescentes** y por **las estrategias de educación para el trabajo**. Entre los profesores de docencia directa los datos muestran que la demanda por actualización en contenidos es consistentemente mayoritaria en todos los niveles de enseñanza técnica, aunque con un peso relativo algo menor entre los docentes de los Bachilleratos Técnicos. También es consistente en todos los niveles de enseñanza técnica la demanda por perfeccionamiento en **técnicas didácticas para el trabajo en el aula**, si bien entre los docentes de Formación Profesional y Cursos Móviles dicha área temática queda como tercera prioridad, dado que recoge mayor número de menciones la opción **estrategias de educación para el trabajo**.

Otros matices que parece relevante destacar son los siguientes:

a. entre los docentes del Ciclo Básico queda relegada la demanda por **estrategias de educación para el trabajo**, al tiempo que se destaca como segunda prioridad la relativa a **estrategias para la atención de grupos con dificultades de aprendizaje** y, como tercera, la relativa a **características sociales y psicológicas de los adolescentes**;

b. los profesores de Cursos Técnicos y Bachilleratos Técnicos muestran una mayor demanda relativa por perfeccionamiento en **Informática**;

c. los profesores de Bachilleratos Técnicos demandan en mayor proporción que en los restantes niveles, actualización sobre **evaluación de aprendizajes**.

En resumen, en principio existe una importante predisposición a participar en un programa de perfeccionamiento docente, si bien dicha actitud dependerá de las características concretas y del tiempo de dedicación que dicho programa implique. La demanda principal es por actualización en los contenidos de la asignatura o técnica que cada docente enseña.

C. INSERCIÓN LABORAL DENTRO Y FUERA DE LA UTU

Otro aspecto de gran importancia de cara a un eventual proceso de reestructura institucional del organismo, es el relativo a la inserción laboral del personal docente, entendiendo por tal principalmente las horas de dedicación que los profesores tienen dentro y fuera de la UTU. El punto es relevante por varias razones. En primer término, la dedicación horaria del personal es un buen indicador del compromiso e involucramiento personal de las individuos con la institución y de la importancia que ésta tiene en el conjunto de sus obligaciones laborales. En segundo lugar, la dedicación al organismo en relación a la disponibilidad de tiempo para participar de un programa de actualización. Finalmente, la información es relevante para anticipar los efectos de cualquier proceso de reestructura de los programas del organismo que implique redistribución del personal.

De los profesores relevados, un tercio tiene una dedicación en el organismo que no supera las 15 horas semanales de labor, es decir, tiene una dedicación inferior a un "part-time". En el extremo opuesto, uno de cada cuatro tiene una dedicación superior a las 30 horas semanales (Cuadro III.24). La dedicación horaria en el organismo es sustancialmente mayor entre quienes desempeñan cargos de docencia indirecta: apenas un 4.1% tiene hasta 15 horas semanales, en tanto casi el 60% tiene más de 30 horas. En el Interior del país la proporción de profesores de docencia directa de baja dedicación es mayor que en la capital (38.3% y 29.4% respectivamente).

El 39% de los integrantes del cuerpo docente de la UTU trabaja exclusivamente en el organismo, proporción ésta que desciende al 37.8% entre los profesores de docencia directa y se eleva al 55.3% entre quienes

desempeñan cargos de docencia indirecta (Cuadro III.25). El resto del personal desempeña algún tipo de labor remunerada fuera del organismo. Del total de los docentes, un 11.6% dedica a ello entre 1 y 15 horas semanales, un 22.2% lo hace entre 16 y 30 horas, en tanto una proporción similar -22.7%- trabaja más de 30 horas semanales fuera de la UTU. Un 4.4% de los docentes no proporcionó información al respecto.

En el Interior del país se puede apreciar una tendencia a una mayor concentración laboral en el organismo, probablemente por la inexistencia de otras oportunidades de trabajo. En dicha área geográfica el porcentaje de quienes trabajan exclusivamente en la UTU es algo superior que en Montevideo, en tanto, la proporción de quienes trabajan más de 30 horas semanales fuera se reduce significativamente.

A los efectos de considerar conjuntamente la dedicación laboral dentro y fuera del organismo se construyó, para cada individuo, un indicador constituido por la tasa de horas de labor fuera de UTU sobre las horas de labor en UTU. El valor '0' implica que el docente trabaja exclusivamente en la UTU, independientemente de cuantas horas lo haga. Valores cercanos a '0' significan que el individuo trabaja fuera de UTU pero tiene la mayor parte de sus horas dentro del organismo. El valor '1' significa que por cada hora que el individuo trabaja dentro de UTU, trabaja otra hora fuera del organismo. Por ejemplo, la tasa sería '1' para un profesor con 20 horas semanales de labor en UTU y otras 20 horas semanales de labor fuera de UTU. Valores superiores a '1' implican que el docente tiene una mayor carga horaria fuera de UTU que la que tiene dentro del organismo.

En el Cuadro III.26 se consigna la distribución del cuerpo docente en función de esta tasa. Según se indicó anteriormente, un 39% de los docentes trabajan exclusivamente en el organismo[6]/. En el extremo opuesto, uno de cada cuatro docentes trabaja el doble o más horas fuera de UTU que las que trabaja dentro. Si a ello se agrega un 14.7% de profesores que por cada hora que tienen en UTU, trabajan fuera del organismo entre una y dos horas, se llega a la constatación que prácticamente un 40% de los docentes de UTU tienen una mayor carga horaria en actividades laborales fuera del ente que dentro del mismo.

La situación es sustancialmente distinta entre el personal de docencia directa y el de docencia indirecta. En este último sector la proporción de

---

[6]/ Algunas pequeñas variaciones en los porcentajes, en relación al Cuadro 25, obedecen a cambios en la cantidad de personas sin información, que se producen al combinar dos variables.

individuos con una tasa de dedicación dentro y fuera del organismo superior a 1 alcanza apenas al 12.8%, cifra que asciende al 41.2% entre los profesores de docencia directa -proporción que sería mayor aún si se considerara a quienes exclusivamente ejercen docencia directa, sin incluir a quienes lo hacen en las dos formas-. Del mismo modo, en Montevideo la proporción de profesores que trabajan más horas fuera de la UTU que dentro, es algo mayor que en el Interior del país.

El análisis en función del nivel de enseñanza técnica en el que se imparten clases (Cuadro III.27) muestra que los profesores de los Cursos Técnicos son los de menor concentración horaria en UTU: la proporción de docentes con dedicación exclusiva desciende al 35% y la de quienes trabajan más horas fuera del organismo que dentro de él asciende prácticamente al 42%. Los docentes de Cursos Móviles, seguidos de los de Formación Profesional, son quienes mayor concentración horaria tienen dentro de UTU.

El análisis en función del nivel de educación formal alcanzado por el personal docente (Cuadro III.28) muestra que los docentes de menores niveles de instrucción son quienes en mayor proporción se dedican en exclusividad a la UTU, en tanto que aquellos que han completado la formación docente o una carrera universitaria exhiben una mayor tasa de dedicación fuera del organismo. En otras palabras, en el presente la UTU consigue la dedicación exclusiva de la mayoría de los docentes menos formados, en tanto que para la mayoría de los docentes con mejor formación, la actividad en UTU ocupa un lugar secundario en sus compromisos laborales. Estos datos parecen indicar la necesidad de desarrollar políticas dirigidas tanto a capacitar al personal menos formado y con alta concentración horaria en la institución, como a lograr una mayor dedicación al organismo por parte del personal más capacitado.

En cuanto al tipo de ocupación que los docentes tienen fuera del organismo, el Cuadro III.29 permite apreciar que, para el total del país y para la totalidad del cuerpo docente, casi un 30% de los profesores ejerce la docencia fuera del organismo y un 37.5% tiene ocupaciones no docentes -un 5.9% comparte ambos tipos de actividades, dato éste que surge de otros Cuadros que no se incluyen en este Informe por razones de espacio-. En Montevideo es mayor la proporción de profesores con ocupaciones no docentes fuera del organismo, en tanto que en el Interior del país hay una mayor proporción de profesores que desempeñan tareas docentes fuera de UTU.

El análisis en función de los niveles de enseñanza en que se imparten clases (Cuadro III.30) muestra que los profesores de Ciclo Básico, seguidos por los de Bachilleratos Técnicos, son los que en mayor medida desempeñan tareas

docentes fuera de UTU. Los profesores de Cursos Técnicos y de Formación Profesional son los que en mayor medida tienen ocupaciones no docentes fuera de UTU.

Complementando el panorama anterior, en los Cuadros III.31 y III.32 se consigna la dedicación de los profesores a la docencia fuera de UTU y el tipo de establecimientos en que la ejercen. Según se puede apreciar, quienes ejercen la docencia mayoritariamente lo hacen en establecimientos públicos o privados de enseñanza primaria y media -1778 profesores, que representan el 29.6% del total-. Son muy escasos los profesores del organismo con inserción docente en otro tipo de instituciones públicas o privadas de capacitación y formación profesional -133 profesores, que representan el 2.2% del cuerpo docente-, así como en universidades u otras instituciones de carácter terciario - otros 133 profesores, que también representan el 2.2% del total-.

En cuanto al desempeño de ocupaciones de carácter no docente, el Cuadro III.33 permite apreciar que el 11.2% de los docentes del organismo trabaja como empleado y obrero en el sector privado, el 8.8% lo hace en la misma condición en el sector público, el 3.6% es patrón con personal a su cargo, el 9.4% trabaja por cuenta propia sin poseer local propio y el 7.0% hace lo mismo pero siendo propietario de un local.

Otro dato a considerar acerca de la inserción institucional del cuerpo docente de UTU es el referido a la cantidad de Escuelas Técnicas distintas en que el personal desempeña sus funciones. Según puede constatarse en el Cuadro III.34, mientras en el Interior la gran mayoría de los profesores desempeña sus tareas en una sola escuela técnica, en Montevideo hay una dispersión mayor: alrededor de un tercio de los docentes trabajan en más de una escuela. Entre los profesores de docencia directa de la capital, particularmente los de CB y BT, la dispersión es mayor, alcanzando a uno de cada dos docentes.

Finalmente, a los efectos de complementar la información de base para el diseño de eventuales políticas de contratación a tiempo completo de sectores del cuerpo docente del organismo, se incluyó en el relevamiento un conjunto de preguntas relativas a la situación familiar y a la estructura de los ingresos percibidos por los docentes.

Casi dos de cada tres integrantes del cuerpo docente de UTU pueden ser técnicamente definidos como "jefes de hogar", dado que la remuneración por ellos percibida por el total de sus actividades laborales constituye la principal fuente de ingresos del hogar (Cuadro III.35). La proporción de jefes de hogar es levemente mayor en Montevideo que en el Interior del país.

Simultáneamente, algo más de un tercio de los docentes percibe ingresos únicamente en la UTU -34.7% en Montevideo y 39.8% en el Interior del país-. A ellos se podría agregar un 7.5% de los docentes de Montevideo y un 9.6% de los del Interior, cuyos ingresos en UTU representan más de las dos terceras partes de sus ingresos totales. En el extremo opuesto, para algo más del 25% de los docentes los ingresos percibidos en UTU representan entre uno y dos tercios de sus ingresos totales, al tiempo que para otro 26% los ingresos percibidos en UTU representan menos de la tercera parte de su ingreso total (Cuadro III.36).

La consideración conjunta del peso de las diversas fuentes en el ingreso total del docente permitió construir la categoría "ingreso principal del docente", con los siguientes valores:

a. **UTU** : se trata de aquellos docentes cuya remuneración percibida en la UTU representa el 70% o más de sus ingresos totales;

b. **actividad docente fuera de UTU** : esta categoría está integrada por los docentes para los que las remuneraciones percibidas por actividades docentes fuera de la UTU representan el 70% o más de sus ingresos totales;

c. **actividad no docente fuera de UTU** : incluye a los docentes que perciben el 70% o más de sus ingresos totales en sus ocupaciones de carácter no docente, así como por concepto de rentas y otro tipo de ingresos;

d. **ingresos diversos** : se trata de aquellos docentes que no poseen una fuente principal de ingresos claramente definida -en ninguna de sus actividades la remuneración representa más del 70% de sus ingresos totales- sino que su ingreso total está compuesto por algún tipo de combinación de las tres fuentes anteriores.

Según se puede constatar en el Cuadro III.37, el 38.1% de los docentes de Montevideo y el 44.4% de los docentes del Interior del país, tiene a la UTU como su principal fuente de ingresos. Una baja proporción tiene a sus otras actividades docentes como principal fuente de ingresos -6.4% en Montevideo y 12.9% en el Interior del país-, al tiempo que algo más de la cuarta parte de los docentes de Montevideo tiene a sus ocupaciones no docentes como principal ingreso -proporción esta que desciende al 15.1% en el Interior del país-. Finalmente, la cuarta parte restante de los docentes, tanto en Montevideo como en el Interior, no tienen una fuente de ingresos que

predomine sobre las restantes, sino que su ingreso total se compone con las remuneraciones percibidas en diversas actividades de magnitud similar.

En el Cuadro III.38 es posible apreciar que, entre quienes son jefes de hogar -es decir, aquellos docentes sobre quienes recae el mayor peso de la manutención del hogar- es mayor el porcentaje de quienes tienen las ocupaciones no docentes como principal ingreso, así como el porcentaje de quienes perciben sus ingresos de diversas fuentes.

En síntesis, es posible distinguir tres grandes subconjuntos al interior del cuerpo docente del organismo: el primero está constituido por cuatro de cada diez docentes que trabajan exclusivamente en la UTU; el segundo está constituido por otros cuatro de cada diez docentes, que tienen una carga horaria de trabajo fuera del organismo mayor que la que tienen dentro del mismo; finalmente, un tercer subconjunto está integrado por dos de cada diez docentes, que trabajan fuera de la UTU pero con una carga horaria semanal inferior a la que tienen dentro del organismo.

Quienes desempeñar cargos de docencia indirecta tienen una mayor concentración horaria en la UTU. En cambio, los profesores que tienen a su cargo la docencia directa exhiben una menor dedicación a la UTU. Alrededor de un tercio de ellos apenas dedica a la UTU entre una y quince horas a la semana. En el Interior del país se observa la doble situación de que una proporción menor de los profesores trabaja fuera del organismo pero, a la vez, tienen una más baja carga horaria dentro de UTU. Los profesores de los Cursos Técnicos son los exhiben una menor dedicación en el organismo. Los docentes de Formación Profesional y Cursos Móviles son los que exhiben la mayor dedicación en UTU.

Finalmente, dos de cada tres docentes de UTU tienen a su cargo el peso mayor de la manutención de su hogar y, de ellos, la mayoría percibe la mayor parte de sus ingresos fuera de la UTU, principalmente en ocupaciones no docentes. En otras palabras, la remuneración que perciben por su trabajo en el organismo no alcanza a cubrir lo necesario para el sustento de su hogar. Menos de la mitad de los profesores del organismo, alrededor de cuatro de cada diez, tienen a la UTU como su principal fuente de ingresos.

Cuadro III.1
Docentes por tipo de docencia que ejercen según área geográfica

	Montevideo		Interior		Total país	
Tipo de docencia						
Sólo docencia directa.....	1706	83.2%	3337	84.6%	5043	84.1%
Sólo docencia indirecta.....	203	9.9%	259	6.6%	462	7.7%
Docencia directa e indirecta..	126	6.1%	340	8.6%	466	7.8%
Sin dato.....	15	0.7%	10	0.3%	25	0.4%
Total docentes UTU.....	2050	100.0%	3946	100.0%	5996	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.2
Profesores de docencia directa por nivel de enseñanza técnica y área geográfica (a)

	Montevideo		Interior		Total país	
Ciclo Básico.....	530	9.6%	1972	35.8%	2502	45.4%
Formación profesional.....	861	15.6%	1460	26.5%	2321	42.1%
Cursos técnicos.....	742	13.5%	1098	19.9%	1840	33.4%
Bachilleratos técnicos.....	163	3.0%	202	3.7%	365	6.6%
Cursos móviles.....	10	0.2%	134	2.4%	144	2.6%
Profs. docencia directa	1832	33.3%	3677	66.7%	5509	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Consigna la cantidad de profesores en cada nivel de enseñanza, contando a cada persona tantas veces como niveles en los que imparte clases.
(b) Corresponde al total de profesores de docencia directa, una vez eliminadas las duplicaciones motivadas por la actuación en más de un nivel de enseñanza.

Cuadro III.3
Profesores de docencia directa por nivel de enseñanza técnica según área geográfica (a)

	Montevideo		Interior		Total país	
Niveles de UTU en los que enseña						
Sólo Ciclo Básico.....	334	18.2%	1158	31.5%	1492	27.1%
Sólo Formación profesional....	537	29.3%	694	18.9%	1231	22.3%
Sólo Cursos técnicos.....	464	25.3%	523	14.2%	987	17.9%
Sólo Bachilleratos técnicos...	51	2.8%	46	1.3%	97	1.8%
Sólo Cursos móviles.....	6	0.3%	104	2.8%	110	2.0%
Combina dos o más niveles.....	419	22.9%	1067	29.0%	1486	27.0%
S/Dato.....	21	1.1%	85	2.3%	106	1.9%
Profs. docencia directa (b)...	1832	100.0%	3677	100.0%	5509	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Consigna la cantidad de profesores que trabaja **exclusivamente** en cada nivel.

Cuadro III.4
Docentes por año de ingreso a la UTU según tipo de docencia que ejercen y área geográfica

	Año de ingreso a la UTU													
	1990-1994		1985-1989		1980-1984		1975-1979		Antes de 1975		S/D		Total	
Montevideo.....	412	20.1%	376	18.3%	432	21.1%	337	16.4%	485	23.7%	8	0.4%	2050	100.0%
Interior.....	1314	33.3%	751	19.0%	763	19.3%	570	14.4%	514	13.0%	34	0.9%	3946	100.0%
Total país.....	1726	28.8%	1127	18.8%	1195	19.9%	907	15.1%	999	16.7%	42	0.7%	5996	100.0%
Profs. docencia directa..	1617	29.5%	1086	19.8%	1086	19.8%	830	15.2%	814	14.9%	40	0.7%	5473	100.0%
Profs. docencia indirecta	168	18.0%	84	9.0%	192	20.5%	191	20.4%	298	31.9%	2	0.2%	935	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.5
Docentes por sexo según área geográfica

	Sexo							
	Masculino		Femenino		S/D		Total	
Montevideo.....	1091	53.2%	949	46.3%	10	0.5%	2050	100.0%
Interior.....	1708	43.3%	2223	56.3%	15	0.4%	3946	100.0%
Total país.....	2799	46.7%	3172	52.9%	25	0.4%	5996	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.6
Docentes por edad según área geográfica y tipo de docencia que ejercen

	Tramos de edad													
	18-29		30-39		40-49		50-59		60 y más		S/D		Total	
Montevideo.....	294	14.3%	647	31.6%	587	28.6%	370	18.0%	145	7.1%	7	0.3%	2050	100.0%
Interior.....	889	22.5%	1316	33.4%	1161	29.4%	465	11.8%	107	2.7%	8	0.2%	3946	100.0%
Total país.....	1183	19.7%	1963	32.7%	1748	29.2%	835	13.9%	252	4.2%	15	0.3%	5996	100.0%
Profs. docencia directa..	1119	20.4%	1817	33.2%	1571	28.7%	736	13.4%	215	3.9%	15	0.3%	5473	100.0%
Profs. docencia indirecta	104	11.1%	293	31.3%	320	34.2%	158	16.9%	58	6.2%	2	0.2%	935	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.7
Docentes por estado civil según área geográfica

	Estado civil						
	Soltero	Casado	Unido	Divorc.	Viudo	S/D	Total
Montevideo							
Cantidad.....	441	1313	44	210	40	2	2050
Porcentaje.....	21.5%	64.0%	2.1%	10.2%	2.0%	0.1%	100.0%
Interior							
Cantidad.....	773	2763	71	248	60	31	3946
Porcentaje.....	19.6%	70.0%	1.8%	6.3%	1.5%	0.8%	100.0%
Total país							
Cantidad.....	1214	4076	115	458	100	33	5996
Porcentaje.....	20.2%	68.0%	1.9%	7.6%	1.7%	0.6%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.8
Docentes por cantidad de hijos según área geográfica

	Cantidad de hijos				
	No tiene	1 a 2	3 a 4	5 y más	Total
Montevideo					
Cantidad.....	654	1009	347	40	2050
Porcentaje.....	31.9%	49.2%	16.9%	2.0%	100.0%
Interior					
Cantidad.....	1137	1934	786	89	3946
Porcentaje.....	28.8%	49.0%	19.9%	2.3%	100.0%
Total país					
Cantidad.....	1791	2943	1133	129	5996
Porcentaje.....	29.9%	49.1%	18.9%	2.2%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.9
Docentes por condiciones de hacinamiento según área geográfica

	Indice de hacinamiento			
	No	Si	S/D	Total
Montevideo				
Cantidad.....	1950	54	46	2050
Porcentaje.....	95.1%	2.6%	2.2%	100.0%
Interior				
Cantidad.....	3734	68	144	3946
Porcentaje.....	94.6%	1.7%	3.6%	100.0%
Total país				
Cantidad.....	5684	122	190	5996
Porcentaje.....	94.8%	2.0%	3.2%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.10
Docentes por nivel educativo completo más alto según área geográfica y tipo de docencia ejercida

	Nivel educativo completo más alto															
	Primaria	UTU/ FP	Sec.1er. Ciclo	UTU/ CB	Sec.2do. Ciclo	UTU CT/BT	Univers.	Magist.	IPA	INET	ISEF	IMS	Otras Instit.	Instit. Extranj.	S/D	Total
Total docentes UTU																
Cantidad.....	119	235	387	267	1139	693	645	695	268	573	94	68	619	183	11	5996
Porcentaje.....	2.0%	3.9%	6.5%	4.5%	19.0%	11.6%	10.8%	11.6%	4.5%	9.6%	1.6%	1.1%	10.3%	3.1%	0.2%	100.0%
Montevideo																
Cantidad.....	48	54	110	57	405	239	283	53	104	343	27	44	205	77	1	2050
Porcentaje.....	2.3%	2.6%	5.4%	2.8%	19.8%	11.7%	13.8%	2.6%	5.1%	16.7%	1.3%	2.1%	10.0%	3.8%	-	100.0%
Interior																
Cantidad.....	71	181	277	210	734	454	362	642	164	230	67	24	414	106	10	3946
Porcentaje.....	1.8%	4.6%	7.0%	5.3%	18.6%	11.5%	9.2%	16.3%	4.2%	5.8%	1.7%	.6%	10.5%	2.7%	0.3%	100.0%
Profs. docencia directa																
Cantidad.....	105	213	353	254	1035	646	582	625	255	527	94	61	580	169	10	5509
Porcentaje.....	1.9%	3.9%	6.4%	4.6%	18.8%	11.7%	10.6%	11.3%	4.6%	9.6%	1.7%	1.1%	10.5%	3.1%	0.2%	100.0%
Profs. docencia indirecta																
Cantidad.....	24	50	60	29	180	94	126	134	28	89	2	17	73	21	1	928
Porcentaje.....	2.6%	5.4%	6.5%	3.1%	19.4%	10.1%	13.6%	14.4%	3.0%	9.6%	.2%	1.8%	7.9%	2.3%	0.1%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
FP - Formación profesional
CB - Ciclo Básico
CT/BT - Cursos técnicos/Bachilleratos técnicos

Cuadro III.11
Profesores de docencia directa por nivel educativo completo más alto según nivel de enseñanza técnica en el que imparten sus clases

	Nivel educativo completo más alto						
	Hasta 1er. Ciclo UTU/Sec.	2o.Ciclo UTU Secund.	Universidad	Formación Docente	Varios	S/D	Total
Ciclo Básico.....	11.6%	28.5%	7.5%	38.3%	13.9%	0.1%	(2502)
Formación Profesional...	23.0%	28.7%	8.4%	25.0%	14.5%	0.3%	(2321)
Cursos técnicos.....	11.5%	37.6%	15.3%	22.0%	13.6%	0.2%	(1840)
Bachilleratos técnicos..	7.1%	36.2%	16.4%	23.1%	17.0%	0.3%	(365)
Cursos móviles.....	45.9%	28.5%	0.7%	11.2%	13.9%	-	(144)

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.12
Docentes por segundo nivel educativo alcanzado según área geográfica y tipo de docencia que ejercen

	Segundo nivel educativo alcanzado								
	Hasta Sec/UTU Incompl.	2o.Ciclo Sec./ UTU compl.	Terciar. varios Inc/Comp.	Univers. Incompl.	Univers. Compl.	Formac. docente Incompl.	Formac. docente Compl.	S/D	Total
Total docentes UTU	10.6%	50.6%	5.4%	15.7%	0.5%	13.6%	1.9%	1.7%	100.0%
Montevideo	11.0%	41.6%	7.0%	24.3%	0.8%	11.4%	2.3%	1.6%	100.0%
Interior	10.3%	55.3%	4.6%	11.2%	0.3%	14.8%	1.7%	1.8%	100.0%
Profs. docencia directa	10.5%	50.4%	5.5%	15.6%	0.5%	14.1%	1.7%	1.7%	100.0%
Profs. docencia indirecta ...	10.3%	53.3%	4.7%	15.0%	0.8%	10.0%	3.3%	2.5%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.13
Docentes por antecedentes de estudio en la UTU según nivel de enseñanza técnica, tipo de docencia y área geográfica

	Montevideo			Interior			Total país		
	Antecedentes de estudio en la UTU			Antecedentes de estudio en la UTU			Antecedentes de estudio en la UTU		
	No	Si	Total	No	Si	Total	No	Si	Total
Ciclo Básico	63.0%	37.0%	100.0%	65.6%	34.4%	100.0%	65.0%	35.0%	100.0%
Formación profesional	37.5%	62.5%	100.0%	41.0%	59.0%	100.0%	39.7%	60.3%	100.0%
Cursos técnicos	48.1%	51.9%	100.0%	52.0%	48.0%	100.0%	50.4%	49.6%	100.0%
Bachilleratos técnicos	72.4%	27.6%	100.0%	68.8%	31.2%	100.0%	70.4%	29.6%	100.0%
Cursos móviles	20.0%	80.0%	100.0%	23.1%	76.9%	100.0%	22.9%	77.1%	100.0%
Profs. docencia directa	48.5%	51.5%	100.0%	54.7%	45.3%	100.0%	52.6%	47.4%	100.0%
Profs. docencia indirecta	52.0%	48.0%	100.0%	53.1%	46.9%	100.0%	52.7%	47.3%	100.0%
Total docentes UTU	49.1%	50.9%	100.0%	54.8%	45.2%	100.0%	52.9%	47.1%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.14

Docentes por último año en que participaron en actividades de perfeccionamiento docente según área geográfica

	Último año en que participó de perfecc.docente					
	No participó	Antes de 1990	1990-1992	1993-1994	S/D	Total
Montevideo						
Cantidad.....	898	180	393	557	22	2050
Porcentaje.....	43.8%	8.8%	19.2%	27.2%	1.1%	100.0%
Interior						
Cantidad.....	1412	257	604	1647	26	3946
Porcentaje.....	35.8%	6.5%	15.3%	41.7%	0.7%	100.0%
Total país						
Cantidad.....	2310	437	997	2204	48	5996
Porcentaje.....	38.5%	7.3%	16.6%	36.8%	0.8%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.15

Docentes por último año en que participaron en actividades de perfeccionamiento docente según niveles de enseñanza técnica, tipo de docencia y área geográfica

	Último año en que participó de perfecc.docente					
	No participó	Antes de 1990	1990-1992	1993-1994	S/D	Total
Montevideo						
Ciclo básico	33.8%	7.9%	18.3%	39.4%	0.6%	100.0%
Formación profesional	42.5%	9.9%	23.0%	23.5%	1.2%	100.0%
Cursos técnicos	48.2%	7.4%	16.2%	27.1%	1.1%	100.0%
Bachilleratos técnicos ...	42.3%	5.5%	13.5%	38.0%	0.6%	100.0%
Cursos móviles	40.0%	10.0%	20.0%	30.0%	-	100.0%
Profs. docencia directa ..	42.9%	8.5%	19.4%	28.1%	1.0%	100.0%
Profs. docencia indirecta	43.8%	10.9%	20.4%	23.4%	1.5%	100.0%
Interior						
Ciclo básico	25.5%	6.4%	13.5%	53.9%	0.7%	100.0%
Formación profesional	38.4%	6.8%	16.8%	37.3%	0.6%	100.0%
Cursos técnicos	37.4%	6.5%	15.9%	39.4%	0.7%	100.0%
Bachilleratos técnicos ...	33.7%	7.4%	16.8%	41.1%	1.0%	100.0%
Cursos móviles	58.2%	2.2%	9.0%	30.6%	-	100.0%
Profs. docencia directa ..	36.1%	6.2%	14.9%	42.2%	0.7%	100.0%
Profs. docencia indirecta	26.5%	8.2%	21.2%	43.1%	1.0%	100.0%
Total país						
Ciclo Básico	27.3%	6.7%	14.5%	50.8%	0.7%	100.0%
Formación profesional	39.9%	7.9%	19.1%	32.2%	0.8%	100.0%
Cursos técnicos	41.8%	6.8%	16.0%	34.5%	0.9%	100.0%
Bachilleratos técnicos	37.5%	6.6%	15.3%	39.7%	0.8%	100.0%
Cursos móviles	56.9%	2.8%	9.7%	30.6%	-	100.0%
Profs. docencia directa....	38.4%	7.0%	16.4%	37.5%	0.8%	100.0%
Profs. docencia indirecta..	32.7%	9.2%	20.9%	36.1%	1.2%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.16
Docentes por cantidad de actividades de perfeccionamiento docente en que participaron en los últimos diez años según área geográfica

	Cantidad actividades de perfeccionamiento docente en los últimos 10 años				
	1 ó 2	3 a 5	6 y más	S/D	Total
Montevideo					
Cantidad.....	484	354	311	3	1152
Porcentaje.....	42.0%	30.7%	27.0%	0.3%	100.0%
Interior					
Cantidad.....	837	784	910	3	2534
Porcentaje.....	33.0%	30.9%	35.9%	0.1%	100.0%
Total país					
Cantidad.....	1321	1138	1221	6	3686
Porcentaje.....	35.8%	30.9%	33.1%	0.2%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.17
Docentes por total de horas en actividades de perfeccionamiento docente en que participaron en los últimos diez años según área geográfica

	Total de horas de perfeccionamiento docente en los últimos 10 años				
	Hasta 50	51 a 150	Más de 150	S/D	Total
Montevideo					
Cantidad.....	292	378	380	102	1152
Porcentaje.....	25.3%	32.8%	33.0%	8.9%	100.0%
Interior					
Cantidad.....	770	924	700	140	2534
Porcentaje.....	30.4%	36.5%	27.6%	5.5%	100.0%
Total país					
Cantidad.....	1062	1302	1080	242	3686
Porcentaje.....	28.8%	35.3%	29.3%	6.6%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.18

Docentes por total de horas en actividades de perfeccionamiento docente en que participaron en los últimos diez años según nivel de enseñanza técnica y tipo de docencia

	Total de horas de perfeccionamiento docente en los últimos 10 años				
	Hasta 50	51 a 150	Más de 150	S/D	Total
Ciclo Básico					
Cantidad.....	534	676	496	114	1820
Porcentaje.....	29.3%	37.1%	27.3%	6.3%	100.0%
Formación profesional					
Cantidad.....	396	496	410	92	1394
Porcentaje.....	28.4%	35.6%	29.4%	6.6%	100.0%
Cursos técnicos					
Cantidad.....	290	368	347	66	1071
Porcentaje.....	27.1%	34.4%	32.4%	6.2%	100.0%
Bachilleratos técnicos					
Cantidad.....	63	69	87	9	228
Porcentaje.....	27.6%	30.3%	38.2%	3.9%	100.0%
Cursos móviles					
Cantidad.....	21	18	20	3	62
Porcentaje.....	33.9%	29.0%	32.3%	4.8%	100.0%
Profs. docencia directa					
Cantidad.....	972	1218	985	221	3396
Porcentaje.....	28.6%	35.9%	29.0%	6.5%	100.0%
Profs. docencia indirecta					
Cantidad.....	166	181	233	45	625
Porcentaje.....	26.6%	29.0%	37.3%	7.2%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.19
Docentes por último año en que participaron en actividades de perfeccionamiento docente según nivel educativo completo más alto

	Último año en que participó de perfecc.docente					
	No participó	Antes de 1990	1990-1992	1993-1994	S/D	Total
Nivel educativo completo más alto						
Primaria/Formación Profesional	52.5%	5.4%	18.6%	22.9%	0.6%	100.0%
Ciclo Básico (UTU/Secundaria).	45.9%	9.0%	17.1%	27.2%	0.8%	100.0%
2o. Ciclo (Secund./UTU-CT-BT).	42.0%	6.8%	15.1%	35.4%	0.7%	100.0%
Formación Docente.....	27.7%	8.0%	18.6%	44.8%	0.8%	100.0%
Universidad.....	46.5%	6.0%	14.3%	32.1%	1.1%	100.0%
Otros Terciarios.....	34.8%	7.1%	16.6%	40.5%	1.0%	100.0%
Sin dato.....	45.5%	18.2%	9.1%	27.3%	-	100.0%
Total.....	38.5%	7.3%	16.6%	36.8%	0.8%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.20
Docentes por total de horas en actividades de perfeccionamiento docente en que participaron en los últimos diez años según nivel educativo completo más alto

	Total de horas de perfeccionamiento docente en los últimos 10 años					
	No participó	Hasta 50	51 a 150	Más de 150	S/D	Total
Nivel educativo completo más alto						
Primaria/Formación Profesional	52.3%	13.6%	19.2%	12.1%	2.8%	100.0%
Ciclo Básico (UTU/Secundaria).	45.7%	15.9%	20.3%	14.8%	3.2%	100.0%
2º Ciclo (Secund./UTU-CT-BT)..	41.7%	19.1%	20.1%	15.2%	3.9%	100.0%
Formación Docente.....	27.9%	17.4%	26.2%	24.5%	4.0%	100.0%
Universidad.....	46.8%	16.4%	15.8%	17.2%	3.7%	100.0%
Otros Terciarios.....	34.8%	20.7%	22.9%	16.6%	5.0%	100.0%
Sin dato.....	45.5%	9.1%	27.3%	18.2%	-	100.0%
Total.....	38.5%	17.8%	21.7%	18.0%	3.9%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.21
Docentes por disposición al perfeccionamiento docente según nivel de enseñanza técnica, tipo de docencia y área geográfica

	Montevideo					Interior				
	Cantidad de horas dispuesto a perfeccionamiento docente					Cantidad de horas dispuesto a perfeccionamiento docente				
	Ninguna	1 a 4	5 a 9	10 y más	Total	Ninguna	1 a 4	5 a 9	10 y más	Total
Ciclo Básico										
Cantidad.....	103	145	113	169	530	399	485	491	597	1972
Porcentaje.....	19.4%	27.4%	21.3%	31.9%	100.0%	20.2%	24.6%	24.9%	30.3%	100.0%
Formación profesional										
Cantidad.....	167	221	214	259	861	354	309	355	442	1460
.Porcentaje.....	19.4%	25.7%	24.9%	30.1%	100.0%	24.2%	21.2%	24.3%	30.3%	100.0%
Cursos Técnicos										
Cantidad.....	150	174	172	246	742	215	277	279	327	1098
Porcentaje.....	20.2%	23.5%	23.2%	33.2%	100.0%	19.6%	25.2%	25.4%	29.8%	100.0%
Bachilleratos técnicos										
Cantidad.....	32	47	31	53	163	36	64	44	58	202
Porcentaje.....	19.6%	28.8%	19.0%	32.5%	100.0%	17.8%	31.7%	21.8%	28.7%	100.0%
Cursos móviles										
Cantidad.....	1	2	1	6	10	29	29	29	47	134
Porcentaje.....	10.0%	20.0%	10.0%	60.0%	100.0%	21.6%	21.6%	21.6%	35.1%	100.0%
Profs. docencia directa										
Cantidad.....	363	471	424	574	1832	796	887	901	1093	3677
Porcentaje.....	19.8%	25.7%	23.1%	31.3%	100.0%	21.6%	24.1%	24.5%	29.7%	100.0%
Profs. docencia indirecta										
Cantidad.....	81	64	59	125	329	148	117	126	208	599
Porcentaje.....	24.6%	19.5%	17.9%	38.0%	100.0%	24.7%	19.5%	21.0%	34.7%	100.0%
Total docentes UTU										
Cantidad.....	422	511	463	654	2050	873	936	944	1193	3946
Porcentaje.....	20.6%	24.9%	22.6%	31.9%	100.0%	22.1%	23.7%	23.9%	30.2%	100.0%

Cuadro III.21 (Continuación)
Docentes por disposición al perfeccionamiento docente según nivel de enseñanza técnica, tipo de docencia y área geográfica

	Total país				
	Cantidad de horas dispuesto a perfeccionamiento docente				
	Ninguna	1 a 4	5 a 9	10 y más	Total
Ciclo Básico					
Cantidad.....	502	630	604	766	2502
Porcentaje.....	20.1%	25.2%	24.1%	30.6%	100.0%
Formación profesional					
Cantidad.....	521	530	569	701	2321
Porcentaje.....	22.4%	22.8%	24.5%	30.2%	100.0%
Cursos Técnicos					
Cantidad.....	365	451	451	573	1840
Porcentaje.....	19.8%	24.5%	24.5%	31.1%	100.0%
Bachilleratos técnicos					
Cantidad.....	68	111	75	111	365
Porcentaje.....	18.6%	30.4%	20.5%	30.4%	100.0%
Cursos móviles					
Cantidad.....	30	31	30	53	144
Porcentaje.....	20.8%	21.5%	20.8%	36.8%	100.0%
Profs. docencia directa					
Cantidad.....	1159	1358	1325	1667	5509
Porcentaje.....	21.0%	24.7%	24.1%	30.3%	100.0%
Profs. docencia indirecta					
Cantidad.....	229	181	185	333	928
Porcentaje.....	24.7%	19.5%	19.9%	35.9%	100.0%
Total docentes UTU					
Cantidad.....	1295	1447	1407	1847	5996
Porcentaje.....	21.6%	24.1%	23.5%	30.8%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.22
Docentes por prioridad para el perfeccionamiento docente según tipo de docencia (a)

	Prioridad para el perfeccionamiento docente										
	Caract. Adolesc.	Discipl. Aula	Conten. Asignat.	Técnic. Didáct.	Dificul. Aprend.	Evaluac. Aprend.	Educac. Trabajo	Informá-tica	Otras	NS/NC	Total
Profs. docencia directa											
Cantidad.....	955	161	2344	666	437	74	323	197	46	306	5509
Porcentaje.....	17.3%	2.9%	42.5%	12.1%	7.9%	1.3%	5.9%	3.6%	.8%	5.6%	100.0%
Profs. docencia indirecta											
Cantidad.....	256	26	266	105	56	18	76	40	16	69	928
Porcentaje.....	27.6%	2.8%	28.7%	11.3%	6.0%	1.9%	8.2%	4.3%	1.7%	7.4%	100.0%
Total docentes UTU											
Cantidad.....	1116	181	2440	709	464	79	375	218	59	355	5996
Porcentaje.....	18.6%	3.0%	40.7%	11.8%	7.7%	1.3%	6.3%	3.6%	1.0%	5.9%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Definida como el área temática de mayor prioridad por cada docente.

Cuadro III.23
Menciones a cada prioridad de perfeccionamiento docente según nivel de enseñanza técnica y tipo de docencia (a)

	Caract. Adoles.	Discipl. Aula	Conten. Asignat.	Técnic. Didáct.	Dificul. Aprend.	Evaluac. Aprend.	Educac. Trabajo	Informática
Ciclo Básico	41.9%	15.1%	64.5%	47.6%	43.8%	16.2%	34.8%	16.7%
Formación profesional ...	35.6%	10.2%	66.7%	41.8%	34.2%	17.5%	46.1%	22.1%
Cursos técnicos	33.3%	8.3%	67.2%	48.2%	27.3%	19.9%	45.9%	29.4%
Bachilleratos técnicos ..	36.4%	10.4%	59.5%	47.9%	29.3%	24.9%	41.4%	28.2%
Cursos móviles	29.2%	16.7%	71.5%	41.0%	25.0%	16.7%	47.9%	18.1%
Profs. docencia directa..	36.9%	11.9%	65.2%	45.8%	34.6%	18.4%	41.7%	22.3
Profs. docencia indirecta	44.9%	13.0%	49.2%	38.6%	31.1%	20.8%	47.0%	25.4%
Total docentes UTU.....	38.0%	12.4%	62.9%	44.5%	34.3%	18.4%	42.5%	22.6%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Sobre la base de un máximo de hasta tres menciones prioritarias indicadas por cada docente.

Cuadro III.24
Docentes por dedicación laboral a la UTU según tipo de docencia y área geográfica

	Montevideo				
	Total horas dedicación a la UTU				
	1 a 20	21 a 40	Más de 40	S/D	Total
Montevideo					
Profs. docencia directa					
Cantidad.....	1004	673	145	10	1832
Porcentaje.....	54.8%	36.7%	7.9%	0.5%	100.0%
Profs. docencia indirecta					
Cantidad.....	42	222	64	1	329
Porcentaje.....	12.8%	67.5%	19.5%	0.3%	100.0%
Total docentes UTU					
Cantidad.....	1043	834	161	12	2050
Porcentaje.....	50.9%	40.7%	7.9%	0.6%	100.0%
Interior					
Profs. docencia directa					
Cantidad.....	2141	1259	235	42	3677
Porcentaje.....	58.2%	34.2%	6.4%	1.1%	100.0%
Profs. docencia indirecta					
Cantidad.....	71	398	115	15	599
Porcentaje.....	11.9%	66.4%	19.2%	2.5%	100.0%
Total docentes UTU					
Cantidad.....	2181	1470	239	56	3946
Porcentaje.....	55.3%	37.3%	6.1%	1.4%	100.0%
Total país					
Profs. docencia directa					
Cantidad.....	3145	1932	380	52	5509
Porcentaje.....	57.1%	35.1%	6.9%	0.9%	100.0%
Profs. docencia indirecta					
Cantidad.....	113	620	179	16	928
Porcentaje.....	12.2%	66.8%	19.3%	1.7%	100.0%
Total docentes UTU					
Cantidad.....	3224	2304	400	68	5996
Porcentaje.....	53.8%	38.4%	6.7%	1.1%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.25
Docentes por dedicación laboral fuera de la UTU según tipo de docencia y área geográfica

	Total horas de trabajo fuera de UTU					
	Ninguna	1 a 15	16 a 30	31 y más	S/D	Total
Montevideo						
Profs. docencia directa						
Cantidad.....	631	202	381	584	34	1832
Porcentaje.....	34.4%	11.0%	20.8%	31.9%	1.9%	100.0%
Profs. docencia indirecta						
Cantidad.....	164	26	70	60	9	329
Porcentaje.....	49.8%	7.9%	21.3%	18.2%	2.7%	100.0%
Total docentes UTU						
Cantidad.....	735	214	440	623	38	2050
Porcentaje.....	35.9%	10.4%	21.5%	30.4%	1.9%	100.0%
Interior						
Profs. docencia directa						
Cantidad.....	1453	435	852	724	213	3677
Porcentaje.....	39.5%	11.8%	23.2%	19.7%	5.8%	100.0%
Profs. docencia indirecta						
Cantidad.....	349	101	89	32	28	599
Porcentaje.....	58.3%	16.9%	14.9%	5.3%	4.7%	100.0%
Total docentes UTU						
Cantidad.....	1604	482	892	740	228	3946
Porcentaje.....	40.6%	12.2%	22.6%	18.8%	5.8%	100.0%
Total país						
Profs. docencia directa						
Cantidad.....	2084	637	1233	1308	247	5509
Porcentaje.....	37.8%	11.6%	22.4%	23.7%	4.5%	100.0%
Profs. docencia indirecta						
Cantidad.....	513	127	159	92	37	928
Porcentaje.....	55.3%	13.7%	17.1%	9.9%	4.0%	100.0%
Total docentes UTU						
Cantidad.....	2339	696	1332	1363	266	5996
Porcentaje.....	39.0%	11.6%	22.2%	22.7%	4.4%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.26
Docentes por relación de la dedicación laboral fuera y dentro de la UTU según tipo de docencia y área geográfica

	Horas fuera de UTU / Horas en UTU					
	0 (a)	0.01 a 0.99	1.00 a 1.99	2.00 y más	S/D	Total
Montevideo						
Profs. docencia directa						
Cantidad.....	628	316	346	499	43	1832
Porcentaje.....	34.3%	17.2%	18.9%	27.2%	2.3%	100.0%
Profs. docencia indirecta						
Cantidad.....	164	88	51	16	10	329
Porcentaje.....	49.8%	26.7%	15.5%	4.9%	3.0%	100.0%
Total docentes UTU						
Cantidad.....	732	372	384	513	49	2050
Porcentaje.....	35.7%	18.1%	18.7%	25.0%	2.4%	100.0%
Interior						
Profs. docencia directa						
Cantidad.....	1439	565	475	949	249	3677
Porcentaje.....	39.1%	15.4%	12.9%	25.8%	6.8%	100.0%
Profs. docencia indirecta						
Cantidad.....	340	166	41	11	41	599
Porcentaje.....	56.8%	27.7%	6.8%	1.8%	6.8%	100.0%
Total docentes UTU						
Cantidad.....	1584	634	498	954	276	3946
Porcentaje.....	40.1%	16.1%	12.6%	24.2%	7.0%	100.0%
Total país						
Profs. docencia directa						
Cantidad.....	2067	881	821	1448	292	5509
Porcentaje.....	37.5%	16.0%	14.9%	26.3%	5.3%	100.0%
Profs. docencia indirecta						
Cantidad.....	504	254	92	27	51	928
Porcentaje.....	54.3%	27.4%	9.9%	2.9%	5.5%	100.0%
Total docentes UTU						
Cantidad.....	2316	1006	882	1467	325	5996
Porcentaje.....	38.6%	16.8%	14.7%	24.5%	5.4%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Equivale a aquellos docentes que no tienen ningún otro trabajo fuera de la UTU.

Cuadro III.27
Docentes por relación de la dedicación laboral fuera y dentro de la UTU según nivel de enseñanza técnica

	Horas fuera de UTU / Horas en UTU					
	0 (a)	0.01-0.99	1.00-1.99	2.00 y más	S/D	Total
Ciclo Básico	40.3%	17.0%	14.3%	23.8%	4.6%	100.0%
Formación profesional	42.3%	16.8%	14.6%	20.5%	5.9%	100.0%
Cursos técnicos	35.1%	18.1%	16.5%	25.4%	4.9%	100.0%
Bachilleratos técnicos	37.3%	19.7%	14.2%	24.1%	4.7%	100.0%
Cursos móviles	56.3%	13.2%	11.1%	11.8%	7.6%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Equivale a aquellos docentes que no tienen ningún otro trabajo fuera de la UTU.

Cuadro III.28
Docentes por relación de la dedicación laboral fuera y dentro de la UTU según nivel educativo completo más alto

	Horas fuera de UTU / Horas en UTU											
	0 (a)		0.01-0.99		1.00-1.99		2.00 y más		S/D		Total	
Nivel educativo completo más alto												
Primaria/Form.Profesional	209	59.0%	44	12.4%	28	7.9%	43	12.1%	30	8.5%	354	100.0%
Ciclo Báscio (UTU/SEC)...	320	48.9%	104	15.9%	79	12.1%	102	15.6%	49	7.5%	654	100.0%
2o. Ciclo (UTU/SEC).....	811	44.3%	284	15.5%	266	14.5%	389	21.2%	82	4.5%	1832	100.0%
Formación Docente.....	560	33.0%	269	15.8%	290	17.1%	508	29.9%	71	4.2%	1698	100.0%
Universidad.....	140	21.7%	136	21.1%	102	15.8%	217	33.6%	50	7.8%	645	100.0%
Otros Terciarios.....	271	33.8%	167	20.8%	115	14.3%	207	25.8%	42	5.2%	802	100.0%
Sin dato.....	5	45.5%	2	18.2%	2	18.2%	1	9.1%	1	9.1%	11	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Equivale a aquellos docentes que no tienen ningún otro trabajo fuera de la UTU.

Cuadro III.29
Docentes por tipo de actividad laboral fuera de la UTU según área geográfica

	Actividad docente fuera de UTU			Actividad no docente fuera de UTU		
	No	Si	Total	No	Si	Total
Montevideo	75.9%	24.1%	100.0%	53.2%	46.7%	100.0%
Interior	67.8%	32.2%	100.0%	67.4%	32.6%	100.0%
Total país	70.6%	29.4%	100.0%	62.5%	37.5%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.30
Docentes por tipo de actividad laboral fuera de la UTU según nivel de enseñanza técnica

	Actividad docente fuera de UTU			Actividad no docente fuera de UTU		
	No	Si	Total	No	Si	Total
Ciclo Básico.....	58.2%	41.8%	100.0%	76.5%	23.5%	100.0%
Formación profesional....	79.1%	20.9%	100.0%	58.4%	41.6%	100.0%
Cursos técnicos.....	75.2%	24.8%	100.0%	52.4%	47.6%	100.0%
Bachilleratos técnicos...	63.6%	36.4%	100.0%	64.7%	35.4%	100.0%
Cursos móviles	88.2%	11.8%	100.0%	68.1%	31.9%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.31
Docentes por tramos de dedicación horaria a la docencia fuera de la UTU según área geográfica

	Montevideo		Interior		Total país	
Dedicación horaria docencia fuera de UTU						
Ninguna	1556	75.9%	2675	67.8%	4231	70.6%
1 a 15 horas semanales	212	10.3%	450	11.4%	662	11.0%
16 a 30 horas semanales	184	9.0%	604	15.3%	788	13.1%
31 y más horas semanales	98	4.8%	217	5.5%	315	5.3%
Total	2050	100.0%	3946	100.0%	5996	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.32
Docentes que dictan clase fuera de la UTU por tipo de establecimiento en el que lo hacen según área geográfica (a)

	Montevideo		Interior		Total país	
Docencia en establecimientos públicos..	256	12.5%	1066	27.0%	1322	22.0%
Docencia en establecimientos privados..	201	9.8%	255	6.5%	456	7.6%
Docencia en institutos capacitac. públ.	19	0.9%	20	0.5%	39	0.7%
Docencia en institutos capacitac. priv.	40	2.0%	54	1.4%	94	1.6%
Docencia en instituciones terciarias...	79	3.9%	54	1.4%	133	2.2%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Los docentes que trabajan en más de un tipo de establecimiento han sido considerados en cada uno de ellos. Los porcentajes están calculados sobre el total de docentes del organismo en cada área geográfica.

Cuadro III.33
Docentes por principal ocupación no docente fuera de la UTU según área geográfica

	Principal ocupación no docente						
	Empl/Obr privado	Empl/Obr público	Patrón c/persnal	Cta.prop. s/local	Cta.prop. c/local	No corres-ponde	Total
Montevideo							
Cantidad	285	282	75	216	129	1063	2050
Porcentaje	13.9%	13.8%	3.7%	10.5%	6.3%	51.9%	100.0%
Interior							
Cantidad	388	248	138	348	290	2534	3946
Porcentaje	9.8%	6.3%	3.5%	8.8%	7.3%	64.2%	100.0%
Total país							
Cantidad	673	530	213	564	419	3597	5996
Porcentaje	11.2%	8.8%	3.6%	9.4%	7.0%	60.0%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.34
Docentes por cantidad de Escuelas Técnicas en las que trabajan según nivel de enseñanza técnica, tipo de docencia y área geográfica

	Montevideo					Interior				
	Cantidad Escuelas Técnicas en las que trabaja					Cantidad Escuelas Técnicas en las que trabaja				
	Una	Dos-Tres	Cuatro y más	S/D	Total	Una	Dos-Tres	Cuatro y más	S/D	Total
Ciclo Básico										
Cantidad.....	273	216	41	-	530	1690	277	2	3	1972
Porcentaje.....	51.5%	40.8%	7.7%	-	100.0%	85.7%	14.0%	0.1%	0.2%	100.0%
Formación profesional										
Cantidad.....	517	303	40	1	861	1275	182	2	1	1460
Porcentaje.....	60.0%	35.2%	4.6%	0.1%	100.0%	87.3%	12.5%	0.1%	0.1%	100.0%
Cursos técnicos										
Cantidad.....	455	249	38	-	742	977	116	3	2	1098
Porcentaje.....	61.3%	33.6%	5.1%	-	100.0%	89.0%	10.6%	0.3%	0.2%	100.0%
Bachilleratos técnicos										
Cantidad.....	79	71	13	-	163	174	28	-	-	202
Porcentaje.....	48.5%	43.6%	8.0%	-	100.0%	86.1%	13.9%	-	-	100.0%
Cursos móviles										
Cantidad.....	5	5	-	-	10	122	11	-	1	134
Porcentaje.....	50.0%	50.0%	-	-	100.0%	91.0%	8.2%	-	0.7%	100.0%
Profs. docencia directa										
Cantidad.....	1229	540	62	1	1832	3291	377	3	6	3677
Porcentaje.....	67.1%	29.5%	3.4%	0.1%	100.0%	89.5%	10.3%	0.1%	0.2%	100.0%
Profs. docencia indirecta										
Cantidad.....	253	69	1	6	329	543	49	1	6	599
Porcentaje.....	76.9%	21.0%	0.3%	1.8%	100.0%	90.7%	8.2%	0.2%	1.0%	100.0%
Total docentes UTU										
Cantidad.....	1423	558	62	7	2050	3545	379	3	19	3946
Porcentaje.....	69.4%	27.2%	3.0%	0.3%	100.0%	89.8%	9.6%	0.1%	0.5%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.34 (Continuación)
Docentes por cantidad de Escuelas Técnicas en las que trabajan según nivel de enseñanza técnica, tipo de docencia y área geográfica

	Total país				
	Cantidad Escuelas Técnicas en las que trabaja				
	Una	Dos-Tres	Cuatro y más	S/D	Total
Ciclo Básico					
Cantidad.....	1963	493	43	3	2502
Porcentaje.....	78.5%	19.7%	1.7%	0.1%	100.0%
Formación profesional					
Cantidad.....	1792	485	42	2	2321
Porcentaje.....	77.2%	20.9%	1.8%	0.1%	100.0%
Cursos técnicos					
Cantidad.....	1432	365	41	2	1840
Porcentaje.....	77.8%	19.8%	2.2%	0.1%	100.0%
Bachilleratos técnicos					
Cantidad.....	253	99	13	-	365
Porcentaje.....	69.3%	27.1%	3.6%	-	100.0%
Cursos móviles					
Cantidad.....	127	16	-	1	144
Porcentaje.....	88.2%	11.1%	-	0.7%	100.0%
Profs. docencia directa					
Cantidad.....	4520	917	65	7	5509
Porcentaje.....	82.0%	16.6%	1.2%	0.1%	100.0%
Profs. docencia indirecta					
Cantidad.....	796	118	2	12	928
Porcentaje.....	85.8%	12.7%	0.2%	1.3%	100.0%
Total docentes UTU					
Cantidad.....	4968	937	65	26	5996
Porcentaje.....	82.9%	15.6%	1.1%	0.4%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.35
Docentes por carácter de jefe de hogar según área geográfica (a)

	Aporta el ingreso principal del hogar			
	No	Si	S/D	Total
Montevideo				
Cantidad.....	688	1350	12	2050
Porcentaje.....	33.6%	65.9%	0.6%	100.0%
Interior				
Cantidad.....	1418	2442	86	3946
Porcentaje.....	35.9%	61.9%	2.2%	100.0%
Total país				
Cantidad.....	2106	3792	98	5996
Porcentaje.....	35.1%	63.2%	1.6%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Jefe de hogar definido como el que aporta el ingreso principal del hogar.

Cuadro III.36
Docentes según proporción que representan los ingresos percibidos en la UTU en su ingreso personal total, por área geográfica

	Peso de los ingresos percibidos en UTU					
	0 a 33%	34 a 66%	67 a 99%	100%	SD	Total
Montevideo						
Cantidad.....	598	584	153	711	4	2050
Porcentaje.....	29.2%	28.5%	7.5%	34.7%	0.2%	100.0%
Interior						
Cantidad.....	969	948	377	1570	82	3946
Porcentaje.....	24.6%	24.0%	9.6%	39.8%	2.1%	100.0%
Total país						
Cantidad.....	1567	1532	530	2281	86	5996
Porcentaje.....	26.1%	25.6%	8.8%	38.0%	1.4%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro III.37
Docentes por actividad en que obtienen su ingreso principal según área geográfica (a)

	Ingreso principal del docente					
	UTU	Docencia no UTU	Activ. no docen.	Diversos (b)	S/D	Total
Montevideo						
Cantidad.....	782	131	563	560	14	2050
Porcentaje.....	38.1%	6.4%	27.5%	27.3%	0.7%	100.0%
Interior						
Cantidad.....	1752	508	595	997	94	3946
Porcentaje.....	44.4%	12.9%	15.1%	25.3%	2.4%	100.0%
Total país						
Cantidad.....	2534	639	1158	1557	108	5996
Porcentaje.....	42.3%	10.7%	19.3%	26.0%	1.8%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Ingreso principal del docente definido como aquél que representa 70% o más de su ingreso personal total.
(b) Ninguno de los tres componentes definidos alcanza a representar el 70% o más de su ingreso personal.

Cuadro III.38
Docentes por actividad en que obtienen su ingreso principal según carácter de jefe de hogar (a)

	Ingreso principal del docente (b)											
	UTU		Docencia no UTU		Activid.no docen.		Diversos (c)		S/D		Total	
Aporta el ingreso principal del hogar												
No.....	1019	48.4%	275	13.1%	288	13.7%	493	23.4%	31	1.5%	2106	100.0%
Si.....	1478	39.0%	356	9.4%	861	22.7%	1044	27.5%	53	1.4%	3792	100.0%
Sin dato.....	37	37.8%	8	8.2%	9	9.2%	20	20.4%	24	24.5%	98	100.0%
Total.....	2534	42.3%	639	10.7%	1158	19.3%	1557	26.0%	108	1.8%	5996	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.
(a) Jefe de hogar definido como el que aporta el ingreso principal del hogar.
(b) Ingreso principal del docente definido como aquél que representa 70% o más de su ingreso personal total.
(c) Ninguno de los tres componentes definidos alcanza a representar el 70% o más de su ingreso personal.

IV. EL PERSONAL NO DOCENTE

A. CARACTERIZACIÓN GENERAL

Para la realización del análisis de la situación del personal no docente del Consejo de Educación Técnico-Profesional, la CEPAL partió de una muy buena base de datos preexistente en la propia institución, la que fue complementada con información relevada específicamente para este estudio.

El Personal No Docente del Consejo de Educación Técnico-Profesional se integra con un total de 1849 funcionarios, distribuidos en forma relativamente pareja entre Montevideo y el Interior: 898 funcionarios en la capital (48.6%) y 951 (51.4%) en el Interior. Prácticamente todos los funcionarios del Interior residen en dicha región del país, mientras que entre los funcionarios de Montevideo la proporción de quienes viajan diariamente a trabajar es más significativa (7.5%) (Cuadro IV.1).

Como un funcionario puede tener más de un cargo, al mes de julio de 1994 se encontró que los 1849 funcionarios detentaban un total de 2132 cargos (Cuadro IV.2). Esto supone un incremento de 42 cargos (+2.0%) respecto a 1985 y de 109 cargos (+5.4%) respecto a 1989.

Este registro de un tenue crecimiento en el número total de cargos no docentes debe complementarse con otros datos a los efectos de lograr una cabal comprensión de la evolución del funcionariado del CETP. En este sentido, el Cuadro IV.3 muestra que entre en los últimos cinco años se produjeron algunos ingresos de nuevos funcionarios en 1990, pero todas las vacantes no fueron cubiertas. De hecho, el número de vacantes prácticamente se quintuplica entre 1990 y 1994, pasando de 72 a 366, con lo cual puede afirmarse que el organismo no implementó -o lo hizo con poco éxito, por razones que no corresponde analizar en este informe- una política de reposición de las vacantes. Como se verá más adelante, la mayoría de las vacantes corresponden a cargos presupuestados (310 en 366, es decir casi el 85%) y afectó en forma diferencial a los diversos escalafones.

Casi las tres cuartas partes de los funcionarios de UTU (73.6%) desempeñan sus tareas en Escuelas Técnicas, al tiempo que en la estructura central trabaja un 23.3% del personal no docente. Por su parte, los pases en Comisión no revisten gran importancia: 2.4% de los funcionarios de UTU están en Comisión en otros organismos y sólo un 0.8% de quienes hoy ejercen tareas en UTU pertenecen en realidad a otro organismo del Estado.

En este aspecto las diferencias por región son muy importantes, tal como puede observarse en el Cuadro IV.4. Así, en la capital un 47.3% de los funcionarios trabaja en Central y un 46.8% lo hace en alguna Escuela Técnica. En cambio, en el Interior prácticamente todos los funcionarios están localizados en las Escuelas (98.3%) y sólo 11 funcionarios desarrollan tareas en Oficinas. A su vez, la proporción de los funcionarios de UTU con pase en Comisión es mucho más importante en Montevideo que en el Interior (4.3% frente a 0.5%).

En el Consejo de Educación Técnico-Profesional, los **escalafones** son los que siguen:

A: Profesionales Universitarios
B: Técnicos
C: Administrativos
D: Especializados
E: Servicios Auxiliares
F: Oficios
Q: Particular Confianza
R: Consejeros
Z: Pasantes

Como se registra en el Cuadro IV.5, en el cuerpo no docente sólo 11 funcionarios ocupan el escalafón de Profesionales Universitarios (0.6%); 2 funcionarios están escalafonados como Técnicos (0.1%); 826 funcionarios están en el de Administrativos (44.7%); 112 se ubican en el escalafón de Especializados (6.1%); 4 personas conforman el de Oficios (0.2%); 816 funcionarios son de Servicios Auxiliares (44.1%); en el escalafón de Particular Confianza sólo hay un cargo (0.1%); en el de Consejeros hay 4 cargos (un Director General, dos Consejeros y un Prosecretario), equivalentes al 0.2% del total; finalmente, los pasantes son 58 y representan el 3.1% del total del funcionarios.

La anterior distribución escalafonaria muestra, en primer lugar, la primacía cuantitativa de dos escalafones: C y E, es decir Administrativos y Servicios Auxiliares, con 44.7% y 44.1% respectivamente. Segundo, que la proporción de funcionarios Profesionales Universitarios y Técnicos es bajísima: 11 Profesionales y 2 Técnicos en un total de 1849 funcionarios (0.6% y 0.1%, respectivamente). Tercero, que existen escalafones con un número mínimo de funcionarios: en Oficios hay cuatro funcionarios, en el de Técnicos hay dos y en el escalafón de Particular Confianza hay sólo uno. Sin duda era esperable que el escalafón de Consejeros fuera numéricamente reducido, porque constituye la autoridad educativa de la institución y porque es la cúpula de la

organización, pero no es tan fácil entender por qué existen otros escalafones con sólo uno o dos miembros. En este aspecto, como en otros muchos, las situaciones particulares parecen imponerse frente a los criterios generales.

Las diferencias entre Montevideo y el Interior son también importantes en términos escalafonarios:

a) En Montevideo predominan netamente los administrativos por sobre los funcionarios de servicios auxiliares (54.6%, frente a 30.5%), mientras que en el Interior la relación es inversa (57.0% de funcionarios de servicio, frente a 35.3% de administrativos).

b) En el Interior prácticamente no hay funcionarios incluidos en los escalafones de Profesionales Universitarios y Técnicos.

c) En el Interior son muy pocos los funcionarios pertenecientes al escalafón de Especializados (26 funcionarios, 2.7%).

Como se adelantó, en julio de 1994 el CETP registraba 366 vacantes en un total de 2132 cargos -detentados por 1849 funcionarios-, con un impacto diferencial en los distintos escalafones. Así, a primera vista y en base a los números absolutos, podría afirmarse que Oficios, Administrativos y Especializados fueron los escalafones más afectados, con 197, 94 y 57 vacantes respectivamente. Sin embargo, en términos relativos los escalafones de Profesionales Universitarios y de Técnicos también sufrieron fuertemente el fenómeno: el primero registraba 9 cargos vacantes y mantuvo 11 funcionarios, el segundo registraba 8 vacantes y retuvo 2 funcionarios.

Para valorar en su real dimensión este fenómeno debe recordarse que la amplísima mayoría de los cargos vacantes eran presupuestados, lo que indica que la alta estabilidad que el CETP ofrece podría estar dejando de ser un factor de retención de muchos de sus funcionarios, en especial de los más capacitados -eran cargos presupuestados todas las vacantes en Técnicos y 8 de las 9 en Profesionales Universitarios-. Hoy por hoy, y a diferencia de lo que sucedía en el pasado, el carácter presupuestado del cargo no lo hace tan atractivo como para desechar ofertas laborales más redituables económicamente (Cuadro IV.6).

En el ámbito del Consejo de Educación Técnico-Profesional la variedad de **cargos** es enorme, tal como se ilustra en el siguiente listado:

Listado No. 2
Cargos del personal no docente en el Consejo de Educación Técnico-Profesional

Nombre del cargo	Código	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
S/D	0	67	3.6	3.6
Consejero Presidente	4000	1	.1	3.7
Consejero Vocal	4001	2	.1	3.8
Dir. de Programa	4003	1	.1	3.8
Sec. General	4020	1	.1	3.9
Dir. Gral. Div. Adm.	4022	1	.1	3.9
Dir. de División	4024	2	.1	4.1
Jefe Depto. (Gdo.15)	4028	1	.1	4.1
Jefe Depto.	4029	3	.2	4.3
Jefe Sección	4030	17	.9	5.2
Sub Jefe Sección	4046	47	2.5	7.7
Jefe Sector	4050	21	1.1	8.9
Adm. Gdo. 3	4054	15	.8	9.7
Adm. Gdo. 2/2	4062	24	1.3	11.0
Adm. Gdo. 2/1	4078	28	1.5	12.5
Adm. Gdo. 1/6	4082	42	2.3	14.8
Adm. Gdo. 1/5	4090	80	4.3	19.1
Adm. Gdo. 1/4	4098	129	7.0	26.1
Adm. Gdo. 1/3	4106	422	22.8	48.9
Sin código	4176	2	.1	49.0
Sub-Dir. Div.Contador	5002	1	.1	49.1
Sub-Dir. Div.Escriban.	5008	1	.1	49.1
Asesor Jefe Abogado	5012	3	.2	49.3
Jefe Depto. Contador	5014	3	.2	49.4
Jefe Dpto. Arquitecto	5020	1	.1	49.5
Bibliotec. Gdo. 7	5504	1	.1	49.5
Procurador Gdo. 6	5510	1	.1	49.6
Bibliotec. Gdo. 5	5522	1	.1	49.6
Jefe Dpto.Org. y Meto.	6006	1	.1	49.7
Jefe Dpto.Recursos Hum.	6007	1	.1	49.8
Jefe Dpto.Computacio.	6008	1	.1	49.8
Jefe Dpto.Tecnolog.	6015	1	.1	49.9
Jefe Sec. Tipografía	6020	2	.1	50.0
Jefe Sec. Constructor	6021	1	.1	50.0
Jefe Sec. Cienc.Econo.	6025	4	.2	50.2
Jefe Sec. Contabilidad	6030	2	.1	50.4
Operador de Sistemas	6032	3	.2	50.5
Jefe Sección Especia.	6035	1	.1	50.6
Sub Jefe Sec. Especia.	6040	1	.1	50.6
Sub Jefe Sec. Computa.	6045	3	.2	50.8
Sub Jefe Sec. O. y M.	6050	3	.2	50.9

Lista No. 2 (Continuación)

Nombre del cargo	Código	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Esp. Contab. Gdo. 4	6055	1	.1	51.0
Esp. Computación Gdo.	6060	3	.2	51.2
Esp. Adm. y Contabil.G	6065	39	2.1	53.3
Esp. Contabilidad Gdo.	6080	3	.2	53.4
Esp. Microfilmac.Gdo.	6100	3	.2	53.6
Esp. Computación Gdo.	6105	5	.3	53.9
Esp. Contabilidad Gdo.	6110	11	.6	54.5
Esp. Periodismo Gdo.2	6115	1	.1	54.5
Esp. Gdo. 2/2	6120	2	.1	54.6
Esp. Dibuj. Gdo. 2/2	6125	1	.1	54.7
Esp. Gdo. 2/1	6130	1	.1	54.7
Esp. Dibujante Gdo. 2/	6135	7	.4	55.1
Esp. Dibujante Gdo. 1/	6140	1	.1	55.2
Esp. Gdo. 1/5	6169	1	.1	55.2
Esp. Telef. Gdo. 1/4	6172	1	.1	55.3
Esp. Telef. Gdo. 1/2	6173	1	.1	55.3
Esp. Telef. Gdo. 1/1	6174	3	.2	55.5
Especialista Gdo. 1/1	6176	1	.1	55.5
Encargado Gdo. 2/1	6410	1	.1	55.6
Oficial Mecánico	6420	1	.1	55.7
Encargado Gdo. 1/4	6445	1	.1	55.7
Sin código	6992	1	.1	55.8
Intendente Gral.	7000	1	.1	55.8
Intendente	7001	1	.1	55.9
Encargado Gdo. 3	7005	1	.1	55.9
Auxiliar Gdo. 1/6	7020	4	.2	56.1
Auxiliar Gdo. 1/5	7025	51	2.8	58.9
Auxiliar Gdo. 1/4	7030	109	5.9	64.8
Auxiliar Gdo. 1/3	7035	148	8.0	72.8
Auxiliar Gdo. 1/2	7040	248	13.4	86.2
Sin código	7040	1	.1	86.3
Auxiliar Gdo. 1/1	7045	254	13.7	100.0
Total		1849	100.0	100.0

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Desde una óptica de racionalidad administrativa resulta ciertamente difícil explicar por qué existe tal variedad de cargos y por qué en muchos casos el nombre del cargo se integra con el grado (Ej: Esp. Telef. gdo 1/4).

Muy probablemente la alta heterogeneidad actual responda a la evolución histórica de la propia institución, en la que a la manera de capas sucesivas se fue atendiendo a situaciones particulares y, por esa vía, se fueron agregando nuevas denominaciones para cargos semejantes en lo esencial. La atención a esta trayectoria no significa, sin embargo, que en el momento en que el CETP encare un proceso de reestructuración profunda no pueda modificar, con respeto a la realidad existente, un sistema de clasificación de los cargos que resulta excesivamente complejo y engorroso administrativamente.

Hechas las anteriores salvedades, el análisis de los cargos de la UTU que se incluye en el presente Informe partió de la siguiente clasificación:

a) Consejeros
b) Directores y Subdirectores de Programa o División
c) Jefes de Departamento
d) Jefes de Sección
e) Subjefes de Sección
f) Jefes de Sector, Intendentes, Encargados
g) Especialistas, Profesionales Universitarios
h) Administrativos
i) Auxiliares

El Cuadro IV.7 sintetiza la información de los cargos y su relación con los escalafones.

Como era previsible, el 99% de los cargos de Administrativos se inscribe en el escalafón Administrativo, de igual forma que casi el 100% de los cargos de Auxiliares pertenece al escalafón de Servicios Auxiliares. En la misma dirección casi el 97% de los funcionarios con cargo de Especialista integra el escalafón de Especializados.

Para los restantes cargos la distribución es más abierta. Así, entre los Jefes de sector/Intendentes/Encargados el 77.8% integra el escalafón Administrativo, el 11.1% el de Oficios y el 11.1% el de Servicios Auxiliares; el 56.7% de los Jefes de Sección corresponde al escalafón Administrativo mientras que el 43.3% restante integra el de Especializados; un 40.0% de los Jefes de Departamento pertenece al escalafón de Profesionales Universitarios, otro 40% al de Especializados y el 20% restante al de Administrativos.

La heterogeneidad alcanza incluso a los Directores y Subdirectores de Programas o Divisiones, puesto que en tres casos forman parte del escalafón de Profesionales Universitarios, en dos casos del Administrativo y en un caso del escalafón de los Consejeros.

En cuanto a los **grados** (Cuadro IV.8), la situación de los distintos cargos es la siguiente:

a) Entre los Auxiliares, un 31.0% se ubica en el grado más bajo (1/1), un 30.4% lo hace en el 1/2, un 18.2% en el 1/3, un 13.3% en el 1/4 y un 6.3% en 1/5; en otras palabras, la mayoría absoluta está en los dos escalones inferiores de la estructura de grados.

b) Entre los Administrativos, una mayoría absoluta del 56.5% se halla en el grado 1/3, un 17.5% consiguió un grado 1/4, un 10.6% un grado 1/5, un 5.6% tiene un grado 1/6 y el 9.8% restante se reparte básicamente entre los grados 2/1, 2/2 y 3.

c) Casi la mitad de los Especialistas y Profesionales Universitarios (48.9%) tiene grado 4, algo más de una cuarta parte (26.1%) tiene grado 2/2 y el resto se distribuye entre los grados inferiores, del 2/1 al 1/1.

d) A nivel de los Jefes de Sector, Intendentes y Encargados es ampliamente predominante el grado 4 (81.5%).

e) El 100% de los Subjefes de Sección está clasificado como grado 5.

f) El 90% de los Jefes de Sección, por su parte, es grado 6.

g) Entre los Jefes de Departamento hay mayor heterogeneidad de grados que entre los Jefes y Subjefes de Sección: 4 de estos funcionarios tienen grado 8, 2 tienen grado 9, otros 2 tienen grado 10, 6 tienen grado 11 y 1 tiene grado 13.

h) Los funcionarios con cargo de Director o Subdirector de Programa o División se ubican en los grados 11 y superiores: 1 de ellos tiene grado 11, otro tienen grado 12, 2 han logrado grado 14, otro tiene grado 15.

i) La base de datos no incluye información sobre los grados de los Consejeros.

La **situación presupuestaria** del personal no docente del Consejo de Educación Técnico-Profesional se sintetiza en el Cuadro IV.9.

Casi dos tercios (65.8%) de los funcionarios son presupuestados, un cuarto (25.8%) está contratado a término y un escaso 2.1% está contratado zafralmente.

La capital y el Interior están relativamente parejos en cuanto a la proporción de Presupuestados (67.5% y 64.2%, respectivamente) y las

diferencias que emergen a nivel regional son de escasa magnitud: en el Interior aparece un porcentaje levemente superior de Contratados a Término (29.0%, frente a 22.4% de Montevideo), pero esta diferencia podría explicarse a partir de los casos "sin dato" que son mayores en Montevideo (8.5%, frente a 4.3%).

Sí emergen diferencias cuando se consideran las dependencias de la UTU donde se prestan servicios y los escalafones. Así, las proporciones de Presupuestados y Contratados Zafrales son algo mayores en las Oficinas Centrales de UTU que en las Escuelas (71.0% frente a 65.0% y 3.0% frente a 1.8%). Inversamente, en las Escuelas es mayor el peso de los Contratados a Término (27.7% frente a 19.3%).

A su vez, la proporción de Presupuestados varía considerablemente en los diversos escalafones. En orden decreciente: 100% en los escalafones de Consejeros, Particular Confianza y Técnicos, 88.4%% entre los funcionarios del escalafón Especializados, 71.7% entre los Administrativos, 61.8% en el escalafón Servicios, 50.0% entre los funcionarios del escalafón Oficios, 45.5% entre los Profesionales Universitarios. De este ordenamiento surge que los escalafones con mayor responsabilidad institucional tienen a todos sus funcionarios -que son pocos, por cierto- como presupuestados.

Por otra parte, los Contratados a Término son numérica y proporcionalmente importantes sólo en dos escalafones (Administrativo y Servicios Auxiliares) y la totalidad de los Pasantes con información -aparece un 34.5% "sin dato"- se integra a la UTU en condición de Contratados Zafrales.

B. EL PERFIL EDUCATIVO DE LOS FUNCIONARIOS NO DOCENTES

Como ya se adelantó en las Consideraciones Metodológicas, la información sobre el nivel educativo del personal no docente no constaba en la base de datos existente en UTU. Por ello, CEPAL relevó tal información a partir de la carpeta que de cada funcionario existe en el organismo, la codificó y la procesó computacionalmente.

Debe notarse que las referidas carpetas de los casi 1850 funcionarios se encuentran en un perfecto orden en la Oficina de Personal Docente de la UTU, pero no siempre están completas. En el caso de los funcionarios "sin información", se recurrió directamente a las Escuelas donde ellos se desempeñan, encontrándose una excelente respuesta por parte de las autoridades escolares. No obstante, hay 187 funcionarios sobre los que no se

consiguió información y también hay algunas dudas más generales respecto al grado de actualización de las fichas funcionariales.

Hechas las anteriores salvedades, el análisis del Cuadro IV.10 muestra que casi un tercio del personal no docente de UTU (32.1%) se formó en UTU, dato que agregado a la gran antigüedad en la institución de gran parte del funcionariado dota a UTU del carácter de "gran familia". Este carácter también emerge nítidamente cuando se estudia el funcionamiento del organismo cotidianamente (Capítulo V).

Sólo una minoría, inferior a la décima parte del personal, accedió a estudios de nivel terciario (1.6% Institutos Docentes, 1.9% Universidad completa, 6.1% Universidad incompleta), un 13.4% de los funcionarios de UTU hizo el Bachillerato, un 12.2% realizó el 1er. ciclo de Secundaria y casi un quinto (19.1%) tiene sólo primaria.

Las diferencias entre Montevideo y el Interior son importantes. En primer lugar, en el Interior se acentúa el predominio de los funcionarios cuya formación básica fue UTU (34.5% en el Interior, 29.5% en Montevideo)

En segundo término, en la capital es significativamente mayor la proporción de personal con estudios terciarios (15.4% en la capital, 4.2% en el Interior).

En tercer lugar, son proporcionalmente menos los funcionarios con Bachillerato en el Interior (11.6%, frente a 15.3% en la capital).

Finalmente, los funcionarios que sólo cursaron Primaria son casi un cuarto del total en el Interior, frente a 14.7% en Montevideo.

En términos escalafonarios, y tal como era esperable, predominan nítidamente los funcionarios con educación terciaria en cuatro escalafones: Profesionales Universitarios, Técnicos, Consejeros y Particular Confianza.

Otros escalafones exhiben una composición educativa más heterogénea: la mayoría de los funcionarios Administrativos y Especializados hizo la UTU, pero también hay gente con Bachillerato, Secundaria y Primaria; en Servicios Auxiliares casi el 43% tiene estudios primarios, casi un 30% hizo UTU y alrededor de un 10% secundaria. Por su parte, en el escalafón Oficios el 75% del personal se formó en UTU -del 25% restante se carece de información-.

C. ALGUNAS CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO

A la hora de evaluar los recursos humanos de una organización no sólo es importante considerar los datos estructurales -cantidad de funcionarios, posición de los mismos, etc.- sino que debe también atenderse a ciertas condiciones básicas de funcionamiento. Es justamente en esta perspectiva que aquí se analiza la información sobre la antigüedad del funcionariado y sus inasistencias.

El Cuadro IV.11 presenta la **antigüedad** del personal no docente de UTU en la institución.

Como puede apreciarse, la mayoría de los funcionarios ha estado integrada a la UTU por un período extenso de tiempo: más de un 40% (concretamente 43.3%) ingresó al organismo en las décadas de 1960 y 1970, un cuarto lo hizo en la etapa final del régimen de facto (1980-1984), casi un 7% entre 1985 y 1988 y, finalmente, un cuarto ingresó entre 1990 y 1994.

Desde otro ángulo, aproximadamente un tercio de los funcionarios entró a la UTU en la etapa de redemocratización del país -con diferencias cuantitativas notorias entre 1985-1989 y 1990-1994-, mientras el resto se incorporó a la institución durante el régimen de facto o entró a la misma con anterioridad a 1973.

En los ingresos producidos a partir de 1985 no hay diferencias entre las regiones del país ni entre las dependencias y las diferencias son en realidad tenues para los períodos anteriores: proporcionalmente hay más funcionarios con ingreso 1984-1980 en el Interior que en Montevideo y en las Escuelas que en Oficinas Centrales; a la inversa, hay más funcionarios con ingreso a la UTU en la década del 70 en Montevideo que en el Interior y en Central que en las Escuelas.

¿Cuál es la antigüedad en UTU de los funcionarios de los diversos escalafones?

a) Para una parte importante de los Profesionales y de los Consejeros se carece de información.

b) Entre los funcionarios del escalafón Especializados, la mayoría absoluta (58.0%) ingresó a UTU en la década de 1970.

c) Entre los miembros del escalafón Administrativo, hay dos períodos importantes de ingreso: 1990-1994, con 28.6%, y 1970-1979, con 29.3%. A su

vez, un quinto de estos funcionarios comenzaron a trabajar en UTU en la fase final del régimen de facto.

d) En el escalafón Servicios los períodos de mayor número de ingresos fueron 1980-1984 y 1970-1979, con 31.3% y 31.0% respectivamente.

La fecha de ingreso a UTU no sólo permite medir la antigüedad del personal: su consideración en forma conjunta con la fecha de ingreso al respectivo escalafón habilita un análisis de la movilidad entre los escalafones en la institución.

El Cuadro IV.12 presenta la distribución de los funcionarios por fecha de ingreso al escalafón según la fecha de ingreso a la UTU y revela que no hay **movilidad inter-escalafones.** En otras palabras, los funcionarios tienden a permanecer en el escalafón en el que ingresaron:
a) El 91.5% del personal que entró al organismo antes de 1970 pasó a integrar su actual escalafón en el mismo período.

b) El 92.9% de quienes ingresaron a la UTU en la década de 1970 integró su actual escalafón en el mismo lapso.

c) El 96.6% de los ingresos de 1980 a 1984 ingresa al escalafón en igual lapso.

d) El 94.5% de los funcionarios que comenzaron a trabajar en UTU en la transición democrática, se posicionó en su actual escalafón entre 1985 y 1989.

e) El 96.7% de los ingresos a UTU producidos en la actual Administración se posicionó en el escalafón entre 1990 y 1994.

La amplísima mayoría de los funcionarios de UTU ingresó a su actual escalafón en el mismo período en que ingresó a UTU y los cambios de escalafón son muy poco frecuentes. Lo anterior no significa la inexistencia de **movilidad** ascendente, puesto que una vez ingresados e integrados a determinado escalafón, los funcionarios sí registran cambios en las posiciones ocupadas, tal como lo indica el Cuadro IV.13.

Entre quienes tienen la mayor antigüedad en el escalafón (ingreso anterior a 1970), casi un 60% cambió de cargo en el actual período (1990-1994) y sólo para una minoría del 4.2% la fecha de ingreso al cargo coincide con la fecha de ingreso al escalafón. También ingresaron al cargo actual entre 1990 y 1994, muchos de los funcionarios que se posicionaron en su escalafón en la década de 1970 (45.0%) y de quienes lo hicieron entre 1980 y 1984 (35.9%). En cambio, la enorme mayoría de los funcionarios escalafonados entre 1985 y

1989 no accedieron a un nuevo cargo entre 1990 y 1994, sino que detentan el cargo logrado en aquella etapa.

En resumen, en términos globales se registra que:

a) Los actuales funcionarios de la UTU han cambiado de cargo a lo largo de su trayectoria en el organismo.

b) Hay una relación clara entre antigüedad en el organismo y movilidad ascendente: a mayor antigüedad, mayor probabilidad de cambiar hacia una cargo superior.

c) Bajo la actual Administración se produjeron importantes movimientos en tanto 973 funcionarios ingresaron a su actual cargo en este período (52.6% del total de 1849 no docentes).

d) A mayor antigüedad en el escalafón, mayor heterogeneidad de situaciones en cuanto a la fecha de acceso al actual cargo.

Como se planteó en las Consideraciones Metodológicas, los criterios seguidos por CEPAL en el relevamiento de las **inasistencias** fueron muy exigentes. El objetivo de tal rigurosidad en la medición fue captar el impacto de las faltas de los funcionarios en la vida cotidiana de la institución, no evaluar -menos aún juzgar- su pertinencia, y es bajo esta óptica que deben ser tomadas las consideraciones que siguen.

En el marco de un listado amplio de motivos de licencia, casi un tercio del funcionariado muestra una muy buena asistencia en 1993: un 15.7% no tuvo una sóla falta y un 18.1% faltó entre una y cinco veces (Cuadro IV.14). A su vez, otro sector del personal no docente (11.5%) registra un nivel "aceptable" de inasistencias, habiendo faltado entre seis y diez días.

Estos dos grupos que van desde la asistencia excelente a la aceptable constituyen el 45% del total del personal. Como contrapartida -y dejando de lado los casos sin información- hay un 50% que falta mucho, seguramente haciendo uso de diversos artículos de la Ordenanza 39. Así, en el correr de 1993 un 18.0% del personal no docente tuvo entre 11 y 20 inasistencias, un 20.2% entre 21 y 50, un 6.1% entre 51 y 100, y casi un 5% más de 100. A título ilustrativo, nótese que llegar a 20 inasistencias en un año supone faltar entre una y dos veces por mes; si la mitad del personal asume esta dinámica, las consecuencias para la institución pueden ser muy serias porque difícilmente se asienten las rutinas laborales cotidianas que aseguran el cumplimiento de las funciones del sistema.

Las remuneraciones percibidas por los miembros de una organización constituyen un factor esencial a la hora de analizar sus condiciones de funcionamiento. En el caso del CETP, las entrevistas semi-estructuradas llevadas a cabo en esta investigación revelaron una fuerte disconformidad de gran parte de los funcionarios con el sueldo y los datos de los Cuadros IV.15 y IV.16 vienen, en parte, a explicar tal sentimiento.

En efecto, en el momento en que se realiza el estudio, la remuneración[7]/ del 78.3% de los funcionarios se ubica entre $1401 y $2800, es decir entre US$250 y US$500; para un 20%, entre $0 y 1400 -menos de US$250-; sólo una minoría cercana al 2% supera los US$500, y entre éstos sólo un 0.4% -7 funcionarios- percibe más de US$760 -nótese que el sueldo más alto es de US$1000-.

Entonces, para la amplísima mayoría de los funcionarios el nivel de remuneraciones es bajo. Ello ciertamente constituye un profundo elemento de desmotivación, como también lo es el hecho de que el ascenso de un grado a otro implique un muy pequeño incremento en el salario. A título de ejemplo, pasar de grado 1/4 a 1/5 supone un aumento de $50 y ascender de grado 7 a 8 supone cobrar $120 más (Cuadro IV.16). En palabras de un funcionario administrativo, "no vale la pena ascender porque podés duplicar la responsabilidad y ganar $50 más".

Finalmente, debe tenerse en cuenta que en todos los escalafones, a igual grado igual pago, con independencia del cargo que se ocupe. La diferencia entre los escalafones está dada por el rango de grados que abarca: Profesionales Universitarios (A), grados 7 a 16; Técnicos (B), grados 5 a 8; Administrativos (C), grados 1/3 a 14; Especializados (D), grados 1/1 a 14; Servicios Auxiliares (E), grados 1/4 a 2/1; Oficios (F), grados 1/1 a 10.

D. LA REALIDAD DE LOS DIVERSOS PROGRAMAS

La Universidad del Trabajo del Uruguay está articulada en ocho grandes Programas, a saber:

---

[7]/ Nótese en cuando se habla de remuneración se integra no sólo el sueldo sino también los beneficios individuales, tales como prima por antiguedad, compensación por funciones superiores o compensación por permanencia a la orden y beneficios sociales (hogar constituido, asignaciones familiares, retribución mutual).
En este sentido, mientras el Cuadro IV.15 distribuye a los funcionarios según la remuneración percibida el Cuadro IV.16 presenta los sueldos de los funcionarios por 40 hs. de labor.

a) Programa de Educación Industrial
b) Programa de Educación Agraria
c) Programa de Educación Administración y Servicios
d) Programa de Educación No Formal
e) Programa de Educación Ciclo Básico
f) Programa Planeamiento Educativo
g) Programa Administración General
h) Programa Apoyo Técnico Docente

Como los nombres lo indican, cinco de los ocho Programas están definidos por la naturaleza de la enseñanza organizada e impartida a través de ellos -Programas de Educación Industrial, Agraria, Administración y Servicios, No Formal, Ciclo Básico-, dos de los Programas concentran tareas de planificación y apoyo educativos -Planeamiento Educativo y Apoyo Técnico Docente-, y un Programa -Administración General- se aboca específicamente a la administración del conjunto de la institución.

En el organigrama teórico, los ocho Programas aparecen en una misma línea de importancia, pero sus pesos son netamente diferenciales en el funcionamiento cotidiano de la institución. Tal ponderación surge de la consideración de un conjunto de factores cuantitativos y cualitativos: el número de funcionarios que cada Programa concentra, el número de alumnos, docentes e Inspectores que reúne, la percepción respecto a la centralidad de las funciones del Programa, la organización del mismo, el tipo de conducción que su Dirección le imprime, los vínculos entre ésta y el Consejo Directivo, etc..

La mayor parte de estos aspectos son considerados en la parte V de este Informe -La UTU como organización: aproximación a su organigrama real-, pero algunos datos significativos para completar la descripción del cuerpo no docente de UTU se incluyen en este apartado. La información que se analiza a continuación refiere, pues, a los 382 funcionarios no docentes que trabajan en las Oficinas Centrales del CETP (Cuadros IV.17 al IV.31).

Desde el punto de vista del número de funcionarios no docentes el Programa de Administración General es, sin duda, el más importante: 243 funcionarios del total de 382 pertenecen a él, lo que representa el 63.6%. Cuantitativamente, el segundo Programa es Apoyo Técnico Docente, con 54 personas (14.1%), y el tercero es Planeamiento Educativo, con 34 funcionarios (8.9%). En cuarto lugar pueden ubicarse los Programas de Educación No Formal (21 personas, 5.5%) e Industrial (15 funcionarios, 3.9%). Finalmente, los Programas con menor número de funcionarios son el Ciclo Básico (5 personas, 1.3%), Educación Agraria (4 personas, 1.1%) y Educación Administración y Servicios (3 personas, 0.8%).

Numéricamente los tres Programas mayores -Administración General, Apoyo Técnico Docente y Planeamiento Educativo- son las unidades de apoyo a toda la estructura, lo cual podría en parte explicar la superioridad cuantitativa en relación a los Programas de Enseñanza.

Más difícil de interpretar resulta la distribución del personal no docente entre los otros cinco Programas si se considera el peso de cada uno de ellos en términos de alumnado y profesores. Desde este ángulo, dos Programas aparecen netamente favorecidos: Educación No Formal tiene un promedio de 457 alumnos y 33 docentes por cada funcionario y Educación Agraria muestra un promedio de 319 alumnos y 33 docentes por cada funcionario. En el otro extremo, dos Programas exhiben una situación francamente deficitaria: en Administración y Servicios (Enseñanza Comercial) los promedios de alumnos y docentes son 4698 y 438, respectivamente, mientras que en el Ciclo Básico son 3753 y 529. El Programa de Educación Industrial se ubica en una posición intermedia, con 1263 alumnos y 179 docentes por cada funcionario no docente.

Como se ve, en el marco de una baja en la dotación de recursos humanos (en cantidad y en calidad, media ésta por la capacitación), los distintos Programas evidencian una gran heterogeneidad en cuanto a la cantidad de personal no docente con el que cuentan.

En las Oficinas Centrales de UTU la mayoría absoluta (59.7%) de los cargos corresponde al escalafón de Administrativos, con dos minorías relativas de alrededor de 16% en los escalafones de Especializados y de Servicios. Los Profesionales Universitarios y Técnicos constituyen una minoría ínfima también en la estructura central del CETP (9 cargos, 2.3%).

La concentración laboral de estos 382 funcionarios es importante: casi el 70% trabaja 40 horas semanales y un cuarto dedica a UTU 30 horas semanalmente.

Por otra parte, el compromiso con la institución no sólo deriva de la cantidad de horas diarias que en ella se permanece sino también de otros factores como la antigüedad, la familiaridad con sus reglas de funcionamiento, las redes de vinculación personal y, obviamente, las condiciones laborales generales. En ese sentido, es importante resaltar la larga trayectoria en UTU de la amplia mayoría de quienes trabajan en las Oficinas Centrales: por un lado, la mitad ingresó antes de 1979 y casi un quinto lo hizo en la última fase del régimen de facto; por otro, los promedios de antigüedad en la UTU son indudablemente altos. A partir de estos datos, podría esperarse del conjunto de estos funcionarios un alto involucramiento con los asuntos de UTU.

En la misma dirección de potencial compromiso institucional pueden leerse los datos de la situación presupuestaria que se resumen en el Cuadro IV.28. Los 382 funcionarios son presupuestados en su inmensa mayoría (71.2%) y un quinto está compuesto por contratados (predominantemente "a término").

En un proceso de reestructuración de UTU y de incentivos a sus recursos humanos, un mecanismo que debiera ser fortalecido es el del concurso. En efecto, sólo una minoría de los funcionarios que trabajan en UTU Central accedió al cargo por concurso (22.8%). La mayoría (42.2%) lo hizo por promoción o ascenso -sin que sea posible establecer, con la actual información disponible, si el ingreso a UTU fue por concurso- y un tercio (33.3%) llegó al cargo por designación directa. Si, como se vio anteriormente, la antigüedad en UTU está asociada a la movilidad ascendente en el organismo y si el concurso ha pautado el acceso al actual cargo sólo para una minoría de funcionarios, no puede menos que señalarse la necesidad que tiene el organismo de establecer nuevas reglas de juego para los ascensos. Buscando impactar positivamente sobre el desempeño individual e institucional, dichas reglas podrían vincularse, por ejemplo, a la capacidad, a la capacitación, a la responsabilidad, a la iniciativa, a la gestión, al dinamismo demostrado.

Una última dimensión importante a la hora de considerar las características de los funcionarios de UTU Central es la educación formal. Como en el conjunto del personal no docente, una mayoría de casi un tercio se formó en UTU. No obstante, tal como lo muestra el Cuadro IV.29, el nivel educativo de los 382 funcionarios de las Oficinas Centrales es superior al del conjunto de 1849 casos: proporcionalmente son menos quienes sólo tienen Primaria o 1er. ciclo de Secundaria y son más quienes completaron el 2do. ciclo secundario y quienes realizaron estudios terciarios.

Tradicionalmente, la UTU ha organizado Cursos de Nivel Operativo, de Mandos Medios y de Nivel Superior para la capacitación de sus funcionarios y ello sin duda constituye un punto de diferenciación positiva respecto a otros organismos oficiales. Estos cursos son muy conocidos -así surge de las entrevistas semiestructuradas-, pero los datos demuestran que ellos han tenido una penetración relativa en el funcionariado: alrededor de un quinto de los funcionarios hizo el Curso de Nivel Operativo (22.0%), un décimo hizo el de Mandos Medios (10.2%) y únicamente un 3.4% realizó el Curso de Nivel Superior (3.4%).

Cuadro IV.1
Funcionarios por lugar de residencia según área geográfica de ejercicio del cargo

	Área geográfica donde ejerce					
Lugar de residencia						
Montevideo.....	831	92.5%	10	1.1%	841	45.5%
Interior.....	67	7.5%	941	98.9%	1008	54.5%
Total.....	898	100.0%	951	100.0%	1849	100.0%
	48.6%		51.4%		100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.2
Evolución del número de cargos no docentes en el CETP

Año	No. de cargos
1985	2090
1986	2076
1987	2065
1988	2223
1989	2023
1990	2042
1991	2037
1992	2112
1993	2126
1994	2132

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, sobre datos del CETP.

Cuadro VI.3
Altas y bajas en el personal no docente del CETP y cargos vacantes al final de cada año; período 1990-1994

Año	Altas	Bajas	Vacantes
1990	139	---	72
1991	---	153	225
1992	---	52	324
1993	---	7	333
1994	---	33	366

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, sobre datos del CETP.

Cuadro IV.4
Funcionarios por dependencia según área geográfica donde ejerce

	Área geográfica donde ejerce					
	Montevideo		Interior		Total	
Dependencia						
Oficinas centrales.....	420	46.8%	11	1.2%	431	23.3%
Escuelas.....	425	47.3%	935	98.3%	1360	73.6%
En comisión en UTU.....	14	1.6%	-	-	14	0.8%
De UTU en comisión.....	39	4.3%	5	0.5%	44	2.4%
Total	898	100.0%	951	100.0%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.5
Funcionarios por escalafón según área geográfica donde ejercen

	Área geográfica donde ejerce					
	Montevideo		Interior		Total	
Escalafón						
Profesionales Universitarios..	10	1.1%	1	0.1%	11	0.6%
Técnicos.....	2	0.2%	-	-	2	0.1%
Administrativos.....	490	54.6%	336	35.3%	826	44.7%
Especializados.....	86	9.6%	26	2.7%	112	6.1%
Oficios.....	3	.3%	1	0.1%	4	0.2%
Servicios Auxiliares.....	274	30.5%	542	57.0%	816	44.1%
Particular confianza.....	1	0.1%	-	-	1	0.1%
Consejeros.....	4	0.4%	-	-	4	0.2%
Pasantes.....	20	2.2%	38	4.0%	58	3.1%
S/D.....	8	0.9%	7	0.7%	15	0.8%
Total	898	100.0%	951	100.0%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.6
Cargos no docentes vacantes en el CETP, a julio de 1994

		Vacantes			Funcionarios en el Escalafón a julio 1994
		Presup.	Contrat.	Total	
Escalafón A	Prof. Univ.	8	1	9	11
Escalafón B	Técnicos	8	—	8	2
Escalafón C	Administrat.	89	5	94	826
Escalafón D	Especializ.	49	8	57	112
Escalafón E	Serv. Aux.	—	1	1	816
Escalafón F	Oficios	156	41	197	4
Otros		—	—	—	78
Total		310	56	366	1849

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, sobre la base de datos del CETP

Cuadro IV.7
Funcionarios por escalafón según cargo

	Cargo									
	Consejeros		Direct. y Subdir. Prog. o Div.		Jefes Depto.		Jefes Sec.		Subjefes Sec.	
Escalafón										
Profesionales Universitarios..	-	-	3	50.0%	6	40.0%	-	-	-	-
Técnicos.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrativos.....	-	-	2	33.3%	3	20.0%	17	56.7%	47	87.0%
Especializados.....	-	-	-	-	6	40.0%	13	43.3%	7	13.0%
Oficios.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios Auxiliares.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Particular confianza.....	1	25.0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Consejeros.....	3	75.0%	1	16.7%	-	-	-	-	-	-
Pasantes.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S/D.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total.....	4	100.0%	6	100.0%	15	100.0%	30	100.0%	54	100.0%

Cuadro IV.7 (Continuación)
Funcionarios por escalafón según cargo

	Cargo									
	Jefes Sector/ Intend./Encargado		Especialista/ Prof. Univ.		Administrativos		Auxiliares		Total	
Escalafón										
Profesionales Universitarios..	-	-	1	1.1%	-	-	-	-	11	0.6%
Técnicos.....	-	-	2	2.3%	-	-	-	-	2	0.1%
Administrativos.....	21	77.8%	-	-	733	99.1%	-	-	826	44.7%
Especializados.....	-	-	85	96.6%	-	-	-	-	112	6.1%
Oficios.....	3	11.1%	-	-	-	-	-	-	4	0.2%
Servicios Auxiliares.....	3	11.1%	-	-	1	0.1%	812	99.6%	816	44.1%
Particular confianza.....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1%
Consejeros.....	-	-	-	-	-	-	-	-	4	0.2%
Pasantes.....	-	-	-	-	-	-	-	-	58	3.1%
S/D.....	-	-	-	-	6	0.8%	3	0.4%	15	0.8%
Total.....	27	100.0%	88	100.0%	740	100.0%	815	100.0%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.8
Funcionarios por grado según cargo

	Cargo									
	Consejeros		Direct. y Subdir. Prog. o Div.		Jefes Depto.		Jefes Sec.		Subjefes Sec.	
Grado										
1/1.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1/2.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1/3.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1/4.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1/5.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1/6.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2/1.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2/2.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.....	-	-	-	-	-	-	-	-	54	100.0%
6.....	-	-	-	-	-	-	27	90.0%	-	-
7.....	-	-	-	-	-	-	2	6.7%	-	-
8.....	-	-	-	-	4	26.7%	-	-	-	-
9.....	-	-	-	-	2	13.3%	-	-	-	-
10.....	-	-	-	-	2	13.3%	-	-	-	-
11.....	-	-	1	16.7%	6	40.0%	-	-	-	-
12.....	-	-	1	16.7%	-	-	-	-	-	-
13.....	-	-	-	-	1	6.7%	1	3.3%	-	-
14.....	-	-	2	33.3%	-	-	-	-	-	-
15.....	-	-	1	16.7%	-	-	-	-	-	-
S/D.....	4	100.0%	1	16.7%	-	-	-	-	-	-
Total...	4	100.0%	6	100.0%	15	100.0%	30	100.0%	54	100.0%

Cuadro IV.8 (Continuación)

	Cargo									
	Jefes Sector/ Intend./Encargado		Especialista/ Prof. Univ.		Administrativos		Auxiliares		Total	
Grado										
1/1....	-	-	3	3.4%	-	-	253	31.0%	259	14.0%
1/2....	-	-	2	2.3%	-	-	248	30.4%	250	13.5%
1/3....	-	-	-	-	417	56.5%	148	18.2%	565	30.6%
1/4....	1	3.7%	1	1.1%	129	17.5%	108	13.3%	239	12.9%
1/5....	-	-	1	1.1%	78	10.6%	51	6.3%	130	7.0%
1/6....	1	3.7%	1	1.1%	41	5.6%	4	0.5%	47	2.5%
2/1....	1	3.7%	8	9.1%	28	3.8%	-	-	37	2.0%
2/2....	-	-	23	26.1%	24	3.3%	-	-	47	2.5%
3.....	2	7.4%	3	3.4%	17	2.3%	-	-	22	1.2%
4.....	22	81.5%	43	48.9%	-	-	1	0.1%	66	3.6%
5.....	-	-	1	1.1%	-	-	-	-	55	3.0%
6.....	-	-	1	1.1%	1	0.1%	-	-	29	1.6%
7.....	-	-	1	1.1%	-	-	-	-	4	0.2%
8.....	-	-	-	-	1	0.1%	-	-	5	0.3%
9.....	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.1%
10.....	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0.2%
11.....	-	-	-	-	-	-	-	-	7	0.4%
12.....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1%
13.....	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.1%
14.....	-	-	-	-	1	0.1%	-	-	3	0.2%
15.....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.1%
S/D....	-	-	-	-	1	0.1%	2	0.2%	73	4.0%
Total..	27	100.0%	88	100.0%	740	100.0%	815	100.0%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.9
Funcionarios por situación presupuestaria según área geográfica, dependencia y escalafón

	Situación presupuestaria									
	Contratados zafrales		Contratados a término		Presupuestados		S/D		Total	
Area geográfica donde ejerce										
Montevideo.....	15	1.7%	201	22.4%	606	67.5%	76	8.5%	898	100.0%
Interior.....	23	2.4%	276	29.0%	611	64.2%	41	4.3%	951	100.0%
Dependencia										
Oficinas centrales.....	13	3.0%	83	19.3%	306	71.0%	29	6.7%	431	100.0%
Escuelas.....	25	1.8%	377	27.7%	884	65.0%	74	5.4%	1360	100.0%
En comisión en UTU.....	-	-	1	7.1%	11	78.6%	2	14.3%	14	100.0%
De UTU en comisión.....	-	-	16	36.4%	16	36.4%	12	27.3%	44	100.0%
Escalafón										
Profesionales Universitarios..	-	-	-	-	5	45.5%	6	54.5%	11	100.0%
Técnicos.....	-	-	-	-	2	100.0%	0	-	2	100.0%
Administrativos.....	-	-	186	22.5%	592	71.7%	48	5.8%	826	100.0%
Especializados.....	-	-	8	7.1%	99	88.4%	5	4.5%	112	100.0%
Oficios.....	-	-	2	50.0%	2	50.0%	0	-	4	100.0%
Servicios Auxiliares.....	-	-	277	33.9%	504	61.8%	35	4.3%	816	100.0%
Particular confianza.....	-	-	-	-	1	100.0%	-	-	1	100.0%
Consejeros.....	-	-	-	-	4	100.0%	-	-	4	100.0%
Pasantes.....	38	65.5%	-	-	-	-	20	34.5%	58	100.0%
S/D.....	-	-	4	26.7%	8	53.3%	3	20.0%	15	100.0%
Total.....	38	2.1%	477	25.8%	1217	65.8%	117	6.3%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.10
Funcionarios por nivel educativo según área geográfica y escalafón

	Nivel educativo									
	Primaria		Secundaria		UTU		Bachillerato		Univ incomp	
Area geográfica donde ejerce										
Montevideo.....	132	14.7%	106	11.8%	265	29.5%	137	15.3%	95	10.6%
Interior.....	233	24.5%	120	12.6%	328	34.5%	110	11.6%	17	1.8%
Escalafón										
Prof. Universitarios.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	9.1%
Técnicos.....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50.0%
Administrativos.....	11	1.3%	116	14.0%	282	34.1%	202	24.5%	89	10.8%
Especializados.....	2	1.8%	16	14.3%	32	28.6%	28	25.0%	14	12.5%
Oficios.....	-	-	-	-	3	75.0%	-	-	-	-
Servicios Auxiliares.	349	42.8%	88	10.8%	230	28.2%	9	1.1%	1	0.1%
Particular confianza.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consejeros.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pasantes.....	1	1.7%	5	8.6%	40	69.0%	7	12.1%	4	6.9%
S/D.....	2	13.3%	1	6.7%	6	40.0%	1	6.7%	2	13.3%
Total.....	365	19.7%	226	12.2%	593	32.1%	247	13.4%	112	6.1%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.10 (Continuación)

	Nivel educativo									
	Univ comp		Inst Doc		Otros		S/D		Total	
Area geográfica donde ejerce										
Montevideo.....	27	3.0%	16	1.8%	33	3.7%	87	9.7%	898	100.0%
Interior.....	9	0.9%	14	1.5%	20	2.1%	100	10.5%	951	100.0%
Escalafón										
Prof. Universitarios.	9	81.8%	-	-	-	-	1	9.1%	11	100.0%
Técnicos.....	1	50.0%	-	-	-	-	-	-	2	100.0%
Administrativos.....	15	1.8%	27	3.3%	19	2.3%	65	7.9%	826	100.0%
Especializados.....	1	0.9%	1	0.9%	14	12.5%	4	3.6%	112	100.0%
Oficios.....	-	-	-	-	-	-	1	25.0%	4	100.0%
Servicios Auxiliares.	6	0.7%	-	-	20	2.5%	113	13.8%	816	100.0%
Particular confianza.	1	100.0%	-	-	-	-	-	-	1	100.0%
Consejeros.....	2	50.0%	1	25.0%	-	-	1	25.0%	4	100.0%
Pasantes.....	1	1.7%	-	-	-	-	-	-	58	100.0%
S/D.....	-	-	1	6.7%	-	-	2	13.3%	15	100.0%
Total.....	36	1.9%	30	1.6%	53	2.9%	187	10.1%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.11
Funcionarios por período de ingreso a UTU según área geográfica, dependencia y escalafón

	Ingreso a UTU													
	1990-1994		1985-1989		1980-1984		1970-1979		Antes de 1970		S/D		Total	
Area geográfica donde ejerce														
Montevideo.....	213	23.7%	64	7.1%	198	22.0%	291	32.4%	122	13.6%	10	1.1%	898	100.0%
Interior.....	246	25.9%	64	6.7%	248	26.1%	275	28.9%	112	11.8%	6	0.6%	951	100.0%
Dependencia														
Oficinas.....	103	23.9%	33	7.7%	79	18.3%	156	36.2%	52	12.1%	8	1.9%	431	100.0%
Escuelas.....	330	24.3%	92	6.8%	357	26.3%	399	29.3%	175	12.9%	7	0.5%	1360	100.0%
En comisión en UTU	7	50.0%	-	-	3	21.4%	-	-	3	21.4%	1	7.1%	14	100.0%
De UTU en comisión	19	43.2%	3	6.8%	7	15.9%	11	25.0%	4	9.1%	-	-	44	100.0%
Escalafón														
Prof. Universitarios	2	18.2%	2	18.2%	1	9.1%	1	9.1%	-	-	5	45.5%	11	100.0%
Técnicos.....	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100.0%	-	-	2	100.0%
Administrativos....	236	28.6%	51	6.2%	180	21.8%	242	29.3%	115	13.9%	2	0.2%	826	100.0%
Especializados.....	7	6.3%	4	3.6%	7	6.3%	65	58.0%	25	22.3%	4	3.6%	112	100.0%
Oficios.....	2	50.0%	-	-	1	25.0%	1	25.0%	-	-	-	-	4	100.0%
Serv. Auxiliares...	146	17.9%	69	8.5%	255	31.3%	253	31.0%	91	11.2%	2	0.2%	816	100.0%
Part. confianza....	1	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100.0%
Consejeros.....	2	50.0%	-	-	-	-	1	25.0%	-	-	1	25.0%	4	100.0%
Pasantes.....	58	100.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58	100.0%
S/D.....	5	33.3%	2	13.3%	2	13.3%	3	20.0%	1	6.7%	2	13.3%	15	100.0%
Total.....	459	24.8%	128	6.9%	446	24.1%	566	30.6%	234	12.7%	16	0.9%	1849	100.0%

CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.12
Funcionarios por período de ingreso al escalafón según período de ingreso a la UTU

	Ingreso al escalafón													
	1990-1994		1985-1989		1980-1984		1970-1979		Antes de 1970		S/D		Total	
Ingreso a UTU														
1990-1994....	444	96.7%	-	-	-	-	-	-	1	0.2%	14	3.1%	459	100.0%
1985-1989....	6	4.7%	121	94.5%	-	-	-	-	-	-	1	0.8%	128	100.0%
1980-1984....	6	1.3%	6	1.3%	431	96.6%	1	0.2%	-	-	2	0.4%	446	100.0%
1970-1979....	4	0.7%	1	0.2%	29	5.1%	526	92.9%	-	-	6	1.1%	566	100.0%
Antes de 1970	-	0.0%	2	0.9%	-	-	17	7.3%	214	91.5%	1	0.4%	234	100.0%
S/D.....	4	25.0%	1	6.3%	-	-	-	-	-	-	11	68.8%	16	100.0%
Total.....	464	25.1%	131	7.1%	460	24.9%	543	29.4%	214	11.5%	37	2.0%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.13
Funcionarios por período de ingreso al cargo según período de ingreso al escalafón

	Ingreso al escalafón													
	1990-1994		1985-1989		1980-1984		1970-1979		Antes de 1970		S/D		Total	
Ingreso al cargo														
1990-1994.....	423	91.2%	9	6.9%	165	35.9%	245	45.0%	125	58.1%	6	17.1%	973	52.6%
1985-1989.....	-	-	121	92.4%	77	16.7%	42	7.7%	6	2.8%	-	-	246	13.3%
1980-1984.....	-	-	1	0.8%	215	46.7%	193	35.5%	42	19.5%	1	2.9%	452	24.4%
1970-1979.....	-	-	-	-	-	-	63	11.6%	31	14.4%	-	-	94	5.1%
Antes de 1970...	1	0.2%	-	-	-	-	-	-	9	4.2%	-	-	10	0.5%
S/D.....	40	8.6%	-	-	3	0.7%	1	0.2%	2	0.9%	28	80.0%	74	4.0%
Total.....	464	100.0%	131	100.0%	460	100.0%	544	100.0%	215	100.0%	35	100.0%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.14
Funcionarios no docentes según tramos de inasistencias. Año 1993

Inasistencias	Cantidad	Porcentaje
0	290	15.7%
1 a 5	335	18.1%
6 a 10	212	11.5%
11 a 20	333	18.0%
21 a 50	374	20.2%
51 a 100	113	6.1%
Más de 100	91	4.9%
S/D	101	5.5%
Total	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.15
Cargos por grado según tramos de remuneración percibida. Octubre de 1994

Grado	Tramos de remuneración 0 - 1400	1401 - 2800	2801 - 4200	4201 - 5657	Total
14	-	-	-	1	1
13	-	1	-	3	4
12	-	-	-	1	1
11	-	-	1	1	2
10	-	-	1	-	1
9	-	-	1	-	1
8	-	4	2	1	7
7	-	3	-	-	3
6	-	22	4	-	26
5	-	45	7	-	52
4	-	53	-	-	53
3	-	18	3	-	21
2/2	-	46	1	-	47
2/1	-	38	-	-	38
1/6	-	48	-	-	48
1/5	2	128	-	-	130
1/4	4	235	3	-	242
1/3	156	410	-	-	566
1/2	43	207	-	-	250
1/1	148	125	-	-	273
Total	353	1.383	23	7	1.766 (a)
	20.0%	78.3%	1.3%	0.4%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, sobre la base de datos del Depto. de Liquidación de sueldos, Programa de Administración General.

(a) El total de 1.766 funcionarios registrado en la División Hacienda no coincide con el de 1.849 funcionarios incluidos en la base del Departamento de Personal No Docente porque aquí se incluyen pasantes, pases en comisión, etc.

Cuadro IV.16
Sueldos del personal no docente (40 Hs. semanales)

Grado	Sueldo base	Extensión	Compensación máxima al grado	Aumento especial de la ens.	Partida fija	Total
16	1.098,80	362,60	395,23	1.401,20	58,66	3.316,49
15	1.022,16	337,31	379,22	1.369,37	58,66	3.166,72
14	950,84	313,78	363,53	1.332,46	58,66	3.019,27
13	884,50	291,89	347,83	1.289,22	58,66	2.872,10
12	822,79	271,53	332,05	1.238,82	58,66	2.723,85
11	765,39	252,58	316,19	1.182,20	58,66	2.575,02
10	712,00	234,96	302,44	1.138,34	58,66	2.446,40
9	662,32	218,56	288,59	1.088,07	58,66	2.316,20
8	616,12	203,32	274,54	1.032,02	58,66	2.184,66
7	573,12	189,13	260,53	972,15	58,66	2.053,59
6	533,14	175,93	246,54	908,18	58,66	1.922,45
5	495,96	163,66	234,96	859,62	58,66	1.812,86
4	461,35	152,24	223,31	808,62	58,66	1.704,18
3	429,15	141,62	211,94	753,91	58,66	1.595,28
2/2	399,22	131,74	200,24	698,33	58,66	1.488,19
2/1	399,22	131,74	168,24	667,95	58,66	1.425,81
1/6	380,22	125,48	164,40	640,12	58,66	1.368,88
1/5	380,22	125,48	155,52	586,71	58,66	1.306,59
1/4	380,22	125,48	126,95	559,57	58,66	1.250,88
1/3	380,22	125,48	121,06	504,67	58,66	1.190,09
1/2	380,22	125,48	89,19	474,38	58,66	1.127,93
1/1	380,22	125,48	78,45	464,19	58,66	1.107,00

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo sobre la base de datos del Depto. de Liquidación de sueldos, Programa de Administración General.

Cuadro IV.17
Funcionarios de Oficinas Centrales por cargos según programas y área geográfica

	Junta de Direct.	Programas								Total	
		Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo		
Area geográfica donde ejerce											
Montevideo.....	3	15	4	3	21	5	34	243	43	371	97.1%
Interior.....	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11	2.9%
Cargo											
Director y Subdirector Programa o División	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	1.6%
Jefes Departamento....	-	-	-	-	-	-	-	11	1	12	3.1%
Jefes Sección.....	-	-	-	-	1	-	1	16	1	19	5.0%
Subjefes Sección.....	1	1	1	1	2	1	4	10	3	24	6.3%
Jefes Sector/ Intendente/Encargado	-	-	-	-	1	-	1	9	1	12	3.1%
Especialista/ Profesor Universitario	-	1	-	-	-	-	7	29	5	42	11.0%
Administrativos.....	2	12	3	2	13	3	10	108	36	189	49.5%
Auxiliares.....	-	-	-	-	4	-	8	46	4	62	16.2%
Sin dato.....	-	1	-	-	-	1	3	8	3	16	4.2%
Total	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.18
Funcionarios de Oficina Centrales por escalafón según programas

	Programas										
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Escalafón											
Profes.Universitarios	-	-	-	-	-	-	-	8	-	8	2.0%
Técnicos.....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0.3%
Administrativos.....	3	13	4	3	17	4	13	130	41	228	59.7%
Especializados.....	-	1	-	-	-	-	10	46	5	62	16.2%
Oficios.....	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	0.5%
Servicios Auxiliares.	-	-	-	-	4	-	8	48	4	64	16.8%
Consejeros.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.3%
Pasantes.....	-	1	-	-	-	1	3	7	3	15	3.9%
S/D.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.3%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	*3.9%*	*1.1%*	*0.8%*	*5.5%*	*1.3%*	*8.9%*	*63.6%*	*14.1%*	*100.0%*	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.19
Funcionarios de Oficinas Centrales por cargo y grado según programas

	Programas									
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total
Direct. y Subdirectores Programas o División										
Grados										
11.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
12.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
14.....	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
15.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
S/D.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Jefes Departamento										
Grados										
8.....	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3
9.....	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
10.....	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
11.....	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4
13.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Jefes Sección										
Grados										
6.....	-	-	-	-	1	-	-	16	1	18
13.....	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Subjefes Sección										
Grados										
5.....	1	1	1	1	2	1	4	10	3	24
Jefes Sector/ Intendente/Encargado										
Grados										
1/4.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
2/1.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
3.....	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
4.....	-	-	-	-	1	-	1	5	1	8

Cuadro IV.19 (Continuación)

	Programas									
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total
	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.
Especialista/ Profesor Universitario										
Grados										
1/1.....	-	-	-	-	-	-	1	2	-	3
1/2.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
1/4.....	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
1/6.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
2/1.....	-	-	-	-	-	-	4	-	1	5
2/2.....	-	-	-	-	-	-	1	16	2	19
3.....	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3
4.....	-	-	-	-	-	-	1	5	1	7
6.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
7.....	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Administrativos										
Grados										
1/3.....	-	8	1	-	6	2	5	55	21	98
1/4.....	1	2	1	1	5	1	1	21	6	39
1/5.....	-	1	-	1	-	-	-	16	4	22
1/6.....	1	1	1	-	1	-	1	10	3	18
2/1.....	-	-	-	-	1	-	2	1	1	5
2/2.....	-	-	-	-	-	-	1	4	1	6
3.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Auxiliares										
Grados										
1/1.....	-	-	-	-	1	-	1	20	1	23
1/2.....	-	-	-	-	3	-	1	9	1	14
1/3.....	-	-	-	-	-	-	2	8	1	11
1/4.....	-	-	-	-	-	-	4	5	1	10
1/5.....	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4
Grados										
S/D.....	-	1	-	-	-	1	3	8	3	16
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.20
Funcionarios de Oficinas Centrales por horas según programas

	Programas										
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Horas											
0.....	-	-	-	-	-	-	-	4	-	4	1.1%
16.....	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.3%
20.....	-	1	-	-	-	1	3	7	3	15	3.9%
30.....	-	4	1	-	4	3	12	48	19	91	23.8%
40.....	3	8	3	3	16	1	18	181	30	263	68.9%
S/D.....	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	2.0%
Total...	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.21
Funcionarios de Oficinas Centrales por período de ingreso a la UTU según programas

		Programas									
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Ingreso a UTU											
1990-1994.....	-	4	1	-	4	3	9	48	16	85	22.3%
1985-1989.....	-	3	-	-	3	-	3	16	5	30	7.9%
1980-1984.....	-	3	-	1	5	1	2	53	7	72	18.8%
1970-1979.....	2	5	2	1	5	1	13	92	21	142	37.2%
Antes de 1970.....	1	-	1	1	4	-	7	28	4	46	12.0%
S/D.....	-	-	-	-	-	-	-	6	1	7	1.8%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.22
Funcionarios de Oficinas Centrales por período de ingreso al escalafón según programas

	Programas										
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Ingreso al escalafón											
1990-1994.....	-	4	1	-	4	3	9	52	17	90	23.6%
1985-1989.....	-	3	-	-	2	-	3	19	5	32	8.4%
1980-1984.....	-	3	-	1	5	1	2	61	8	81	21.2%
1970-1979.....	2	4	2	1	5	1	13	80	20	128	33.5%
Antes de 1970.....	1	-	1	1	4	-	6	25	3	41	10.7%
S/D.....	-	1	-	-	1	-	1	6	1	10	2.6%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.23
Funcionarios de Oficinas Centrales por período de ingreso al cargo según programas

	Programas										
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Ingreso al cargo											
1990-1994.....	1	7	3	2	15	3	20	112	30	193	50.5%
1985-1989.....	1	3	-	-	2	-	4	29	6	45	11.8%
1980-1984.....	1	4	1	1	2	2	5	73	14	103	27.0%
1970-1979.....	-	-	-	-	1	-	3	17	3	24	6.3%
Antes de 1970.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	.3%
S/D.....	-	1	-	-	1	-	2	11	1	16	4.2%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.24
Funcionarios de Oficinas Centrales por situación presupuestaria según programas

	Junta de Direct.	Programas								Total	
		Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo		
Situación presupuestaria											
Presupuestados.....	2	12	4	3	14	3	26	173	35	272	71.2%
Contratados a término.....	-	2	-	-	4	1	5	48	12	72	18.8%
Contratados zafrales.....	-	1	-	-	-	1	2	4	3	11	2.9%
S/D.....	1	-	-	-	3	-	1	18	4	27	7.1%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.25
Funcionarios de Oficinas Centrales por forma de ingreso al cargo segun programas

	Junta de Direct.	Programas									
		Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Forma de ingreso al cargo											
Concurso.....	-	5	1	1	2	3	4	39	14	69	22.8%
Designación directa.....	1	4	-	-	4	1	7	68	16	101	33.3%
Redistribuidos.....	-	-	-	-	-	-	1	1	1	3	1.0%
Promoción o ascenso.....	-	5	3	1	8	1	11	82	17	128	42.2%
Reintegrados.....	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0.3%
Recompos. de carrera.....	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.3%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.26
Promedio de antigüedad en UTU, en el escalafón y en el grado según programas

Programa	Media (en años)	Desvío estándar (en años)	Número de casos
Antigüedad en UTU			
Junta de Directores	23.3333	7.5719	3
Educación Industrial	11.2667	7.0454	15
Educación Agraria	19.7500	12.2848	4
Educación Administración y Servicios	19.3333	6.5064	3
Educación No Formal	15.4286	11.2275	21
Ciclo Básico	8.4000	9.2898	5
Planeamiento Educativo	16.7059	10.9116	34
Administración General	14.9300	9.7641	243
Apoyo Técnico Docente	13.2778	9.6474	54
Antigüedad en el escalafón			
Junta de Directores	23.3333	7.5719	3
Educación Industrial	9.7333	6.8083	15
Educación Agraria	19.7500	12.2848	4
Educación Administración y Servicios	19.3333	6.5064	3
Educación No Formal	14.5714	10.4047	21
Ciclo Básico	8.4000	9.2898	5
Planeamiento Educativo	15.5588	10.8912	34
Administración General	14.0658	9.5923	243
Apoyo Técnico Docente	12.6667	9.6329	54
Antigüedad en el cargo			
Junta de Directores	7.3333	4.1633	3
Educación Industrial	6.2667	4.0790	15
Educación Agraria	5.2500	4.7170	4
Educación Administración y Servicios	7.0000	5.1962	3
Educación No Formal	5.0952	3.3001	21
Ciclo Básico	5.4000	6.0663	5
Planeamiento Educativo	6.0588	4.9662	34
Administración General	7.3868	5.1384	243
Apoyo Técnico Docente	6.5926	4.7920	54

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.27
Funcionarios de Oficinas Centrales por nivel educativo según programas

	Programas										
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Nivel educativo											
Primaria.....	-	-	-	-	1	-	6	26	1	34	19.1%
Secundaria.....	-	-	1	1	4	-	3	30	5	44	12.2%
UTU.....	-	2	1	-	6	3	7	80	20	119	32.1%
Bachillerato.....	-	3	1	2	3	2	4	42	10	67	13.4%
Universidad incompleta...	2	4	-	-	2	-	10	29	10	57	10.0%
Universidad completa.....	-	2	-	-	-	-	-	11	2	15	10.0%
Institutos docentes.....	-	1	-	-	-	-	1	3	2	7	10.0%
Otros.....	-	1	1	-	1	-	1	12	2	18	10.0%
S/D.....	1	2	-	-	4	-	2	10	2	21	5.5%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.28
Funcionarios de Oficinas Centrales por realización de cursos según programas

	Programas										
	Junta de Direct.	Industrial	Agrario	Adm. y Servic.	No Formal	Ciclo Básico	Planea-miento	Adm. Gral.	Apoyo	Total	
Curso de nivel operativo											
No.....	-	2	-	-	2	-	2	17	4	27	7.1%
Si.....	2	4	1	2	7	2	4	46	16	84	22.0%
S/D.....	1	9	3	1	12	3	28	180	34	271	70.9%
Curso de mandos medios											
No.....	-	1	-	-	3	-	2	15	3	24	6.3%
Si.....	1	-	-	-	2	-	4	25	7	39	10.2%
S/D.....	2	14	4	3	16	5	28	203	44	319	83.5%
Curso de nivel superior											
No.....	-	1	-	-	3	-	2	14	1	21	5.5%
Si.....	1	1	1	-	-	-	2	6	2	13	3.4%
S/D.....	2	13	3	3	18	5	30	223	51	348	91.1%
Total.....	3	15	4	3	21	5	34	243	54	382	100.0%
	0.8%	3.9%	1.1%	0.8%	5.5%	1.3%	8.9%	63.6%	14.1%	100.0%	

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.29
Número de alumnos y docentes y promedio de funcionarios no docentes por alumno y docente según programas

Programa	Alumnos*/	Docentes*/	No docentes por alumno	No docentes por docente
Industrial	18944	2688	1263	179
Agraria	1276	254	319	64
Adm. y Serv.	14095	1313	4698	438
No formal	9605	686	457	33
Ciclo Básico	18767	2646	3753	529
Plan. Educativo	---	---	---	---
Adm. General	---	---	---	---
Apoyo Tec.Doc.	---	---	---	---
Otros	---	299	---	---
Total	62687	7886	---	---

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo, sobre la base de datos de los Departamentos de Estadística y Organización y Métodos del CETP.

*/ Datos correspondientes a 1993.

Cuadro IV.30
Funcionarios por forma de ingreso al cargo según área geográfica y escalafón

	Forma de ingreso al cargo													
	Concurso		Designación directa		Redistribuidos		Promoción o Ascenso		Reintegrados		Recomposición de la carrera		Total	
Area geográfica donde ejerce														
Montevideo.....	111	15.3%	284	39.1%	13	1.8%	311	42.8%	5	0.7%	2	0.3%	898	100.0%
Interior.....	72	9.1%	315	39.7%	67	8.4%	337	42.5%	2	0.3%	-	-	951	100.0%
Escalafón														
Prof. Universitarios	2	22.2%	5	55.6%	1	11.1%	1	11.1%	-	-	-	-	11	100.0%
Técnicos.....	-	-	-	-	-	-	1	100.0%	-	-	-	-	2	100.0%
Administrativos.....	137	19.7%	250	35.9%	20	2.9%	283	40.7%	5	0.7%	1	0.1%	826	100.0%
Especializados.....	40	49.4%	19	23.5%	4	4.9%	16	19.8%	1	1.2%	1	1.2%	112	100.0%
Oficios.....	-	-	1	33.3%	2	66.7%	-	-	-	-	-	-	4	100.0%
Servicios Auxiliares	-	-	268	40.4%	52	7.8%	343	51.7%	1	0.2%	-	-	816	100.0%
Particular confianza	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100.0%
Consejeros.....	-	-	2	66.7%	-	-	1	33.3%	-	-	-	-	4	100.0%
Pasantes.....	1	2.0%	50	98.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	58	100.0%
S/D.....	3	27.3%	4	36.4%	1	9.1%	3	27.3%	-	-	-	-	15	100.0%
Total.....	183	12.0%	599	39.4%	80	5.3%	648	42.7%	7	0.5%	2	0.1%	1849	100.0%

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Cuadro IV.31
Nivel educativo del total de funcionarios no docentes
y de los funcionarios no docentes de Oficinas Centrales

	Todos los funcionarios	Funcionarios de Oficinas Centrales
Primaria	19.7%	8.9%
Secundaria	12.2%	11.5%
UTU	32.1%	31.2%
Bachillerato	13.4%	17.5%
Univ. incompleta	6.1%	14.9%
Univ. completa	1.9%	3.9%
Inst. Docentes	1.6%	1.8%
Otros	2.9%	4.7%
S/D	10.1%	5.5%
Total	100.0%	100.0%
	1849	382

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

V. LA UTU COMO ORGANIZACION: APROXIMACION A SU ORGANIGRAMA REAL

A. PROGRAMA DE EDUCACION INDUSTRIAL

1. Los cargos en la estructura real

a) De acuerdo al Organigrama teórico, el Programa de Educación Industrial está integrado por diecisiete cargos, a saber:

i) un Director de Programa;
ii) un Asesor;
iii) cuatro Directores de División (Artesanal y Artística; Supervisión; Coordinadora -Interior-; Coordinadora II -Montevideo-);
iv) once Jefes de Departamento (Ingeniería Tecnológica; Artesanal; Artística; seis Inspectores Regionales del Interior y dos Inspectores Regionales de Montevideo).

En el relevamiento se encontraron cargos vacantes y otros que nunca habían funcionado. Más concretamente, está vacante un cargo de Inspector Regional de Montevideo y nunca funcionaron los Departamentos de Educación Artesanal y de Educación Artística -que teóricamente hubieran dependido de la División Artesanal y Artística-.

b) El cargo de Director de Programa está ocupado, desde febrero de 1993, por un Inspector con más de cuarenta años en la UTU, indicador contundente de una larga trayectoria docente en el organismo. Las funciones que el Director de Programa cumple fueron descriptas por el entrevistado en los siguientes términos:

i) Asesoramiento al Consejo y ejecución de las medidas decididas por éste.
ii) Responsabilidad por el correcto funcionamiento de todas las escuelas del Programa Industrial de Montevideo y todas las escuelas politécnicas del Interior -es decir, todas las escuelas del país menos las agrarias-.
iii) Nombramientos docentes de todo el país, función que -se dijo- se ejerce por delegación del Consejo; para la realización de esta tarea debe organizar la designación concreta de las horas escalafonadas de

casi 6500 docentes; quedan fuera de su competencia, los nombramientos en los "cargos básicos" (directores, jefes de servicio, maestros técnicos coordinadores, adscriptos, inspectores, jefes de departamento, jefes de taller, etc.) que son hechos directamente por el Consejo.

c) Desde hace un año, el cargo básico de Asesoría está ocupado por un Maestro técnico que se desempeña en la UTU desde 1974. Según sus expresiones, sus principales funciones son "docentes", de gestión educativa, y fue muy notorio el relegamiento a un segundo plano de las funciones netamente administrativas:

i) Realizar "trabajo docente", llevando adelante proyectos de gestión educativa. A título de ejemplo, en el momento de la entrevista, se trabajaba en un proyecto para otorgar a los docentes la "radicación" de sus cargos por tres años en la escuela que ellos eligen, proyecto que sería elevado al Consejo para su aprobación.
ii) Integrar grupos de trabajo que estudian distintos temas docentes: reglamentos sobre aprobación de exámenes, reglamentos de evaluación, listado codificado de áreas,etc..
iii) Supervisar, en forma conjunta con el Coordinador de Montevideo, la designación de docentes para Montevideo, actuando como nexo entre la Inspección y la Dirección del Programa (elabora el calendario de elección, la integración de las mesas, etc.).
iv) Realizar trabajo estadístico del Programa Industrial: registrar la cantidad de horas por cantidad de docentes, la cantidad de docentes por cantidad de Inspectores, etc.
v) Realizar tareas administrativas (elaboración de informes sobre expedientes de efectividades, prórrogas, traslados, etc).

d) El cargo de Director de la División Supervisión está ocupado por un Inspector, Ingeniero Tecnológico de profesión, que trabaja en UTU desde el año 1959 y se desempeña, además, como Director de la Unidad Ejecutora del proyecto ANEP-FOCOEX. Debe notarse, sin embargo, que en el momento del relevamiento base de este estudio, el cargo de Director de la División Supervisión había sido ocupado muy recientemente y en forma provisoria, por enfermedad de su titular, por lo que la descripción de funciones corresponde más a un futuro plan de acción que a la práctica. Como contracara, en el anterior organigrama el actual Director ejerció durante mucho tiempo la Jefatura de todos los Inspectores, con lo cual puede acreditársele una experiencia importante en tareas de supervisión.

Las funciones declaradas fueron las que siguen:

i) Supervisión docente, a través de los Inspectores de cada una de las 275 áreas -alrededor de 900 materias- del Programa Industrial, lo que supone, por ejemplo, el control de los informes de las visitas de Inspección, las faltas de los docentes por cada asignatura -para calcular el porcentaje efectivo de clases dictadas-, etc..
ii) Búsqueda de estrategias para que las Direcciones de las escuelas visiten a todos los docentes.
iii) Realización de reuniones con los Inspectores de su área, con vistas a lograr el apoyo para la acción de Planeamiento Educativo y para promover cambios en la labor del aula.

e) El cargo de Director de la Coordinadora I, correspondiente al Interior del país, está ocupado, desde febrero de 1992, por un Inspector que trabaja en la UTU desde 1964. Entre sus funciones, destaca:

i) Realización de Inspecciones en el Interior, visitando las escuelas, supervisando los aspectos administrativos del funcionamiento escolar. Para esta tarea, se apoya en los seis Inspectores Regionales quienes, a su vez, supervisan a los Directores de las escuelas.
ii) Aceptación de docentes, en forma transitoria, cuando es necesario evitar que se pierdan clases, y designación formal de los mismos con autorización del Director del Programa.
iii) Búsqueda de solución a los problemas de los Cursos Móviles.
iv) Suministro de información, programas y materiales a todas las escuelas.
v) Intervención en problemas con alumnos o padres en la esfera administrativa (por ejemplo, falsificación de fichas acumulativas, estafa a la Dirección y Comisión fomento de una escuela, etc.).
vi) Integración de tribunales de calificación en Montevideo e Interior.

f) La Dirección de la División Coordinadora II de Montevideo está a cargo, desde febrero de 1993, de un Inspector con trayectoria docente en la UTU desde 1973. Las tareas destacadas como fundamentales por el entrevistado fueron las siguientes:

i) Supervisión de la administración educativa, tanto en lo referido a la infraestructura escolar como al funcionamiento de cada escuela.
ii) Participación en la elaboración de las lista de aspiraciones de los docentes, intentando que para cada cargo los aspirantes reúnan, al

momento de su postulación, requisitos específicos evaluados como indispensables para el buen desempeño posterior.

iii) Integración de tribunales de concurso, juntas calificadoras y otras comisiones.

iv) Elevación de informes sobre sus funcionarios administrativos y docentes (por ejemplo, sanciones, observaciones sobre sus trabajos).

g) En el Organigrama real funciona sólo un Departamento de Inspección Regional dependiente de la Coordinadora II de Montevideo -no dos, como figura en el Organigrama teórico-. Desde 1990 su Jefatura está a cargo de un Inspector con larga actuación en la UTU (1963). Desde este lugar se ejerce la supervisión de las doce escuelas superiores de Montevideo, es decir aquellas que dictan Cursos Técnicos y Bachilleratos Diversificados (no dictan Ciclo Básico). Las funciones de esta Jefatura son:

i) Supervisión del funcionamiento administrativo escolar.

ii) Aplicación del estatuto de funcionamiento.

iii) Mantenimiento y equipamiento del edificio.

iv) Supervisión del trabajo de los docentes a través de las visitas a los directores de las escuelas (control de libretas, por ejemplo, que dan un panorama muy claro del funcionamiento de las clases).

v) Visita a cada escuela tres veces en el año.

vi) Integración de Tribunales de concursos de Directores y Coordinadores y de Juntas Calificadoras.

h) La Dirección de la División de Educación Artesanal y Artística está ocupada, desde hace dos años, por un Inspector que ha venido desempeñando tareas en la UTU a lo largo de los últimos veinticinco años. En la enumeración de sus funciones, las destacadas fueron:

i) El control del normal desarrollo de los cursos de esta área tanto en Montevideo como en el Interior; en este sentido, participa en la elaboración de programas, controla las libretas de los profesores y eventualmente realiza inspecciones docentes cuando surgen problemas en el aula -por falta de Inspectores, no porque sea ésta una función a cumplir desde este cargo-; debe notarse que la única Inspección en esta División es la de Belleza.

ii) El apoyo logístico de los cursos, es decir la compra de los materiales necesarios para su normal funcionamiento; esta función se ve sensiblemente dificultada por las restricciones presupuestales del organismo.

iii) Registro estadístico del área (evolución de las matrículas, deserciones, etc).

De las diversas entrevistas surge que esta área se encuentra sensiblemente debilitada en el Organigrama. Según el Director del Programa de Educación Industrial, el Director de la División Artesanal y Artística tiene funciones muy acotadas, juicio que se ve confirmado con la contraposición del volumen de actividad de esta División con el de las restantes Divisiones.
i) Sin un cargo presupuestado, la Jefatura del Departamento de Ingeniería Tecnológica ha estado en los últimos años en manos de un Inspector de Electrónica con veintisiete años de desempeño en la UTU. Desde este cargo, las tareas cumplidas son:

i) La coordinación técnico-docente de las escuelas que imparten la carrera de Ingeniería Tecnológica.
ii) La evaluación de los cursos.
iii) La canalización de las propuestas de docentes y estudiantes.
iv) La administración de los recursos materiales.
v) La promoción de actualización de los docentes.
vi) La firma de convenios.

2. El funcionamiento del Programa

El Programa de Educación Industrial es uno de los Programas más fuertes de la UTU. Conducido por una firme dirección, el Programa aparece como sólidamente establecido y funcionando bien, cumpliendo una serie de rutinas asentadas a lo largo de mucho tiempo y que hoy ya conforman una tradición.

Desde el punto de vista de la estructura, el organigrama "real" de este Programa aparece como muy cercano al "teórico", con un nítido respeto de las relaciones jerárquicas, en cuya descripción emerge como central y aglutinadora la figura del Director.

El Director del Programa de Educación Industrial se posiciona como el "nexo" del Programa con el Consejo, al que asesora -particularmente a su Presidente-. Debe notarse que en las entrevistas ningún otro Director de Programa asumió tan contundentemente esta función de asesoría del Consejo: los restantes Directores se sienten fundamentalmente "ejecutando" decisiones tomadas por el Consejo y "comunicando" a éste los problemas y logros de sus Programas. Tal rol de "asesor" del Consejo está basado en la buena relación personal entre el Director del Programa Industrial y el Director General, y

también incide el hecho coyuntural de que aquél ocupa, por 1994, la Presidencia de la Junta de Directores de Programa, un cargo de carácter rotativo que es de suma importancia en el relacionamiento con el Consejo.

Las relaciones de trabajo son calificadas en términos ampliamente positivos por los entrevistados. Dicha evaluación está claramente asociada a que todos se conocen desde hace mucho tiempo -el promedio de años en la institución es de 28 años- pero, además, las relaciones funcionales están complementadas por la relación social, ya que varios de los entrevistados manifestaron que periódicamente encuentran a sus superiores, pares y subalternos en reuniones de carácter social formales e informales.

Este conocimiento personal dota al proceso de toma de decisiones de una característica peculiar: se puede decidir sobre cuestiones puntuales y luego notificar de la decisión al superior que corresponda. De todas formas, la autonomía en la toma de decisiones está en todo momento condicionada por la preocupación por respetar las reglamentaciones vigentes, por el deseo de no violar las disposiciones escritas, por el apego a las circulares. Así, la frase más frecuente resultó "el que toma las decisiones es el Director del Programa", pero éste, a su vez, expresa que su capacidad decisoria está fuertemente condicionada por la autoridad del Consejo, que es "el que decide en última instancia".

Por otra parte, a diferencia de lo que sucede en otros Programas, en el Programa Industrial el contacto permanente queda asegurado por la realización de reuniones quincenales organizadas por el Director. Tal contacto periódico asegura una circulación fluida de la información y acentúa la percepción por parte de los miembros del Programa de que la comunicación en el mismo es satisfactoria.

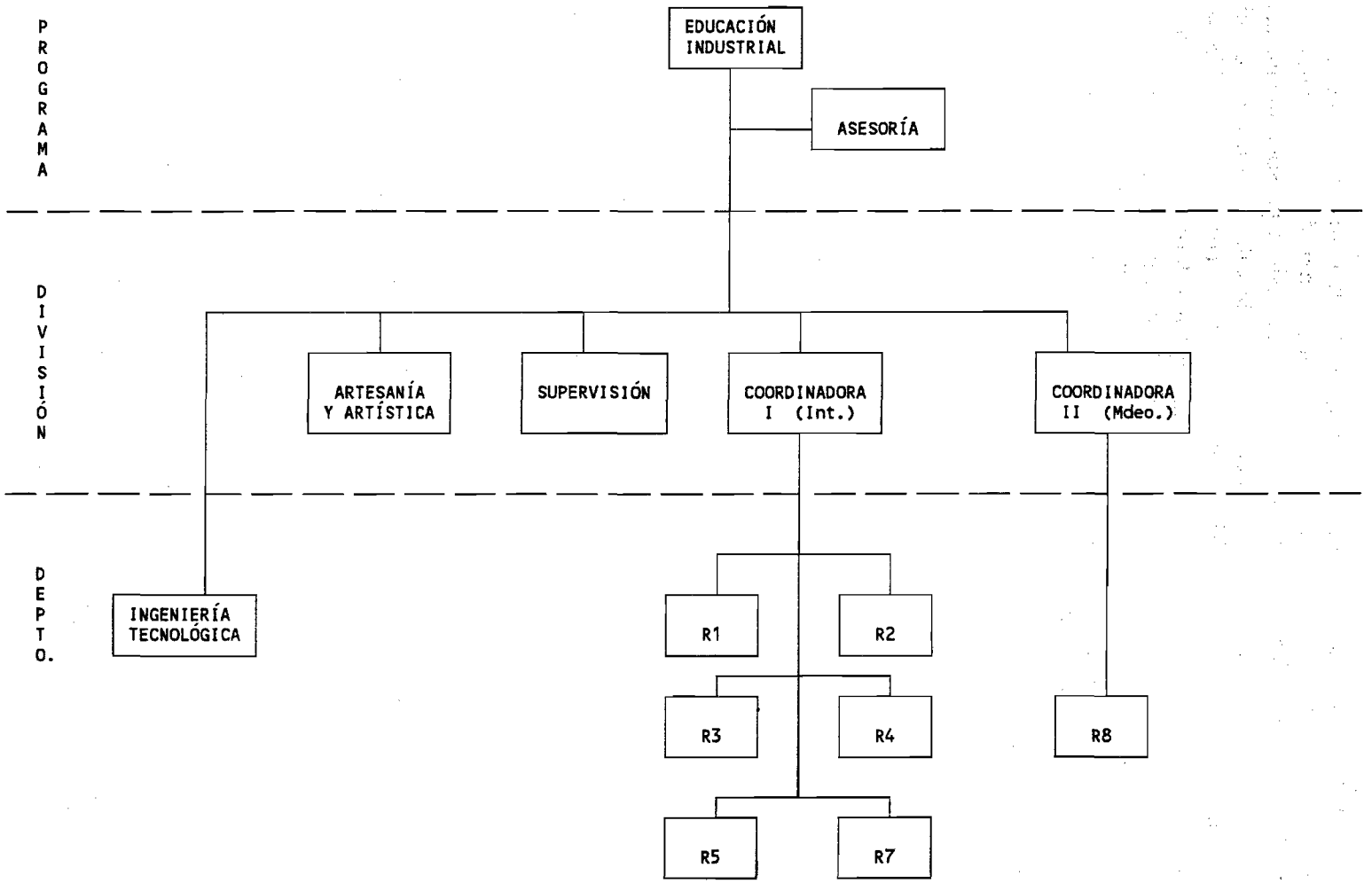
Todo ello ha contribuido a la conformación de un espíritu de equipo, por el cual los integrantes del Programa se posicionan como muy involucrados con lo que en él acontece.

En consecuencia, la satisfacción con el trabajo esté ampliamente extendida en este Programa, entre cuyos miembros la expectativa mayoritaria pasa por la continuación en la UTU, ascendiendo en la carrera iniciada hace décadas.

Esto no implica que no existan fuentes de disconformidad, entre las que se marcaron las restricciones presupuestarias, que dificultan el trabajo en un área como la Educación Industrial, y el salario, que afecta la motivación de los actuales funcionarios y también la capacidad de reclutamiento de recursos humanos idóneos.

Finalmente, como problema pedagógico debe marcarse la debilidad del cargo de Director de la División Supervisión, que es neurálgico en cuanto es la jefatura de todas las Inspecciones docentes que visitan personalmente las clases dictadas por los docentes y pueden evaluar la calidad educativa en el aula. Este fenómeno no es aislado sino que, por el contrario, también se registró en otros Programas: en el organigrama teórico de Educación Administración y Servicios figura un cargo de Supervisión pero realmente no hay una Jefatura, como tampoco la hay ni en el Programa Agrario ni en el Ciclo Básico. Esto puede tomarse como un indicador clave de la debilidad de la estructura de Inspección en la UTU.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN INDUSTRIAL



B. PROGRAMA DE EDUCACION AGRARIA

1. Los cargos en la estructura real

a) En el organigrama teórico el Programa de Educación Agraria reúne un total de ocho cargos:

i) un Director;
ii) un Asesor;
iii) dos Directores de División;
iv) cuatro Jefes de Departamento.

En la realidad el Programa funciona exclusivamente con tres cargos:

i) un Director;
ii) un Director de División (Coordinadora III);
iii) un Jefe de Departamento.

b) El Director del Programa desempeña esta función desde principios de 1993 y trabaja en UTU desde 1966; desde su puesto persigue dos objetivos fundamentales, uno de mediano plazo y otro de largo plazo: revisar los programas impartidos en los cursos agrarios y lograr que las Escuelas funcionen autofinanciadas y en contacto fluido "con la gente", es decir con la comunidad.

En términos concretos, la labor cotidiana del Director del Programa se concentra en:

i) Proponer los nombramientos del personal.
ii) Decidir sobre la distribución de los "proventos" que vienen a la Central.
iii) Visitar las veintinueve escuelas agrarias, por lo cual viaja al Interior dos veces por semana.
iv) Estudiar proyectos presentados por los Directores de las Escuelas Agrarias.
v) Integrar la Junta de Directores de Programa.
vi) Actuar, como representante de la UTU, en algunos proyectos de carácter internacional (Proyecto GTZ de la Escuela de Libertad, Proyecto del Gobierno Suizo en la Escuela de Lechería, Proyecto con el Gobierno Francés sobre gestión de empresas en la Escuela de Trinidad).

c) El cargo de Encargado de la Dirección de la Coordinadora III funciona como Jefatura de los Inspectores Agrarios, en forma semejante a las Jefaturas de las Coordinadoras I y II (Jefatura de los Inspectores de las Escuelas Técnicas de Montevideo y del Interior, respectivamente) del Programa Industrial. Este cargo está ocupado, desde 1991, por un funcionario con desempeño en la UTU por casi treinta años. Entre sus funciones, destaca:

i) Supervisión de treinta escuelas, que representan un tercio del total de escuelas de UTU. A falta de Inspectores, él lleva el control de las escuelas.
ii) Dado que sólo hay un Inspector regional, con nueve escuelas agrarias a su cargo, el Jefe de la Coordinadora III funciona, en los hechos, como nexo con el resto de las escuelas -es decir, veintiuna-.
iii) Asesorar y planificar acciones de capacitación para los Directores Agrarios en las siguientes áreas: relaciones humanas, técnicas de grupo, psicología del adolescente y del adulto. Estos aspectos son particularmente importantes en las escuelas agrarias, donde el adolescente vive las veinticuatro horas del día.
iv) Asesorar al Consejo de UTU sobre diversos problemas del Programa, así como también a la División de Jurídica en casos de Sumarios.
v) Realización de tareas administrativas, tales como firmar trámites ante Hacienda, decidir la asignación de viáticos, autorizar vales de combustible, hacer caratular expedientes que deben llegar al Consejo, entregar materiales de suministro, etc..

d) Tres de las cuatro Regionales del Programa Agrario se encontraban, en el momento del relevamiento, sin Jefatura. Únicamente la Regional 1 contaba con el cargo de Jefe, ocupado por un Ingeniero Agrónomo que trabaja en la UTU desde 1960 y que en 1986 ganó dicha posición por concurso. Entre sus funciones, el entrevistado destacó las siguientes:

i) Supervisar las nueve escuelas a su cargo en diversas dimensiones: la actividad docente, la labor de la dirección, la producción, la aplicación de los cursos al medio.
ii) Ajustar el Plan de Producción.
iii) Elaborar informes que dan cuenta de todo lo realizado en el Interior.
iv) Preparación de trabajos para Seminarios.
v) Realización de tareas administrativas.

2. El funcionamiento del Programa

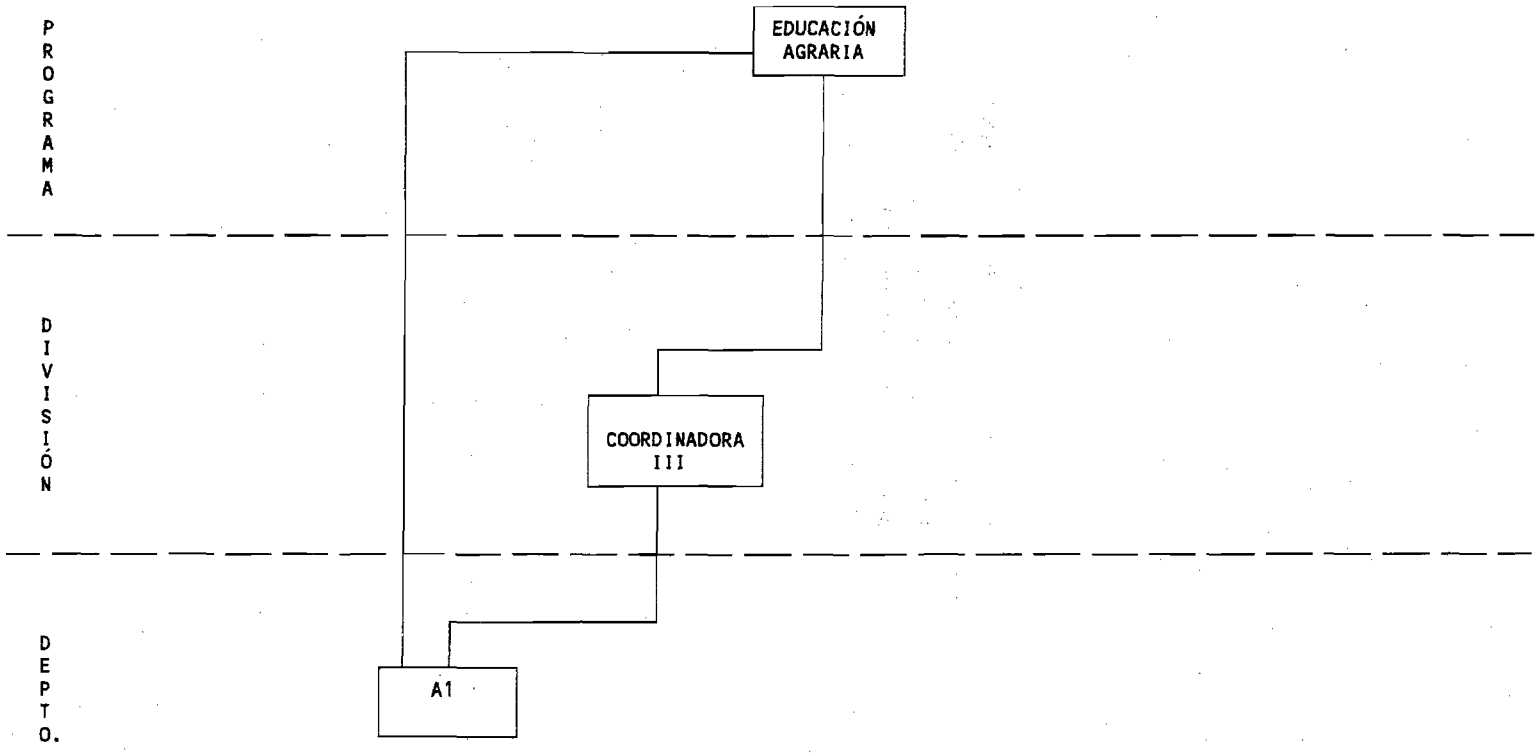
En el Programa Agrario las relaciones jerárquicas verticales funcionan fluidamente y son reconocidas como legítimas: el Director del Programa dice recibir órdenes directamente del Director General y, a su vez, él le da órdenes al Encargado de la Dirección de la Coordinadora III, al Inspector Regional A1 y a los Directores de Escuelas; como contracara, el Encargado de la Dirección de la Coordinadora III declara que recibe órdenes directamente del Director del Programa Agrario y también del Consejo, y el Inspector Jefe de la Regional 1 dice recibir instrucciones del Director del Programa e impartir órdenes al personal de las escuelas.

Este rasgo no es, sin embargo, exclusivo del Programa Agrario, tal como surge de la comparación con los restantes Programas. Lo que sí es característico del mismo es la coexistencia, en igualdad de importancia, de relaciones verticales y horizontales, a través del estrecho contacto que se mantiene con las Escuelas, expresión de una noción de "servicio a la comunidad" que es particularmente enfatizada por los miembros de este Programa.

En el Programa Agrario se percibe con particular intensidad la problemática docente, en sus diversos niveles. En primer lugar, como señaló uno de los entrevistados, "al plantel técnico docente le hace falta base pedagógica". En segundo término, hay problemas serios de supervisión, puesto que un sólo Inspector está a cargo del control y orientación de todos los docentes. Finalmente, en opinión de los entrevistados, en las escuelas agrarias se necesitan docentes con gusto por la tarea docente y con mucha capacidad de relaciones públicas, puesto que los contactos con la comunidad son fundamentales; en este sentido, importa mencionar que, al lado de las escuelas, funciona una Comisión Asesora integrada por el Director de la Escuela, representantes de las gremiales, de instituciones vinculadas al Agro, del Banco de la República, de cooperativas, de los Docentes, de los Padres y de los Egresados, más una Comisión Administrativa; para convocar, reunir e impulsar proyectos educativos con este conjunto de gente, la capacidad de relacionamiento social ciertamente parece ser muy importante, y los docentes no siempre cuentan con ella.

A esta problemática docente, se agrega la falta de apoyo profesional y la falta de personal en general, frente a lo cual los miembros del Programa expresan su disconformidad. Todo ello lleva a que los entrevistados evalúen que "se está trabajando a media máquina", es decir con un rendimiento no satisfactorio.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA DE EDUCACION AGRARIA



C. PROGRAMA DE EDUCACION ADMINISTRACION Y SERVICIOS

1. Los cargos en la estructura real

a) El Programa de Educación Administración y Servicios consta teóricamente de seis cargos:

i) un Director de Programa;
ii) una Asesoría;
iii) dos Directores de División (Servicios y Supervisión);
iv) dos Jefaturas de Departamento (Hotelería y Turismo y Gastronomía).

¿En qué aspectos básicos no se cumple este organigrama teórico? En primer lugar, la Jefatura de Gastronomía está vacante, nunca funcionó como Departamento y no existen perspectivas de que lo haga en el futuro inmediato.

En segundo lugar, Hotelería y Turismo no funciona estrictamente como Departamento y depende directamente del Director del Programa. En opinión de éste, Hotelería y Turismo "es en realidad una Escuela de Hotelería y Turismo", por lo que debería contar con un Director de Escuela a su frente, al igual que la Escuela de Periodismo u otras.

En tercer lugar, no existe el cargo de Director de la División Supervisión, funcionando en tal nivel cinco Inspectoras.

b) El Director del Programa ocupa tal posición desde febrero de 1993 y trabaja en la UTU desde 1963. A la hora de describir sus funciones, destaca:

i) Responsabilidad por todos los cursos del área de Administración, con lo cual las escuelas que están a su cargo son las del área comercial: las cuatro escuelas de comercio de Montevideo (La Blanqueada, Brazo Oriental, Villa Muñoz, Anexo de la Escuela Técnica del Cerro), los Cursos Técnicos de Comunicación Social, la Escuela de Hotelería y Turismo y las sesenta y dos escuelas del Interior donde se dictan cursos del área.
ii) Supervisión de los planes escolares y los programas del área.
iii) Designación de los docentes de los cursos del área comercial que se dictan en cualquier escuela técnica, en coordinación con el Inspector Regional del Programa Industrial.

iv) Coordinación con los Inspectores Administrativos del Programa Industrial en lo referente a la supervisión administrativa de las escuelas de comercio.
v) Presidencia de la Comisión de Consejos Consultivos, que funcionan en escuelas de Administración, Informática y en los cursos de Rematadores y Periodismo; los Consejos Consultivos, integrados por docentes, inspectores y representantes de organismos públicos y privados de cada zona, buscan fortalecer la vinculación entre la escuela y el medio.
vi) Integración de la comisión de seguimiento del Bachillerato.
vii) Realización de visitas al Interior, a aquellas escuelas donde se dictan cursos del área.

c) En este Programa, la Asesoría está ocupada, desde marzo de 1993, por un Asesor técnico-docente, que se desempeña en la UTU desde 1974. Entre las tareas que cotidianamente realiza, se destaca netamente la labor específica de asesoramiento en torno a problemas generales del Programa y a los programas de los cursos, en cuya formulación participó en 1989 cuando fueron elaborados. Desde este cargo también se realizan otras tareas de docencia indirecta, a saber:

i) Integración de distintas Comisiones, entre las que se destacan la que estudia el Reglamento de Pasaje de grado, la de Evaluación de los alumnos, la de Instrumentación de Consejos Consultivos para todos los Programas de UTU, etc..
ii) La aplicación de reglamentos, que son muchos y muy variados, por lo que muy frecuentemente traen confusiones a docentes y directores de escuelas.
iii) La elaboración de material didáctico, en trabajo de equipo con los Inspectores del Programa.
iv) La participación, junto con la Secretaria Docente del Programa, en audiciones radiales, donde se informa sobre los cursos que se dictan en el Programa.
v) La ejecución de tareas administrativas.

d) Como ya se dijo, la División de Supervisión está integrada por cinco Inspectores, con un promedio de antigüedad de cinco años en el cargo y de veinticuatro años en la institución. Se trata de Inspectores de aula, es decir en contacto directo con la labor de los docentes que imparten las diversas asignaturas de las siguientes áreas: Contabilidad, Derecho y Recursos

Humanos, Mecanografía y Taquigrafía, y Arte Culinario. Las tareas desde las Inspección son numerosas:

i) Efectuar la inspección de clases (uno de los entrevistados señaló que tendría que visitar a más de 900 docentes, distribuidos en 62 escuelas, lo que sería alrededor de 476 grupos, con un total de alumnos superior a los 10.500).
ii) Organización y realización periódica de salas docentes, donde se asesora en relación a los programas, se dan pautas para exámenes, se sugiere material bibliográfico, se plantean y resuelven las inquietudes de los docentes, se coordinan equipos de trabajo.
iii) Realización de jornadas de planificación docente.
iv) Participación en la elaboración de los programas de los cursos.
v) Confección de la lista de aspirantes -de acuerdo al estudio de los méritos presentados por los docentes- para cada asignatura.
vi) La designación de docentes, en coordinación con el Inspector Regional y los Directores de las escuelas, todo a través del Programa de Apoyo Técnico Docente, que los distribuye; la designación final la realiza el Departamento de Personal Docente.
vii) Designación de suplentes, siguiendo la lista de aspirantes.
viii) Integración de Tribunales de Concurso.

e) El cargo de Director de la División Servicios está ocupado, desde 1992, por una Inspectora con más de treinta años en UTU. Se encarga de todo lo relativo a la organización de los lunches realizados en el marco de las actividades de la UTU (Día del Funcionario, Recepciones en Seminarios, etc.). En otras palabras, desde este cargo se supervisan los preparativos para celebraciones de la institución, sean éstas de carácter interno o externo.

f) En el momento del relevamiento, el cargo de Jefe del Departamento de Hotelería y Turismo estaba vacante y quien se encontraba a su frente se hallaba con licencia por enfermedad. Por ello, la información aquí consignada fue obtenida en forma indirecta, es decir a través del Director del Programa. Según sus expresiones, Hotelería y Turismo no debería ser un Departamento dentro del Programa, sino una Escuela de Hotelería y Turismo, en tanto funciona como tal en los hechos; dicha Escuela debería contar con un Director escolar, que cumpliera las funciones docentes y administrativas correspondientes a los cursos de tres años de duración que reúnen, hoy por hoy, un total de 600 alumnos.

2. El funcionamiento del Programa

A diferencia de lo que sucede en otros Programas, muchos de los cargos del organigrama se concentran en tareas vinculadas directamente a los docentes de aula.

En términos generales, se trata de un Programa con relativamente pocos miembros, que comparten un mismo espacio físico -tres habitaciones en la UTU central-, lo que facilita el trabajo en equipo y la coordinación. Marcando nuevamente la diferencia con lo que sucede en otros Programas (el Industrial, por ejemplo), la coordinación surge más de contactos informales cotidianos que de reuniones organizadas con tal propósito específico. La figura del Director tiene peso -lo que marca la existencia de una relación jerárquica reconocida como legítima por todos los integrantes- pero también son muy importantes las relaciones entre pares -por ejemplo las establecidas por los Inspectores entre sí-. En este sentido, las características de la UTU como familia parecen acentuarse, fundamentalmente por la incidencia de dos variables: la mayoría de los integrantes son mujeres y todos los miembros del Programa tienen gran antiguedad.

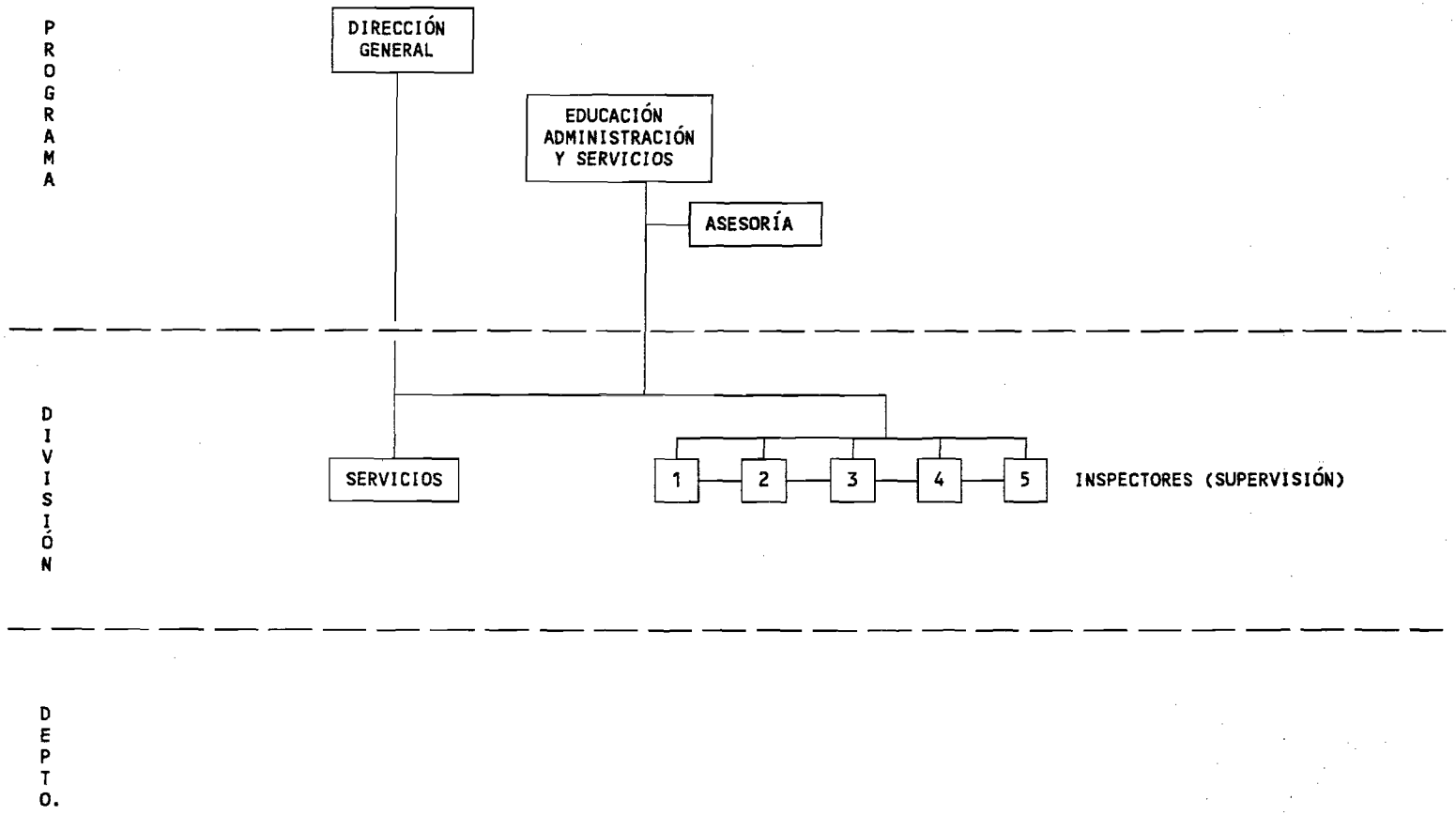
La relación con el Consejo es correcta y se establece fundamentalmente a través de las reuniones de las Junta de Directores, instancia en la cual se informa de los problemas de la institución en su conjunto que permite elevar sugerencias al Consejo. En este sentido, el posicionamiento del Programa de Educación Administración y Servicios es muy diferente al del Programa de Educación Industrial, cuyo Director no sólo mantiene un contacto personal, cotidiano, con el Director General de UTU sino que define su rol como de "asesor": "asesorar" es muy distinto a "sugerir" a través de un órgano colectivo como la Junta de Directores.

En términos generales, los miembros del Programa Administración y Servicios dicen estar conformes con su trabajo, aún cuando en muchos casos evaluaron que estaban sobrecargados por falta de personal.

La situación de los Inspectores fue la más clara en ese sentido. Por un lado, las entrevistas muestran claramente que faltan Inspectores que controlen la calidad de la docencia directa; la simple enumeración de sus tareas revela que los Inspectores de aula están sobrecargados de trabajo, en tanto es muy alto el número de docentes que cada Inspector tiene que nombrar, supervisar, aconsejar y calificar. Por otro, los Inspectores carecen del apoyo y la orientación que les podría proporcionar un Inspector Supervisor, responsable de la División como está previsto en el organigrama teórico.

Además de éste, otros tres problemas parecen preocupar a los responsables del Programa. En primer lugar, la situación de Hotelería y Turismo, que funciona como una escuela y como tal no debería figurar como un departamento en el Organigrama. En segundo término, los problemas en la Escuela de Informática, referidos fundamentalmente a la falta de vinculación entre la teoría y la práctica. Finalmente, no es claro por qué la División Servicios -con las funciones que cumple en la práctica- está integrada a este Programa, especialmente si se tiene en cuenta que, en los hechos, depende directamente de la Dirección General.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



D. PROGRAMA DE EDUCACION NO FORMAL

1. Los cargos en la estructura real

a) Teóricamente, el número de cargos de este Programa es de once:

i) un Director del Programa;
ii) un Asesor;
iii) tres Directores de División: Formación en la Empresa, Cursos Móviles y Cursos Especiales;
iv) cuatro Jefes de Departamento: Acciones en Empresas Públicas, Acciones en Empresas Privadas, Coordinadora Sur y Coordinadora Norte, Instituciones Públicas e Instituciones Privadas.

De estos once cargos, sólo tres están efectivamente ocupados: la Dirección del Programa y las Direcciones de las dos Divisiones de Formación en la Empresa y Cursos Móviles. De los restantes cargos, algunos nunca funcionaron (Asesoría y las dos Coordinadoras) y otros están vacantes (Acciones en Empresas Públicas y Acciones en Empresas Privadas, por ejemplo).

b) El Director del Programa ocupa el cargo desde mayo de 1992 y ha trabajado en la UTU durante treinta y tres años. Entre sus funciones destaca:

i) La supervisión del funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de las dos Direcciones a su cargo.
ii) El asesoramiento, la planificación, la evaluación de las nuevas acciones que se proyecten, en función de la dinámica de la institución.
iii) La representación de la institución en eventos nacionales e internacionales (congresos, seminarios, sobre temas específicos al Programa).
iv) La administración de los fondos y cupos económicos asignados al Programa.
v) La promoción de los traslados de docentes y de los cursos móviles.

c) El Director de la División Formación en la Empresa está en la UTU desde 1975 y ocupa este cargo desde 1992, momento en el que fue trasladado desde la Jefatura del Departamento de Acciones en Empresas Privadas, campo

que dice dominar y al que continúa prestando particular atención. Desde el cargo de Director de División, las tareas mencionadas como principales fueron:

i) Supervisión de los Departamentos de Acción en Empresas Públicas y Privadas.
ii) Controlar que se cumplan las políticas establecidas.
iii) Controlar los cursos a través de informes de los Jefes de Departamento (mensuales, semestrales y anuales) -Jefaturas hoy vacantes-.
iv) Crear las políticas de capacitación para cada uno de los Departamentos a su cargo.
v) Propender al desarrollo de dichas políticas.

Como se ve, la enumeración de las funciones del cargo de Director de la División aparece en términos fundamentalmente teóricos, en contraposición a la referida a Acciones en Empresas Privadas. En la práctica, el Director de División concentra sus esfuerzos en el Departamento de Acciones en Empresas Privadas, en parte porque domina dicho campo y en parte porque el Jefe del Departamento de Acciones en Empresas Pública funcionaba -hasta su reciente renuncia- con gran idoneidad en la materia. Al frente del Departamento de Acciones en Empresas Privadas, el Director de la División Formación en la Empresa se concentra en:

i) La organización de cursos de capacitación cerrados, es decir a solicitud de una determinada empresa privada; esto supone elaborar el programa correspondiente, planificar el curso, presupuestarlo y contratar a los docentes que pueden ser de UTU o de fuera de la institución.
ii) La promoción del Departamento, a través del envío de cartas de presentación y folletos a las empresas y las asociaciones de empresarios.
iii) La detección de las necesidades del cliente, a través de contactos personales con los empresarios.
iv) La coordinación de un equipo de Docentes Asesores, que numéricamente ha ido disminuyendo por las bajas remuneraciones (hoy por hoy, solamente quedan dos Docentes Asesores).

d) En el momento del relevamiento, la situación del cargo de Jefe del Departamento de Acciones en Empresas Públicas era muy particular: había renunciado su titular y se había nombrado como "Encargado" al Director de la División de Cursos Móviles, quien aún no había tenido tiempo para "empaparse" de la problemática y realidad de aquel Departamento. De ahí que, también en este caso, la descripción del cargo es relativamente teórica, ya

que surge de información obtenida indirectamente. Con estas salvedades, puede decirse que el Jefe del Departamento de Acciones en Empresas Públicas concentra sus esfuerzos en la organización, coordinación, promoción y supervisión de los cursos de capacitación a funcionarios públicos de distintos organismos. Dichos cursos tienen dos modalidades diferentes:

i) cursos estables, que se repiten en el año y se ofrecen a todos los empleados públicos que deseen hacerlos, tienen una duración de dos o tres meses y se dictan en tres niveles (operativo -o sea auxiliar administrativo-, mandos medios -o sea jefes o subjefes, y de dirección);

ii) cursos a solicitud de un organismo público, que son de corta duración (30 o 60 horas), se realizan frecuentemente por convenios con las instituciones y son pagos.

Ambos tipos de cursos de dictan en Montevideo y en el Interior; en Montevideo los cursos se dictan en un local que funciona como Escuela, por lo tanto su Director tiene funciones similares a las de un Director de Escuela.

e) El cargo de Director de la División Cursos Móviles está ocupado desde 1986 por un funcionario de extensa trayectoria en la institución (ingresó en junio de 1963). Las funciones del cargo son las que siguen:

i) Planificar la creación, traslado e instalación de Cursos Móviles en todo el país, incluido el Departamento de Montevideo.
ii) Organizar el correcto desarrollo de los planes previstos para dichos cursos.
iii) Coordinar la reunión de los maestros técnicos y profesores, los equipos y los locales de forma de asegurar el funcionamiento de los cursos.
iv) Asistir y supervisar periódicamente los cursos, para que cumplan su cometido en el medio.
v) Controlar los cursos para evaluar los resultados, principalmente al término de cada ejercicio; la supervisión de cada área está a cargo de los Inspectores técnicos, ya sea de los cursos del Programa de Administración y Servicios o del Programa Industrial (en este momento no tienen cursos agrarios pero pueden surgir).
vi) Controlar a los Directores de las Escuelas adscriptoras de los que dependen los Cursos Móviles -generalmente son los Directores de las Escuelas Técnicas cabeza del Departamento)-.

vii) Visitar los Cursos Móviles para dar apoyo a los docentes y controlar su correcto funcionamiento.
viii) Coordinar con organizaciones externas como el Foro Juvenil o el Centro de Participación Popular el desarrollo de actividades conjuntas.
ix) Realizar tareas administrativas.

2. El funcionamiento del Programa

Como se señaló anteriormente, entre el organigrama teórico de este Programa y el real hay diferencias importantes, en cuanto la mayoría de los cargos previstos o están vacantes o están en una situación de absoluta transitoriedad.

A tal factor desarticulador, se agrega el hecho de que el Programa no está concentrado espacialmente: la Dirección está en la UTU central, la División de Formación en la Empresa y el Departamento de Acciones en Empresas Privadas -ambas Jefaturas en la misma persona, en la práctica- funcionan en la Calle Rondeau y la División de Cursos Móviles funcionaba en el momento del relevamiento en la calle Canelones (trasladándose a la UTU central en el mes de julio de 1994). Tres puntos que, geográficamente distantes, reflejan una estructura de difícil coordinación.

Los Departamentos no funcionan como tales: no existieron nunca en la División de Cursos Móviles; en la División Formación en la Empresa, uno de los Departamentos es en realidad una Escuela (Acción en Empresas Públicas) y funciona como tal, y el otro (Acción en Empresas Privadas) tiene un funcionamiento similar al de una empresa privada, característica que le imprime su responsable.

Por otra parte, desde la Dirección del Programa no hay una conducción clara e indiscutida del conjunto del Programa, en parte porque sólo hay un reconocimiento de la autoridad de tal Dirección por parte de quien dirige los Cursos Móviles, área que, por otra parte, se encuentra en agudo proceso de reestructuración. Hay sí una colaboración estrecha entre la Dirección de los Cursos Móviles y la Dirección de Educación No Formal, colaboración que se funda en una relación de amistad de larga duración (trabajaron juntos como Profesores de Cursos Móviles alrededor de quince años) y en una común valoración de los Cursos Móviles, a los que le asignan tres funciones evaluadas como básicas:

i) una función educativa (son el único medio de educación de adultos en muchos de los lugares donde se dictan);

ii) la asistencia a las industrias y al comercio local;

iii) la inserción de los educandos en futuras industrias locales; en palabras del Director del Programa, los Cursos Móviles "son una necesidad social de atención a los habitantes del medio rural y un elemento de fijación de la gente en el lugar; en la medida que dichos cursos se atiendan correctamente, pueden ser muy positivos y nunca van a morir porque el pueblo los pide".

Las relaciones de la Dirección del Programa con las dos Divisiones que lo componen son, pues, muy diferentes: con Cursos Móviles son estrechas y casi dependientes, con Formación en la Empresa no lo son; en ello también inciden las características de esta División, que tiene ingresos económicos propios (porque los cursos son pagos), cuenta con un Director que actúa con mucha independencia y manifiesta estar en mayor contacto con la Dirección General que con el Director del Programa; más aún, en la práctica el Director de la División de Formación en la Empresa frecuentemente se dirige directamente al Director General y posteriormente comunica las decisiones tomadas al Director del Programa "por una cuestión de rapidez en los trámites".

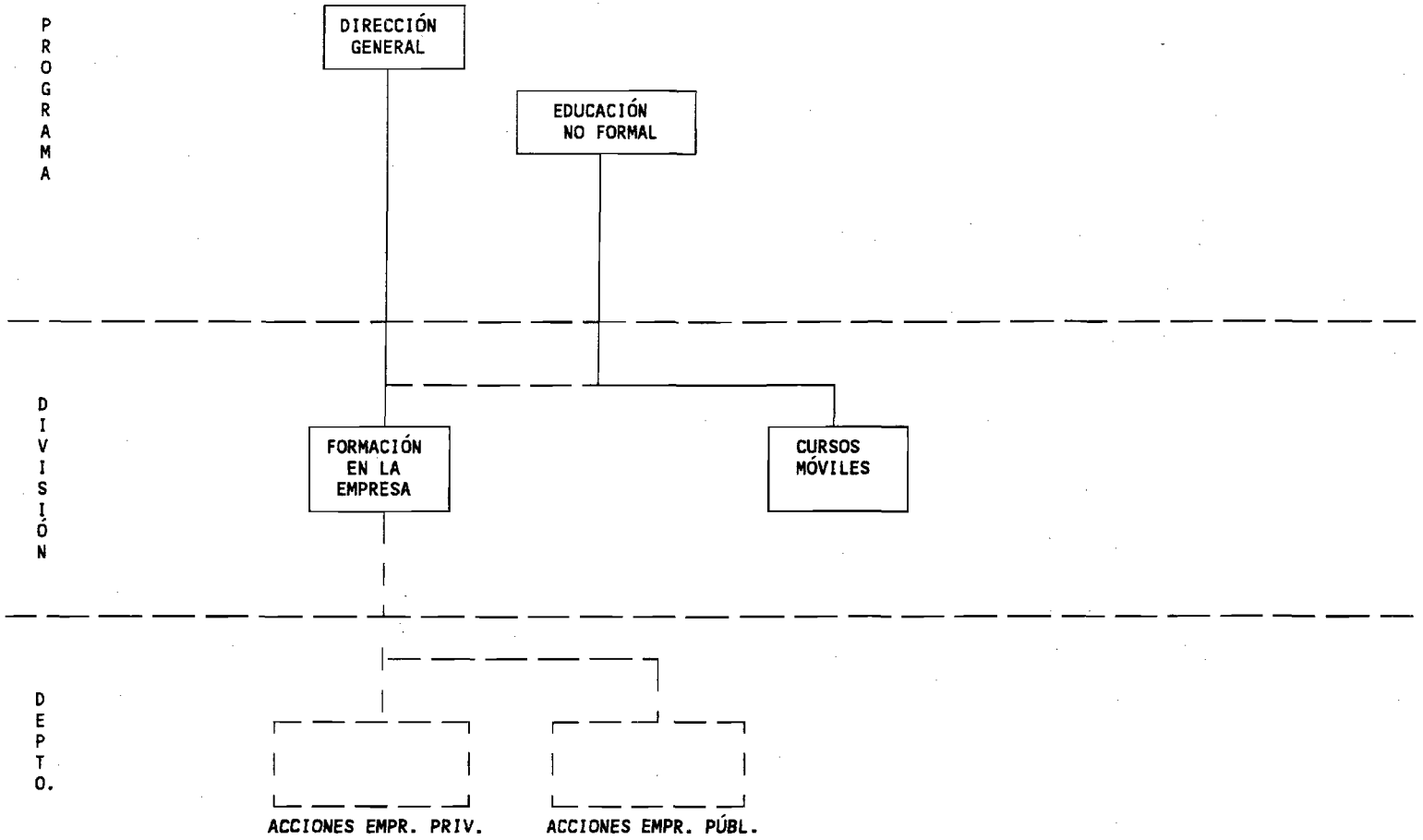
En otras palabras, la historia de la institución pesa sobre el presente de toda ella, pero este peso se acentúa en el Programa de Educación no Formal. El Programa no funciona como una unidad coordinada y con objetivos comunes, sino con dos orientaciones que podrían visualizarse como opuestas y marcadamente distintas. Una de las partes, la dependiente de "Formación en la Empresa", busca acompasarse a los tiempos que corren, ser dinámica, y su estructura es organizada. La otra, en cambio, tiene un componente muy importante de asistencialismo, y en realidad no está claro si en ella predomina lo educativo o la función social: se espera que los Cursos Móviles contribuyan a llenar un vacío social, a satisfacer las más diversas demandas sociales en los lugares más alejados del país.

En la misma línea, contribuye significativamente al funcionamiento no orgánico del Programa la falta de reuniones periódicas entre todos sus miembros; hay sí reuniones del Director del Programa con los Directores de División, pero siempre por separado. Podría decirse que ello obedece a la naturaleza diferente de los cursos impartidos, pero lo cierto es que la información no circula fluidamente y no hay buena comunicación interna en el Programa.

En un Programa que actúa descentralizadamente, los Directores y Jefes de Departamento hacen uso de sus márgenes de autonomía en forma muy diferente; así, mientras para uno "las decisiones están muy restringidas y siempre deben ser comunicadas", para otro "la libertad de decisión es muy amplia".

En cuanto a la satisfacción laboral, los tres miembros del Programa entrevistados señalaron que les gusta su trabajo, están conformes con él e incluso "orgullosos" del mismo. En ninguno se encontró "actitud de fuga", sino, por el contrario, disposición a permanecer en la institución.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN NO FORMAL



E. PROGRAMA DE EDUCACION CICLO BASICO

1. Los cargos en la estructura real

a) Se trata de un Programa compuesto de un sólo cargo en el organigrama: el cargo de Director. Aún cuando en el organigrama "teórico" existen los cargos de Asesoría y Supervisión, en la práctica éstos no están ocupados.

b) El Director ocupa tal cargo desde febrero de 1991 y trabaja en la UTU desde 1957, habiendo desempeñado cargos de docencia indirecta y directa. Las funciones fueron descriptas exactamente en los mismos términos en que fueron presentados en la Memoria Anual correspondiente a 1993, a saber:

i) Organizar, dirigir y controlar el funcionamiento de la enseñanza del Ciclo Básico.
ii) Impartir las orientaciones y directivas necesarias para lograr el funcionamiento adecuado de los cursos.
iii) Orientar la implementación de las Actividades Planificadas Optativas en el marco de la "flexibilización" y "contextualización" (rasgos éstos enfatizados por el Director del Programa).
iv) Impulsar y optimizar el funcionamiento del área tecnológica.
v) Asistir y orientar a las Direcciones Escolares en todo lo relacionado a los fines y objetivos del Ciclo Básico, como también a diversos aspectos reglamentarios que lo rigen.
vi) Colaborar con la Dirección del Programa Planeamiento Educativo en la elaboración de los programas de las Actividades Planificadas Optativas.
vii) Impartir las directivas necesarias a fin de lograr una adecuada orientación y supervisión de los docentes afectados al programa.
viii) Asesorar y colaborar con el Consejo de Educación Técnico Profesional en la búsqueda y puesta al día de las informaciones relativas al Ciclo Básico de Educación Media.
ix) Integrar comisiones o grupos de trabajo.
x) Participar con la Dirección de Programa Planeamiento Educativo en la designación de los docentes del CBU.
xi) Programar las adquisiciones necesarias para el funcionamiento del Programa.

Qué lugar ocupa el Ciclo Básico en la UTU? Para contestar esta pregunta es preciso recorrer la historia de la administración del Ciclo Básico,

porque el lugar que él tiene actualmente en la Enseñanza Técnica está fuertemente determinado por tal trayectoria.

En 1986, en el momento de la creación del Ciclo Básico Unico, la idea pedagógica predominante indicaba que la UTU preparaba muy prematuramente a los muchachos para el trabajo, cuando en la adolescencia temprana los jóvenes requerían y tenían derecho a una educación general. En marzo de 1986, comienza la aplicación de un Plan Común de Ciclo Básico en UTU y Secundaria, con lo cual en UTU se pierden las horas de taller.

En el período 1986-1989 el Ciclo Básico fue administrado por Secundaria y dejó de depender de UTU. Según el Director del Programa, el Ciclo Básico se convirtió entonces en "tierra de nadie", ya que Secundaria no "se metía demasiado" por no interferir con la autonomía de UTU y UTU perdió el interés en tal nivel educativo. Además, existía el problema que la Reguladora determinaba qué alumnos iban para Secundaria y cuáles a UTU.

Desde UTU se continuó luchando por un Ciclo Básico que no perdiera la identidad de UTU. Dos canales se usaron a tal efecto: a) las Actividades Planificadas Optativas, que funcionaron irregularmente en forma de talleres sin orientación, desorganizados; b) la asignatura "Iniciación a la Tecnología", que enfrentó un gran problema de falta de docentes -algo paradójico en UTU-.

Con el cambio de CODICEN en 1990 se resuelve que el Ciclo Básico sea administrado por cada Consejo Desconcentrado, con lo cual el Ciclo Básico que se imparte en las escuelas de UTU vuelve a estar administrado por UTU, el alumno se matricula donde desea (en un liceo o en una escuela técnica), el idioma para a ser optativo (inglés o francés), UTU reestructura los programas y reaparece el Ciclo Básico Modalidad UTU. A partir de allí hubo que rescatar la confianza de los directores, los docentes, las expectativas de los muchachos en el marco laboral, atender situaciones especiales (de espacio físico, por ejemplo), todo ello intentando "contextualizar" la propuesta de UTU en el medio.

De acuerdo a la visión de su Director, hoy por hoy, los objetivos del Ciclo Básico Modalidad UTU parecen ser fundamentalmente dos: 1) que "el muchacho pueda buscar respuestas relacionadas con el conocimiento tecnológico, lo que le permitirá una incorporación más o menos inmediata al mercado de trabajo"; 2) que el "Ciclo Básico Modalidad UTU sea un camino natural de acceso hacia Cursos Técnicos y Profesionales que la Institución ofrece".

2. El funcionamiento del Programa

La existencia de un sólo cargo en este Programa es extremadamente elocuente. El Director no cuenta con personal que lo asesore ni que se encargue de la supervisión de los cursos, debe cumplir todas las funciones con el apoyo de los Inspectores de las distintas asignaturas del Programa y de su personal administrativo (aparentemente muy eficiente y altamente involucrado en el tema). El Director recibe apoyo desde la base del Programa (Inspectores, docentes, etc.) pero no desde sus mandos superiores.

Este es un Programa relativamente "abandonado", cuyo peso, lugar, orientación, futuro, no están claros para la UTU como Institución. Su más acérrimo defensor es el Director del Programa, que está muy comprometido con el tema y realiza esfuerzos enormes por llevarlo adelante. De las entrevistas surge claramente, sin embargo, que en la UTU no hay consenso respecto a la importancia presente y futura del Ciclo Básico en la institución. Según el Director de Planeamiento Educativo, "el Ciclo Básico es **cuantitativamente** muy importante en la institución, pero...". Es decir que, internamente, el Programa parece ser valorado por su matrícula, más que por lo que pueda significar en términos de las funciones de UTU. En la visión de numerosos entrevistados, el Ciclo Básico, por ser justamente **básico**, no prepara para la inserción directa de los egresados en el mundo del trabajo.

Otros juicios duros respecto al Ciclo Básico fueron recogidos en las entrevistas. A título de ejemplo se dijo que "el Ciclo Básico no es UTU, no tiene que ver con la institución porque los programas vienen de Secundaria ya prontos (a excepción de los que corresponden al área tecnológica, elaborados en el Programa Ciclo Básico de la UTU)".

La realidad, entonces, es que aún adoptando la Modalidad UTU, el Ciclo Básico sigue siendo percibido, dentro de UTU, como un ciclo que imparte educación general y que, por tanto, se aleja de la educación específicamente técnica. No está claro qué perfil, qué estructura, ni qué posición debería tener el Ciclo Básico dentro de la UTU. Tampoco aparece como definitivamente zanjada la discusión sobre si el Ciclo Básico debería o no tener una administración independiente.

¿Cómo contrarresta el Programa de Ciclo Básico esta situación de debilidad relativa? Con un enorme compromiso con su tarea. Su Director intenta retener a los alumnos en la institución, mostrándole que en ella podrían cumplir etapas educativas subsiguientes y superiores, buscando que el

"Ciclo Básico Modalidad UTU sea un camino natural de acceso hacia Cursos Técnicos y Profesionales que la Institución ofrece".

Resta aquí una discusión abierta, que el país en general y las autoridades educativas en particular deberían abordar: ¿en qué medida un ciclo educativo concebido como básico y obligatorio debe preparar para el trabajo?

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA EDUCACIÓN CICLO BÁSICO

PROGRAMA

EDUCACIÓN
CICLO BÁSICO

DIVISIÓN

F. PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO

1. Los cargos en la estructura real

a) De acuerdo al organigrama teórico este Programa consta de:
   i) un Director;
   ii) un Asesor;
   iii) seis Jefes de Departamento (Evaluación e Investigación; Cooperación Técnica; Planificación Curricular: Estadística; Educación a distancia; Certificación de Aptitudes Técnicas).

En la práctica, además del Director existe un Sub-Director y está vacante la Jefatura del Departamento de Evaluación e Investigación.

b) El Director del Programa es un Escribano que ha estado ocupando este cargo durante los últimos dos años y tiene un ejercicio en la UTU de veintitrés años. Entre sus funciones destaca:

   i) La autorización -en coordinación con los Directores de Programa y con la Dirección General- del número de horas docentes a dictar cada año lectivo, función que obedece a una particularidad de UTU: su "oferta educativa" cambia todos los años. Por ello cada año debe decidirse cuáles son los cursos que "se abren" (es decir se dictan), decisión que está precedida de un estudio de la situación del potencial alumnado y de los recursos humanos y materiales de la escuela donde se impartiría cada curso. Actualmente de un año a otro, se modifica alrededor del 75% de los cursos en todo el país.
   ii) Reformulación de los cursos. En los dos últimos años, tal función ha estado concentrada en la reformulación de la Formación Profesional en las áreas de Metal-Mecánica, Carpintería, Vestimenta, Electrotecnia, apuntando a flexibilizar un sistema visualizado como muy rígido, a través de un sistema modular, con salidas al mundo laboral y con la posibilidad de los estudiantes de volver al sistema educativo en cualquier momento.
   iii) Supervisión de la elaboración de los programas del gran número de materias que la institución imparte.
   iv) Generación de pautas laborales que articulen la dinámica del Programa.
   v) Creación e implementación de nuevas carreras.
   vi) Relacionamiento interinstitucional a nivel nacional e internacional.

c) El cargo de Subdirector fue creado en 1990 por resolución del Consejo, pero no existe presupuestalmente, por lo cual quien lo ocupa desde 1993 es remunerado como Director de la Coordinadora II del Programa de Educación Industrial. Su trayectoria en la UTU se remonta a 1963. Según el entrevistado, el Subdirector y el Director se han dividido las tareas del Programa, y él se encarga específicamente de:

i) Supervisar los Departamentos de Estadística, Educación a Distancia, Certificación de Aptitudes Técnicas, y de los Servicios de Impresiones y de Sistemas de Reválidas.
ii) Supervisar todo el personal administrativo y de servicio del Programa.
iii) Confeccionar la lista de todos los cursos de la institución -"realizar el planillado", en la expresión del Programa-.
iv) Integrar distintas Comisiones de trabajo.
v) Realización de trabajo administrativo.

d) El cargo de Asesor Docente está ocupado, desde 1990, por una Maestra Técnica, que trabaja en UTU desde el año 1960. Entre sus funciones mencionó las siguientes:

i) Organización y asistencia de seminarios y encuentros con otras instituciones nacionales e internacionales.
ii) Encargada de las relaciones públicas del Programa.
iii) Asesoramiento en relación a los reglamentos, que son distintos para cada curso, con lo cual la tarea reviste gran complejidad y demanda mucho tiempo.
iv) Realización del "planillado" estable de todos los cursos que se dictan en todas las escuelas del país, en colaboración con el Subdirector del Programa.
v) Integración de distintas Comisiones.
vi) Realización de tareas de investigación (por ejemplo, en torno a las Horas de Compensación del CBU que son solicitadas durante el año).
vii) Visita a las escuelas (se realiza un muestreo anual de 20 escuelas aproximadamente), para controlar el número real de alumnos que asisten a los cursos, el correcto dictado de los mismos (carga horaria, recursos materiales, etc.).

e) En el momento del relevamiento base de este estudio, la Jefatura del Departamento de Evaluación e Investigación se encontraba vacante. Las

tareas del Departamento son desarrolladas por cuatro Licenciados en Ciencias de la Educación, que fueron reclutados entre docentes del organismo y que funcionan como un equipo de trabajo. A través de las dos entrevistas realizadas a los miembros de este Departamento, se constató que las principales funciones son:

i) Articulación e impulso de distintos proyectos educativos. A manera de ejemplo, vale la pena considerar la tareas desarrolladas en el marco del Proyecto de Reformulación de la Educación Profesional en distintas áreas: se trabajó en coordinación con la Cámara de Industrias, los Gremios, las Asambleas Técnico-Docentes; se elaboró el marco teórico de la microexperiencia; se dio asesoramiento pedagógico a docentes, Directores escolares, Directores de programa e Inspectores involucrados en la microexperiencia; se capacitó a los docentes, sensibilizándolos en una nueva filosofía; se elaboraron los nuevos programas de los cursos modulares, en colaboración con Inspectores y Técnicos en cada área.
ii) Recepción de todos los expedientes que implican una investigación frente a alguna modificación a realizarse en la institución; a título de ejemplo: abrir nuevas Escuelas, creación de Anexos a Escuelas existentes, creación de Cursos Móviles, construcción de nuevas Escuelas Técnicas, convertir un Anexo en un Escuela Técnica, solicitud de instalación del Ciclo Básico en una escuela que carece de él, etc.. Todas estas investigaciones implican un trabajo de campo que incluye: entrevistas a Directores escolares, a alumnos, a docentes, a miembros de Juntas Locales y a empresas de la zona; esta tarea es cumplida en Montevideo y en el Interior del país.
iii) Estudiar la viabilidad de posibles Convenios de UTU con otras instituciones y, en el caso de que sean posibles, instrumentar su correcta aplicación.
iv) Recepción de videos, catálogos y libros, y elaboración de informes respecto a la conveniencia de su adquisición por parte de la institución.
v) Asistencia a seminarios.
vi) Apoyo a los docentes de UTU que emprenden, por su propia iniciativa, investigaciones educativas sobre la realidad de la institución.

f) La Jefatura del Departamento de Cooperación Técnica está ocupada desde 1993 por un docente con inserción en la UTU desde 1961. Sus funciones son:

i) Firma de los Convenios de Cooperación y Pasantías con instituciones públicas y privadas. A partir del "banco de pasantes" que existe en el Departamento (las inscripciones se realizan una vez por año), se busca el alumno mejor capacitado para las tareas concretas a realizar y se eleva la propuesta al Consejo; si es aprobada se envía la nómina a la institución o empresa solicitante. Los pasantes pueden ser "laborales" o "curriculares": los primeros son alumnos con un año aprobado de cursos de la UTU o egresados de dichos cursos, son remunerados y se desempeñan por un año en la empresa solicitante, los segundos son los alumnos que al cursar cuarto año de Cursos Técnicos tienen que hacer el taller en una empresa relacionada con sus estudios, por lo cual su tarea en la empresa no es remunerada.
ii) Asistencia a seminarios en relación con la Educación Técnica y con los convenios empresariales.
iii) Realización de programas radiales y televisivos de difusión del servicio.

g) El Jefe del Departamento de Planificación Curricular definió el cargo que desempeña hace un año como "Director de Servicio de Docencia Especial" en el Departamento de Planificación Curricular; trabaja en este Departamento de Planificación Curricular desde 1978 y en UTU desde 1976. Entre sus funciones, menciona:

i) Planificar los contenidos programáticos de los numerosísimos programas de todos los cursos de la UTU. No cuenta con Asesores en el Departamento que puedan apoyarlo en una tarea tan compleja y decisiva, por lo cual trabaja en colaboración con los Inspectores Técnicos, quienes -como se vio- están sobrecargados de trabajo y disponen de muy poco tiempo para dedicarle a la elaboración de programas. En compensación, esporádicamente trabaja con profesores de las distintas asignaturas y con Directores de las Escuelas -cuando se refiere a la reestructuración de planes-.
ii) Repartir los programas en las diferentes escuelas, previa autorización del Consejo.
iii) Actúa como delegado del CODICEN en la Comisión del Mercosur encargada de la reestructuración de la Educación Técnica.
iv) Realización de tareas administrativas.

El conjunto de estas tareas son realizadas por un sólo funcionario, en consulta con los Inspectores Técnicos pero sin asesores pedagógicos adscriptos al Departamento y con una riesgosa falta de contacto directo con los protagonistas del quehacer educativo.

h) La Jefatura del Departamento de Estadística está ocupada por un funcionario con treinta años en la institución, que se desempeña en este cargo desde hace 14 años -aunque fue reconocido presupuestalmente como tal hace sólo dos años-. Las funciones detalladas son las propias de un Departamento de Estadística:

i) Elaborar proyectos de estadística (estudio de la deserción, seguimiento de los alumnos, etc.).
ii) Diseñar programas de investigación, seleccionando las metodologías pertinentes.
iii) Procesar la información, analizarla y elaborar informes en base a ella.
iv) Asesorar sobre situaciones educativas, según tendencias estadísticas observadas.
v) Promover la capacitación del personal a su cargo.
vi) Coordinar con otros Directores y Jefes de Departamento.

i) La Jefatura del Departamento de Educación a distancia está en manos de una Maestra que se desempeña en este cargo desde marzo de 1993, en el Departamento desde 1987 y en UTU desde 1969. Entre sus funciones menciona:

i) Creación de Cursos de Educación a Distancia, creación que se realiza a partir de los aportes de docentes especializados en cuanto a los contenidos; la tarea del Departamento se centra, pues, en la estructuración y adaptación de tales propuestas.
ii) Implementar los cursos; para ello, se detectan las necesidades de la localidad, se realizan consultas a las personas involucradas, se hace un diagnóstico de la situación, se organiza un curriculum ajustado a la necesidad planteada al principio del estudio y, finalmente, se detecta un "facilitador" que será el encargado de promocionar el curso, realizar las inscripciones, distribuir el material y aclarar las dudas que se planteen; esta persona tiene que ser de la zona, pero no necesariamente funcionario de UTU, puede ser de Primaria, un policía, etc.; este trabajo era remunerado hasta el año pasado, por resolución del Consejo dejó de serlo.
iii) Supervisión del funcionamiento de dichos cursos.

j) En el momento del relevamiento, el cargo de Jefe del Departamento de Certificación de Aptitudes Técnicas estaba desempeñado por un funcionario

en trámite jubilatorio, con trece años en la Jefatura y cuarenta años en la institución. Entre las funciones ejercidas desde este cargo, se mencionaron:

i) Realización de las inscripciones para las "Pruebas de Aptitud Técnica" que tienen lugar dos veces por año, en los meses de abril y julio. Dichas pruebas están destinadas a personas que tienen conocimientos en determinada ocupación u oficio, que no han podido realizar los cursos dictados en UTU, y que buscan, mediante tal prueba teórico-práctica organizada por profesores de UTU, obtener un constancia que certifique su idoneidad dentro del oficio correspondiente.
ii) Elaborar y aplicar pruebas similares a las anteriores cuando le son solicitadas específicamente por el Poder Judicial o el Ministerio de Trabajo en caso de problemas entre una empresa y uno de sus trabajadores; dichas pruebas permiten determinar el nivel ocupacional del trabajador.
iii) Elaborar y aplicar pruebas similares solicitadas por empresas privadas para clasificar el nivel ocupacional de todos o algunos de sus trabajadores.
iv) Expedir Constancias oficiales de conocimientos a personas que deciden viajar al extranjero, actuando en base al perfil ocupacional detallado en el Manual "Certificación internacional uniforme de ocupaciones".
v) Orientación y asesoramiento a las personas que llegan a solicitar las certificaciones (los postulantes).
vi) Proveer información sobre los perfiles de las ocupaciones dentro de cada oficio (ej. oficial, medio-oficial, etc.).
vii) Relevamiento estadístico de las pruebas aplicadas durante el año.
viii) Expedición de Certificados a los docentes que participaron en la elaboración y aplicación de las referidas pruebas.

2. El funcionamiento del Programa

Tal como está planteado el organigrama teórico de la UTU, el Departamento de Planeamiento Educativo debería ser un programa clave para el diseño de las políticas educativas de la institución. No obstante, las entrevistas revelan que las tareas que giran en torno a la implementación de los cursos a ser dictados en el próximo año lectivo consumen la mayor parte de las energías de los miembros del Programa, lo que no significa que se realice una verdadera planificación educativa. En concreto, las diversas fases que se transitan cada año son la siguientes:

i) La primera etapa comienza en el mes de agosto, cuando vienen los Directores de las Escuelas de todo el país y solicitan cursos para el año siguiente; los Directores deben fundamentar debidamente el equipamiento con el que cuentan, personal docente calificado, capacidad locativa, etc.. También asisten a esta reunión representantes del Consejo y Directores de Programa.

ii) Luego de la consulta a los Inspectores que correspondan, el Programa de Planeamiento Educativo "sugiere" al Consejo qué cursos se podrían dictar en cada escuela y se elabora el "planillado" -el listado de cursos- para Montevideo; se puede decir que el 85% del listado confeccionado en esta fase es definitivo, es decir, será ejecutado en el próximo año lectivo.

iii) Como tercer paso, aproximadamente en el mes de noviembre, el Consejo decide sobre el "planillado"; entonces, se sabe con certeza qué cursos se van a ofertar y cuáles no; en su decisión el Consejo suele aprobar la sugerencia de Planeamiento.

iv) Como cuarto paso, en diciembre comienzan las inscripciones.

v) Finalmente, en el mes de febrero, se vuelve a realizar una reunión con las mismas personas y, de acuerdo a la matrícula, se termina el planillado de los cursos. Entonces es cuando el Consejo "autoriza" la oferta educativa de la institución para el año.

En definitiva, la realización del "planillado" es una tarea "muy pesada", coordinada por el Subdirector del Programa y por la Asesora, que se encargan de impulsar cada una de las fases referidas y de ir elaborando los planillados provisorios hasta llegar al definitivo, equivalente a la oferta educativa de ese año.

Dejando aparte el "planillado", la realidad del Programa de Planeamiento Educativo es que, en una dinámica francamente descentralizada, cada uno de los Departamentos se concentra fuertemente en sus actividades particulares, con una tónica propia. De esta forma se puede decir que,

i) en el Departamento de Evaluación e Investigación trabaja gente joven, interesada en desarrollar proyectos de investigación educativa, que están fuertemente desestimulados por el nivel salarial y la falta general de motivación que perciben como reinante en la institución. El Departamento se concentra en la investigación educativa y, en parte por la sobrecarga de trabajo, ha quedado relegada la evaluación

educativa, tarea fundamental por su vinculación directa con la calidad educativa: sólo una institución que se evalúa regularmente puede corregir rumbos, diseñar nuevas estrategias, decidir en base a información precisa sobre lo efectivamente aprendido por los estudiantes.

ii) en Planificación curricular hay un sólo funcionario, que tiene en sus manos la inmensa responsabilidad de elaborar planes y programas para todas las asignaturas de la UTU;

iii) en Estadística, el Jefe de Departamento está francamente abrumado por la falta de recursos humanos idóneos y la carencia de recursos materiales -el Departamento cuenta con una sóla computadora, rota hace meses-;

iv) en el Departamento de Educación a Distancia, no hay un equipo de técnicos planificando las líneas generales a seguir, sino que es el Jefe el responsable de la orientación, implementación y supervisión de todos los cursos; por otra parte, desde el punto de vista del organigrama, no se explica por qué actualmente este Departamento no es parte del Programa de Educación No Formal, al que históricamente perteneció y con el cual comparte el mismo tipo de actividad;

v) el Departamento de Certificación de Aptitudes Técnicas funcionaba eficazmente, en gran parte porque a su frente se encontraba una persona con gran experiencia en el cargo -jubilada en el correr de esta investigación-;

vi) en Cooperación Técnica se hace un trabajo independiente, en relación directa con la Dirección General.

En definitiva, cada Departamento trabaja en forma independiente, no suelen realizarse reuniones formales de planificación con todos los Departamentos, y las coordinaciones y los contactos de trabajo establecidos son los requeridos para actividades puntuales. En la opinión contundente de uno de los entrevistados: "somos Departamentos estancos". Y es claro que en este Programa -quizás como en ningún otro- no puede aceptarse el trabajo en "compartimentos estancos", porque no hay diseño educativo que pueda nacer de una estructura en la cual no circula fluidamente la información y el intercambio de ideas.

Más específicamente, en Planeamiento no funcionan fluidamente algunos canales de comunicación y cooperación que parecen prioritarios. A título de ejemplo, cómo puede ser que no trabajen coordinadamente el Departamento de Evaluación e Investigación y el Departamento de Estadística? Esta modalidad de trabajo aislada supone duplicación de esfuerzos pero también dificultades para desarrollar efectivamente iniciativas, como lo expresó con decepción uno de los entrevistados: "las investigaciones realizadas por este Departamento no han promovido ningún tipo de cambio ni respuesta."

En un contexto de respeto básico a las relaciones jerárquicas, el proceso de toma de decisiones es similar al observado en otros Programas: todas las decisiones pasan por el Director del Programa, quien -llamativamente- dice tener libertad de decisión pero no en materia de elaboración de políticas educativas de la institución porque "la Dirección General da los lineamientos educativos y el Programa trabaja en función de ese hilo conductor."

En todos los Departamentos de este Programa, los Jefes señalaron como un problema grave la falta de personal técnico y administrativo. Los ejemplos son numerosos:

i) en Evaluación e Investigación, falta un Jefe de Departamento y no hay personal administrativo;
ii) en Planificación Curricular, faltan técnicos asesores;
iii) en Estadística, el número de funcionarios disminuyó notoriamente en el último período.

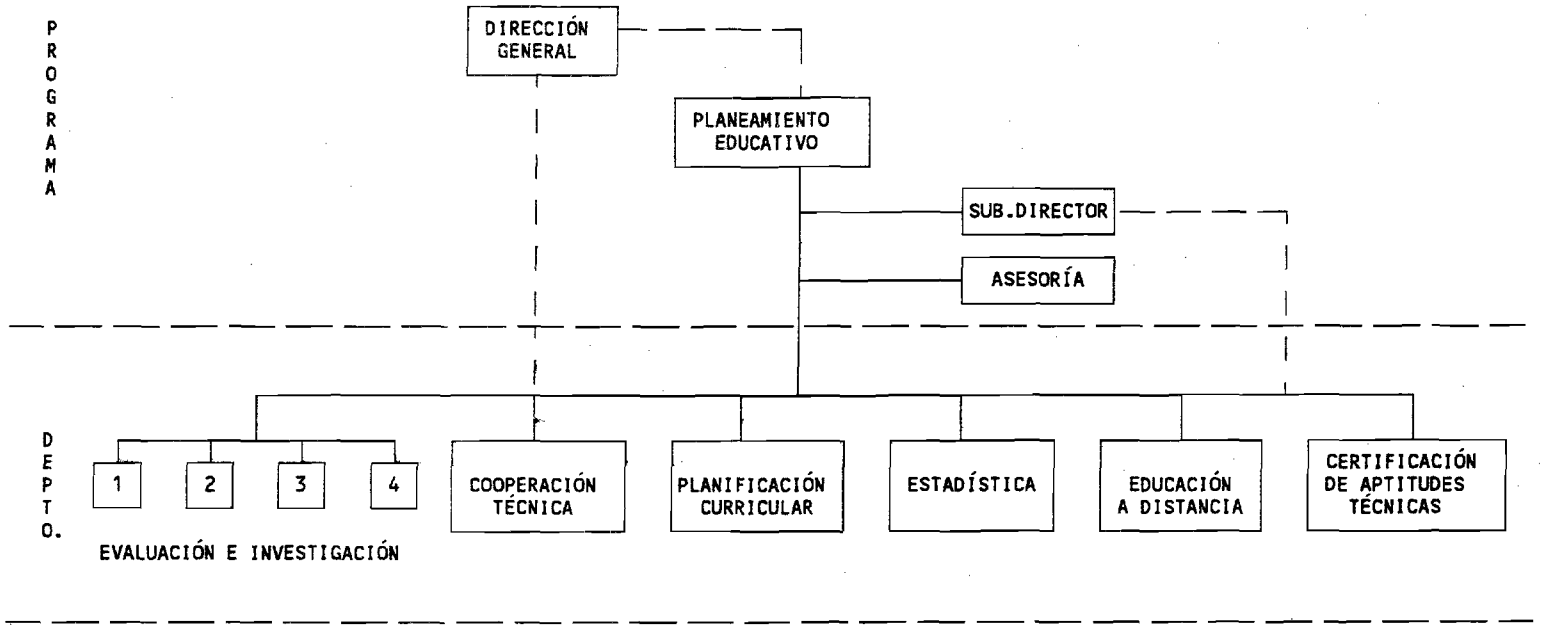
La falta de recursos humanos calificados constituye un problema agudo en el Programa, porque hay dificultades de reclutamiento y también de retención de personal idóneo. En palabras de un Jefe de Departamento: "hasta hace seis meses había cuatro funcionarios: un becario, una Técnica formada en este Departamento y un sociólogo que se fue de UTU por la baja remuneración. Paradojalmente, la capacitación del personal termina siendo un riesgo, porque todos los capacitados terminan yéndose del Departamento".

A ello se suman los problemas de recursos materiales. Para citar un sólo ejemplo: en el Departamento de Planificación Curricular, encargado de la distribución de los programas de los cursos a todas las escuelas, no hay fotocopiadora.

En síntesis, en Planeamiento Educativo se hacen evaluaciones puntuales, se planifican cursos concretos, se arma la oferta educativa que varía año a año, pero los recursos humanos y materiales no permiten la realización de real investigación de la calidad educativa de la UTU y tampoco facilitan la

reflexión en torno a líneas de política educativa. El resultado es el desánimo profundo de muchos de los integrantes de este Programa, que dedican esfuerzos enormes a relevamientos, estudios, proyectos, ... que finalmente son archivados en un cajón. El Programa de Planeamiento Educativo enfrenta desafíos importantes tanto en términos de estructura y dinámica interna como de funciones a priorizar ya que puede concentrarse en lo administrativo o volcarse a la elaboración de políticas educativas para la UTU. En la actualidad, esta tarea parece estar absorbida por el Consejo Directivo de la UTU.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO



G. PROGRAMA DE ADMINISTRACION GENERAL

1. Los cargos en la estructura real

a) En el organigrama del Programa de Administración General existen cargos:

i) un Director de Programa;
ii) cuatro Directores de División (Hacienda, Jurídica, Planeamiento Administrativo y Servicios Administrativos);
iii) quince Jefaturas de Departamento (Liquidación de sueldos; Contabilidad; Tesorería; Gastos; Inspección Administrativa; Contabilidad Patrimonial; Organización y Métodos; Computación; Compras; Unidad de Mantenimiento; Suministros; Junta Calificadora Docente; Personal Docente; Personal no Docente; Administración Documental);
iv) dos Jefaturas de Sección (Proventos; Microfilmación).

Desde el punto de vista de la estructura, este nutrido Programa se aparta del teórico fundamentalmente en dos puntos:

i) no está ocupada la Dirección de la División Planeamiento Administrativo;
ii) no funciona el Departamento de Contabilidad Patrimonial.

b) El Director de Programa Administración General ocupa esta posición desde 1990 y concentra en sus manos gran parte de la responsabilidad por el funcionamiento eficaz de todo el Programa. Las áreas que requieren mayor atención de su parte -sea por razones coyunturales o por la importancia capital del trabajo allí realizado- son :

i) Supervisión de las tareas del Departamento del Personal Docente y No Docente.
ii) Control de las tareas de Hacienda, como División de enorme importancia para el funcionamiento de toda la UTU.
iii) Supervisión del Departamento de Organización y Método.

c) La Dirección de la División Hacienda está, desde hace tres años, en manos de un funcionario con trayectoria en la UTU desde 1959. En términos

estrictos, dicho funcionario está como "Encargado de la Dirección de la División" y, desde el punto de vista presupuestal, el cargo es de "Subdirector", no de Director. Esta particular situación afecta a una posición de indudable importancia en la estructura del Programa, responsable de:

i) Supervisar los cinco Departamentos bajo su dependencia.
ii) Verificar el cumplimiento de las normas legales vigentes para los compromisos, liquidaciones y pago de los gastos.
iii) Formular el Preventivo de Gastos de Funciones de la Institución para cada ejercicio.
iv) Proponer las trasposiciones necesarias entre los distintos rubros.
v) Coordinar acciones con la Contaduría Central y Planeamiento Administrativo del CODICEN.
vi) Redacción de reglamentos (por ej., sobre el uso de proventos).
vii) Calificación de funcionarios.

d) Desde hace trece años, la Dirección de la División Jurídica está en manos de un funcionario con veintiséis años en la UTU. Entre sus funciones, el Director destacó las que siguen:

i) Controlar y dirigir a sus funcionarios técnicos y administrativos.
ii) Asesoramiento al Consejo en materia jurídica.
iii) Coordinación de las actividades de la Asesoría Letrada, la Asesoría Notarial y la Sección de Investigaciones y Sumarios que funcionan en la UTU.
iv) Integra la Sala de Abogados del CODICEN.
v) Integración de las Comisiones que el Consejo determine.
vi) Actualización de la Recopilación de Normas Jurídicas vigentes de la UTU.

e) Desde hace más de una década, la Dirección de la División Servicios Administrativos se encuentra en manos de una funcionaria con cuarenta y cinco años en la UTU. En este momento, las tareas efectivamente desarrolladas desde este cargo son de un corte fuertemente administrativo:

i) Coordinación de todos los Servicios Auxiliares y de las Guardias Policiales.
ii) Procesamiento de Trámites y Resoluciones del Consejo, tales como sumarios por inasistencias, licencias especiales, extensiones horarias, renuncias y traslados.
iii) Preparación de cursos de Administración para Escuelas Técnicas del Interior.

f) Desde 1991, la Jefatura del Departamento de Liquidación de Sueldos está ocupada por un funcionario con más de treinta años en la UTU. Desde este puesto, las funciones realizadas son:

i) Supervisión del conjunto de actividades del Departamento y colaboración con la Dirección del Programa.
ii) Realización de informes y decretos de expedientes.
iii) Solicitud de fondo de sueldos.
iv) Contralor de todo lo referente a los sueldos retenidos.
v) Contralor presupuestario.
vi) Supervisión del taller de máquina de escribir.

g) La Jefatura del Departamento de Contabilidad está ocupada desde 1988 por un Contador, responsable de tareas muy concretas:

i) Contabilidad Presupuestal y financiera.
ii) Sueldos, Bancos y Arqueos.

h) La Jefatura del Departamento de Tesorería, ocupada por un funcionario con treinta años en la institución, se encarga específicamente de:

i) Firma de habilitaciones -vales que hacen los funcionarios-.
ii) Control de los balances diarios de lo que se paga.
iii) Entrega diaria de dinero a los cajeros para los pagos a realizar en UTU.
iv) Realización de cheques para las distintas cuentas.
v) Rendiciones de las partidas del Departamento.

i) Desde 1988 la Jefatura del Departamento de Gastos está ocupada por un funcionario con veinte años en la UTU, quien menciona entre sus principales tareas las siguientes:

i) Verificación de liquidación de gastos, plan de inversiones y suministros.
ii) Realización de informes y decretos.
iii) Clearing de suministros.
iv) Créditos presupuestales.
v) Control financiero.
vi) Comunicación con Contaduría Central.

vii) Atención al público, sustitución de funcionarios cuando faltan, atención en la Caja los días de pago.

j) Dependiendo directamente del Director del Programa y no de la División Hacienda, la Jefatura del Departamento de Inspección Administrativa, está, desde 1975, a cargo de un funcionario con treinta años en la institución. Entre las funciones realizadas desde este cargo, se destacan:

i) Realizar el contralor administrativo y contable de todas las escuelas (Montevideo e Interior) y de las distintas oficinas de la UTU.
ii) Inspeccionar, organizar cambios y resolver problemas administrativos y contables en las distintas oficinas de UTU.
iii) Poner en marcha y controlar el diario administrativo, para observar la permanencia de los funcionarios en sus lugares de trabajo (se anotan salidas, que deben estar autorizadas).
iv) Encargarse del local de ventas que funciona en la escuela, donde se recibe la producción de las distintas escuelas y se venden los productos a funcionarios y jubilados de UTU.
v) Organizar proyectos administrativos para las escuelas: instalación de cafeterías, futura guardería para hijos de funcionarios (con el objetivo de recaudar fondos para las escuelas).
vi) Integrar comisiones, concursos, licitaciones de ventas y compras.

k) En la Sección Proventos, la Jefatura está, desde comienzos del '94, a cargo de un Contador que es funcionario de la UTU desde 1981. Esta Sección refleja una de las características más específicas de la institución UTU: la venta de los productos que las mismas escuelas producen. Dado que la Sección ha sido creada recientemente, las tareas de organización y de establecimiento de contactos con el medio son las más relevantes:

i) Agilitación de trámite, creación de formularios en el computador, envío de notas a las escuelas, interiorización con la problemática financiera de cada escuela.
ii) Elaboración de informes sobre el dinero que se envía desde cada escuela a la Central.
iii) Control de la recaudación que hace cada escuela y de su inversión directa.
iv) Comunicación con los directores y explicación de los mecanismos de rendición de los gastos.

h) Habiendo ganado el cargo por concurso en 1981, la Jefatura del Departamento de Organización y Método está ocupada por un funcionario con veinticuatro años de trayectoria en la UTU. Entre las numerosas funciones desarrolladas, puede destacarse:

i) Asesoramiento a los mandos superiores.
ii) Desarrollo de estrategias de racionalización de procedimientos administrativos, buscando que la organización funcione con eficacia.
iii) Apoyo al Departamento de Personal No Docente, en el aspecto de Recursos Humanos.
iv) Desarrollo de actividades tendientes a la aplicación de la tecnología informática a la planificación administrativa.
v) Capacitación para la utilización de los sistemas informáticos: puesta en marcha de los programas de computación, seguimiento y evaluación de su funcionamiento, capacitación de los funcionarios.
vi) Realización de cursillos y difusión de información entre los funcionarios. Ejemplo: difusión del Decreto 500 (creado en 1991) sobre desburocratización, en coordinación con los inspectores coordinadores de Montevideo e interior en las escuelas.
vii) Diseño y adecuación de los formularios a utilizar en distintas tareas de relevamiento de información que se desarrollan en la institución y realización de los instructivos para los usuarios.
viii) Contacto con todos los jefes a nivel administrativo y docente, para asegurar que la información que llega de las escuelas sea clara, precisa y homogénea.
ix) Supervisión de la oficina de microfilmación.
x) Integración de Comisiones (por ejemplo, la Comisión de reclamación de escalafón docente).

i) Desde hace catorce años, la Jefatura del Departamento de Computación está ocupada por un funcionario que ingresó a la UTU en 1961. En el organigrama real, no está ocupado el cargo de Director de la División Planeamiento Administrativo, no obstante lo cual dos Jefes de Departamento -Organización y Método y Computación- firman en forma conjunta como Dirección de tal División. Desde la Jefatura de Computación las tareas realizadas diariamente son las que siguen:

i) Conexión del PC de UTU con el de la Contaduría General de la Nación, junto a Empresas, tarea que si no se realiza con precisión puede provocar serios trastornos financieros.
ii) Designación de programadores.
iii) Compras de equipos para la Administración.

iv) Elaboración de Programas para satisfacer las necesidades de información de las diversas áreas de la institución.
v) Atención de vendedores.
vi) Búsqueda de solución a los problemas de funcionamiento de las máquinas.

j) En el Departamento de Compras la Jefatura está, desde principios del '94, en manos de un funcionario con más de veinticinco años en la institución y que se encarga de:

i) Organizar licitaciones para la compra de todo tipo de materiales para las escuelas, desde papel hasta máquinas agrarias.
ii) Realizar compras directas para todas las escuelas (todas aquellas que sean por un monto inferior a $ 500).
iii) Realizar compras a crédito (con un tope máximo de $ 17.000).
iv) Manejar fondos de las distintas secciones de la oficina central y de las escuelas.
v) Supervisar el personal a su cargo.

k) La Jefatura de la Unidad de Mantenimiento, directamente dependiente de la Dirección del Programa, coordina las tareas de veinte funcionarios que se desempeñan como pintores, albañiles, carpinteros, electricistas, sanitarios, etc..

l) La Jefatura del Departamento de Suministros, directamente dependiente de la Dirección del Programa, tiene a su cargo el proveer de material a UTU y a las escuelas.

m) La Jefatura del Departamento de Personal Docente quedó vacante a mediados de 1994. Fue entonces que, provisoriamente, se designó como Encargada del Departamento a una funcionaria administrativa con desempeño en la UTU desde el año 1962. En el desempeño de las tareas de este cargo, parece muy importante la figura del Asesor Docente asignado a este Departamento, quien también cuenta con una larga trayectoria en la UTU. Las funciones de este Departamento son:

i) Confección de los escalafones docentes, publicación de los mismos y procesamiento de las reclamaciones presentadas.

ii) Recepción y control de las Declaraciones Juradas -contra planillado escolar emitido por Planeamiento Educativo- e ingreso de las mismas a las computadoras.
iii) Dar curso a los traslados, pasajes de grado, efectividades, reingresos, ceses y homologaciones diversas.
iv) Estudiar e informar expedientes docentes, referentes a situaciones muy variadas (solicitud de homologación de grados, de antigüedad, anulaciones de sueldos, reclamos diversos, licencias, renuncias, etc.); de aquí generalmente se derivan a las coordinadoras correspondientes, a la Dirección general, al Departamento de Jurídica, etc, según corresponda a cada caso.
v) Estudiar la antigüedad docente, que es fundamental para el pago de un porcentaje extra a los docentes de 7mo. grado.
vi) Controlar y registrar los partes mensuales, grabarlos y listar multas.
vii) Facilitar a los Tribunales de concursos las carpetas de los concursantes.
viii) Estudiar las solicitudes de prórrogas docentes, que se realizan todos los meses (de los 25, 30, y 35 años).

n) La Jefatura del Departamento de Personal no docente está ocupada desde mediados de 1994 por un funcionario que ganó un cargo de Jefe de Departamento de Recursos Humanos por la vía de un concurso en CODICEN. En este breve período, las tareas ejecutadas desde este cargo han sido las que siguen:

i) Organización de concursos para el personal no docente, que quedaron en suspenso por el recurso de un funcionario.
ii) Contribución a la elaboración, junto con funcionarios de Recursos Humanos de los tres Consejos Desconcentrados, de un Reglamento de incentivo al rendimiento.
iii) Realización de informes de expedientes.
iv) Realización de algunas entrevistas de personal.

ñ) En la práctica, desde fines de 1992 la Jefatura del Departamento de Administración Documental es desempeñada por un funcionario en ejercicio en la UTU desde 1962. Dicho funcionario no cobra, sin embargo, como Jefe sino como Subjefe, cargo en el que se desempeña desde 1980. Entre las funciones que se cumplen desde esta posición, se destacan:

i) La revisión de todos los expedientes que llegan a UTU.
ii) Atención de pedidos del Consejo.

2. El funcionamiento del Programa

Las funciones de todos los cargos de este Programa son sumamente concretas y están muy bien definidas y delimitadas, con lo cual cada uno de los funcionarios sabe con exactitud cuáles son las tareas que debe ejecutar y qué se espera de ellos en cada momento.

En este marco la mayoría de los entrevistados manifestó tener libertad para la toma de decisiones en el ámbito de su competencia, no obstante lo cual "todo se comunica al superior inmediato", antes o después de tomada la decisión -según la importancia de la misma-.

La especificidad de las tareas de cada cargo explica, en parte, que no se realicen reuniones periódicas de todos los funcionarios del Programa, aunque sí existe coordinación y encuentros informales, para realizar consultas o intercambiar información.

Por otra lado, el Director del Programa ejerce verdadera función de dirección y supervisa estrictamente todo lo que acontece en el mismo; desde su cargo, centraliza gran parte de las decisiones y su posición es no sólo acatada naturalmente por sus subalternos sino, además, reconocida como legítima. La fuente de su legitimidad sin duda alguna está constituida por su saber especializado en el área y por el dominio demostrado de las tareas que se ejecutan desde este Programa.

La dinámica centralizadora que rige en UTU en su conjunto parece estar exacerbada en el Programa de Administración General. Con enorme lucidez uno de los Jefes de este Programa señaló que en algún momento se le había explicitado que desde su cargo "su función era asesorar, sugerir, pero no intervenir".

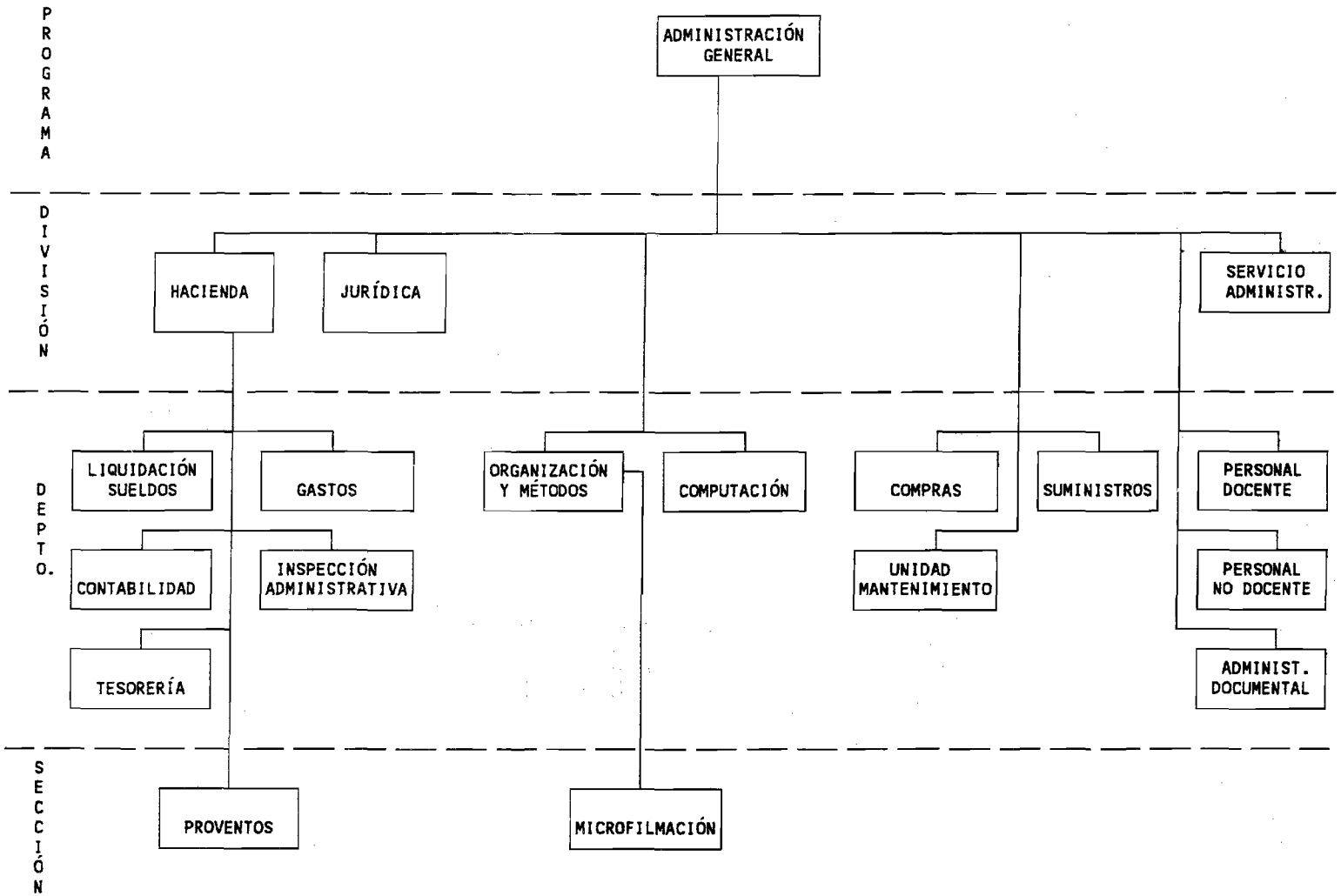
En la misma línea, debe puntualizarse que el organigrama real dista del teórico no en cuanto a los cargos -están prácticamente todos los previstos- sino en las relaciones jerárquicas planteadas en el papel: la mayoría de los mandos medios se dirige directamente al Director del Programa, consultándolo en forma permanente, con lo cual obvian a sus superiores inmediatos por la vía de los hechos. A esto también contribuye el hecho de que haya cargos de Dirección de División ocupados por personas que no parecen tener toda la energía necesaria para ejercer funciones de dirección y compensar, de esa forma, el fuerte liderazgo del Director del Programa.

En términos generales, los mandos superiores y medios de este Programa calificaron el rendimiento de los funcionarios como satisfactorio, en tanto no sólo dedican mucho esfuerzo y energía a su trabajo sino que lo cumplen idónea y eficazmente, muchas veces sin contar con todos los medios necesarios.

En el área de computación los recursos materiales constituyen un problema particularmente serio, porque faltan computadores y porque, aún cuando muchos de los funcionarios de las oficinas centrales de UTU han recibido cursos de informática, no han sido capacitados en profundidad en el software que deben manejar. Se ven, por tanto, obligados a recurrir constantemente al Departamento de Computación, que resulta abrumado por las demandas y no siempre logra satisfacerlas en tiempo y forma.

Además de este handicap "computacional" y sin perjuicio del buen rendimiento general del Programa, Administración General enfrenta dos problemas serios en cuanto a sus recursos humanos: por un lado, en los últimos años se han producido un verdadero éxodo y un fuerte trasiego de funcionarios -fenómenos claramente asociados-, por otro, se constata un alto nivel de disconformidad con las remuneraciones percibidas mensualmente.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA ADMINISTRACIÓN GENERAL



H. PROGRAMA DE APOYO TECNICO DOCENTE

1. Los cargos en la estructura real

a) Este Programa consta, teóricamente, de doce cargos:

i) un Director de Programa;
ii) un Director de la División Capacitación y Actualización Técnico-Docente;
iii) diez Jefes de Departamento (Información; Bedelía Central y Reguladora; Producción y Fomento Cooperativo; Bibliotecas y Documentación; Seguridad en el Trabajo; Diseño; Educación Física; Tecnología Educativa; Museo y Archivo Históricos; Actividades Musicales).

Sólo un cargo está vacante: la Jefatura del Departamento de Diseño.

b) El Director del Programa se desempeña en tal cargo desde febrero de 1993 y en la UTU desde el año 1966. Entre sus tareas, destacó:

i) Coordinación de las acciones regulares de los Departamentos a su cargo.
ii) En colaboración con la División de Capacitación y Actualización Técnico Docente, organización de charlas sobre planificación y apoyo logístico a cursos de cualquiera de los distintos programas.
iii) Realización del inventario del equipamiento de FOCOEX.
iv) Puesta en marcha de una Oficina de Registro de Docentes (que no figura en el organigrama teórico), con el objetivo de racionalizar el ingreso de docentes; en dicha oficina se revisan las aspiraciones, las que, posteriormente, se derivan a la inspección especializada; por esa vía se busca "elevar el nivel de los docentes".

c) El Jefe del Departamento de Información define su puesto como "Asesor técnico encargado del Departamento", está en esta posición desde 1993 y en la UTU desde 1968.

En realidad, este Departamento se encuentra en una situación muy particular: no tiene oficina, no tiene estructura administrativa, sólo cuenta con un escritorio ubicado en el Departamento de Tecnología Educativa.

Desde la óptica del Director del Programa, este Departamento "está desintegrado totalmente y no está cumpliendo su cometido", por lo cual se piensa en la futura creación de un "Centro de información" que realmente cumpla con una función fundamental como es la de brindar información sobre la institución y los cursos a toda persona que la requiera.

Desde la óptica del Jefe del Departamento, al mismo le faltan lineamientos de trabajo y una estructura mínima: "lo primero que debería hacerse es tomar conciencia de que existe este Departamento, designar funcionarios; se necesitaría un funcionario administrativo, un coordinador técnico-docente, personal flotante (una nómina disponible) de acuerdo a cada proyecto".

En esta particular situación, el Jefe del Departamento dice haber intentado realizar algunas actividades, con el apoyo del Departamento de Tecnología Educativa:

i) Realización de programas radiales de difusión de los cursos y actividades de UTU.
ii) Grabación de videos, algunos de los cuales fueron incluso llevados al extranjero.
iii) Tareas de información en la época de inscripciones.
iv) Elaboración de un número de un boletín informativo.

d) La Jefatura de Bedelía Central y Reguladora está ocupada, desde 1990, por un funcionario con trayectoria en la UTU desde 1963. Entre sus funciones, destacó:

i) Confección de títulos, diplomas y certificados de todos los cursos que se dictan en la Institución.
ii) Control de actas de reuniones y de exámenes que llegan desde las escuelas.
iii) Certificación de documentos a nivel nacional o para el extranjero.
iv) Visado de pases a Secundaria y a la Universidad de la República.
v) Por la vía de los hechos, se realiza una tarea de información a la gente sobre los cursos en el momento en el que los estudiantes concurren a retirar su certificación. Esta tarea corresponde, strictu sensu, al Departamento de Información según el organigrama teórico, pero ha sido encomendada a este Departamento de Bedelía Central y Reguladora por el propio Director de Programa y es realizada con el asesoramiento de Planeamiento Educativo.

Como se ve, el Departamento de Bedelía Central y Reguladora recibe el impacto de todos los cambios que surgen en Planeamiento Educativo (planes, programas, cursos) pero, hoy por hoy, no existe una coordinación directa con este último Programa, lo que dificulta la ejecución de las tareas enormemente. Debe notarse que, históricamente, tanto Bedelía Central y Reguladora como Información eran Departamentos pertenecientes al Programa de Planeamiento Educativo, y este pasado es evocado en términos positivos por los integrantes de los referidos Departamentos. Aquella inserción parecía favorecer, más que la actual, la buena marcha de la labor cotidiana.

e) Desde comienzos de 1992, la Jefatura del Departamento de Producción y Fomento Cooperativo está a cargo de un funcionario que se desempeña en UTU desde 1959. En su análisis de las tareas que realiza, aparece una división en dos grandes áreas: Producción y Fomento Cooperativo:

i) El área de Producción se encarga del abastecimiento de la UTU con la producción proveniente de las distintas escuelas. Recibe solicitudes de las escuelas, programa el trabajo en los distintos talleres de acuerdo a las necesidades planteadas, y también provee a las escuelas con los materiales que ellas precisan para producir. En definitiva, se encarga del autoabastecimiento de la institución, en una gama importante de rubros (muebles, útiles, máquinas, elementos artísticos, impresos de uso administrativo y docente, etc.). En esta área se está enfatizando la finalidad productiva de los cursos de Taller, lo que contribuiría al referido autoabastecimiento y, simultáneamente, actuaría como un estímulo educativo, en tanto los estudiantes estarían más expuestos a los desafíos del proceso productivo.

ii) En el área de Fomento Cooperativo se ha venido realizando una tarea de sensibilización entre los docentes para realizar pequeños grupos empresariales e incorporar una didáctica cooperativista (técnicas grupales, iniciativas de autogestión de los muchachos). Se han organizado cursos en varias ciudades del país y también cursos a distancia. Asimismo, se han implementado salas docentes, consideradas como la base de acciones y propuestas para las escuelas, y se han puesto en vigencia convenios con organizaciones no gubernamentales (Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas, C.O.F.A.C., Centro Cooperativo Uruguayo, Foro Juvenil), para sensibilizar a los docentes con los cursos dictados por personal de estas entidades.

En el conjunto de tareas descriptas se refleja claramente la trayectoria personal del actual Jefe, que se desempeñó muchos años como Maestro Técnico en una Escuela Agraria, con régimen de internado. Aquí, como en la

mayoría de los cargos en todas las organizaciones, se cumplen más que cabalmente las palabras de un miembro del Programa de Educación No Formal: "cada cargo está impregnado de las características de quien lo ocupa".

En la perspectiva de la Dirección del Programa, deberían existir dos Departamentos (uno dedicado a las tareas de Producción y otro al Fomento Cooperativo) en tanto las actividades desarrolladas en ambas unidades son muy diferentes.

f) La Jefatura del Departamento de Bibliotecas y Documentación está ocupada por una Bibliotecóloga que se desempeña en el cargo desde 1977 y en la UTU desde 1962. Sus funciones son las clásicas de una Jefatura de Biblioteca, más las que debe cumplir por ausencia de personal administrativo y de limpieza:

i) Traslado y ordenación de los libros.
ii) Selección en la compra de los materiales para el Departamento.
iii) Recabar información en editoriales, en librerías, y también con los docentes.
iv) Representación de la institución en talleres, seminarios y encuentros.
v) Reparto de libros a las escuelas, cuando llegan determinadas partidas.
vi) Relevamiento de bibliotecas escolares (el último se realizó hace unos años y debería ya repetirse).
vii) Organización de charlas en escuelas agrarias, por ejemplo, a los jefes de internado, sobre el funcionamiento de las bibliotecas escolares.
viii) Préstamo de libros.
ix) Asesoramiento para la ubicación de libros no existentes en la biblioteca.
x) Comunicación con otras bibliotecas nacionales o internacionales.
xi) Información a los funcionarios o alumnos que concurren a solicitar libros.

g) La Jefatura del Departamento de Seguridad en el Trabajo está ocupada, desde 1991, por un Inspector en Construcción con desempeño en la UTU desde 1960. Este Departamento propende a dinamizar la seguridad en las escuelas, por lo que se la visitan periódicamente y se inspeccionan las normas de seguridad de las mismas. El Departamento es "unipersonal", con lo cual uno de sus principales problemas es la falta de recursos humanos para la realización de sus variadas tareas:

i) Asesoramiento y distribución de material de seguridad en las escuelas.

ii) Elaboración de programas de seguridad y prevención de riesgos para las distintas asignaturas.
iii) Distribución de material de apoyo a las escuelas.
iv) Organización del reciclaje del personal.
v) Dictado del Curso de Técnico Prevencionista, en convenio con la Asociación Uruguaya de Seguridad.
vi) Visita a escuelas en Montevideo e Interior y realización de un informe de seguridad de cada escuela.
vii) Elaboración de informes al Director de Programa.

La falta de personal no es, sin embargo, el único problema del Departamento. De acuerdo a su Jefe, se necesita dinero para mejorar la seguridad de las escuelas porque "en las escuelas no ha pasado nada porque Dios no quiere", ya que las condiciones de seguridad prácticamente no existen. En ese sentido, el Banco de Seguros aporta material audiovisual para los cursos que se dictan pero "no hay conciencia en la gente sobre la importancia de la seguridad".

h) En la Jefatura del Departamento de Museo y Archivo Históricos se desempeña, desde 1991, un Asesor Técnico-Docente del Consejo que pertenece a la UTU desde el año 1970. Este Departamento busca testimoniar el pasado de la institución, registrar sus raíces, actuar como memoria del organismo, y entre las funciones concretas que actualmente cumple el Jefe destaca:

i) La preservación y exhibición de la sala de museo.
ii) Los servicios de información a nivel documental (manejo del archivo histórico).
iii) La atención de consultas de carácter documental en el aspecto histórico del organismo (Historia de la Institución, Evolución de la Mujer en la UTU, Educación Agraria, etc.).
iv) la realización de funciones administrativas (completar partes diarios, redacción de informes, licencias, memoria anual, etc.).

i) El Jefe del Departamento de Tecnología Educativa ocupa el cargo desde hace dieciocho años y es funcionario de UTU desde 1968. Entre sus funciones, menciona como más importantes:

i) La supervisión de las actividades de radio y TV educativas.
ii) La participación en la producción de programas de radio y TV educativa.
iii) El asesoramiento en todo lo relacionado con material didáctico y audiovisual.

iv) El dictado de cursos de capacitación para docentes en la misma UTU.
v) La provisión de apoyo logístico en actos, seminarios, etc., de la institución, en coordinación con Relaciones Públicas.
vi) La realización de tareas administrativas.

j) El Jefe de Actividades Musicales se desempeña en el cargo desde 1979 y se encuentra en UTU desde 1966. Fiel reflejo del entrecruzamiento de funciones docentes y no docentes que se da en UTU, el entrevistado declara que, aún cuando desde su cargo no realiza funciones docentes -ni directas ni indirectas-, cobra como Director de Docencia Especial (con 40 horas semanales) y como Profesor Especial de la Orquesta. La enumeración de las funciones viene a confirmar tal hecho:

i) Dirección de la Orquesta de UTU y conducción de sus presentaciones didáctico-musicales (cada 15 días la Orquesta se presenta en Escuelas de UTU y se da una charla sobre el tema de clase).
ii) Organización de tareas de extensión cultural que se realizan en UTU.
iii) Realización de actividad coral que se desarrolla en todas las escuelas.

2. El funcionamiento del Programa

Desde el punto de vista de las relaciones jerárquicas, el organigrama real de este Programa coincide, en gran medida, con el teórico. No obstante, existen algunas excepciones; a título de ejemplo, en el Departamento de Museo y Archivo Históricos y en el Departamento de Biblioteca, los entrevistados manifestaron dirigirse en algunas oportunidades directamente al Director General, por una cuestión de urgencia o de relación estrecha con él.

Este Programa funciona con unidades que gozaron, históricamente, de un grado importante de autonomía; las unidades integrantes precedieron al Programa y este hecho ha incidido en la forma de funcionamiento del conjunto. El resultado es que el Programa no funciona como tal, sino como una serie de Departamentos y Oficinas que cumplen sus funciones en forma independiente y, en algunos casos, con muy bajo nivel de eficiencia:

i) el Departamento de Información no funciona como tal, en realidad parece no existir;
ii) el Departamento de Actividades Musicales se resume en el trabajo de la Banda y la participación en actos públicos y festivales;

iii) el Departamento de Producción y Fomento Cooperativo cumple funciones de divulgación y organización, pero no está involucrado directamente con la producción y el trabajo cooperativo;
iv) el Departamento de Museo y Archivo Histórico es en realidad un "depósito apretado" de muebles, pinturas y papeles, pero en realidad no cumple (porque no puede ni se le apoya) con las funciones previstas para un museo;
v) el Departamento de Seguridad en el Trabajo está integrado por una sola persona encargada de visitar escuelas y elevar informes sobre "la poca y a veces nula seguridad de las mismas", pero son muy pocas las acciones sobre seguridad que emprende, fuera del dictado de algunos cursos informativos.

Por otra parte, aún cuando físicamente los distintos Departamentos están todos en el local central de UTU, no están geográficamente cercanos, y este factor resulta de importancia desde el punto de vista de la comunicación y de la coordinación de actividades.

Las respuestas de los entrevistados confirman, en general, esta falta de coordinación global de este Programa, en lo que también incide la no realización de reuniones o consultas que involucren a todos los Directores y Jefes del organigrama. De acuerdo a la opinión del Director del Programa, el bajo grado de coordinación obedece a la independencia histórica con que han contado estos departamentos, así como a que las funciones de las Direcciones y Jefaturas de este Programa son muy diversas.

Por lo anterior, el Programa funciona a partir de la coordinación directa de cada División o Departamento con el Director del Programa y de la coordinación informal que espontáneamente se establece entre los distintos departamentos. Además, este Programa debería funcionar en forma altamente coordinada con el de Planeamiento Educativo, puesto que, de otra forma, Apoyo Técnico Docente termina concentrándose en actividades puntuales, concretas, aisladas.

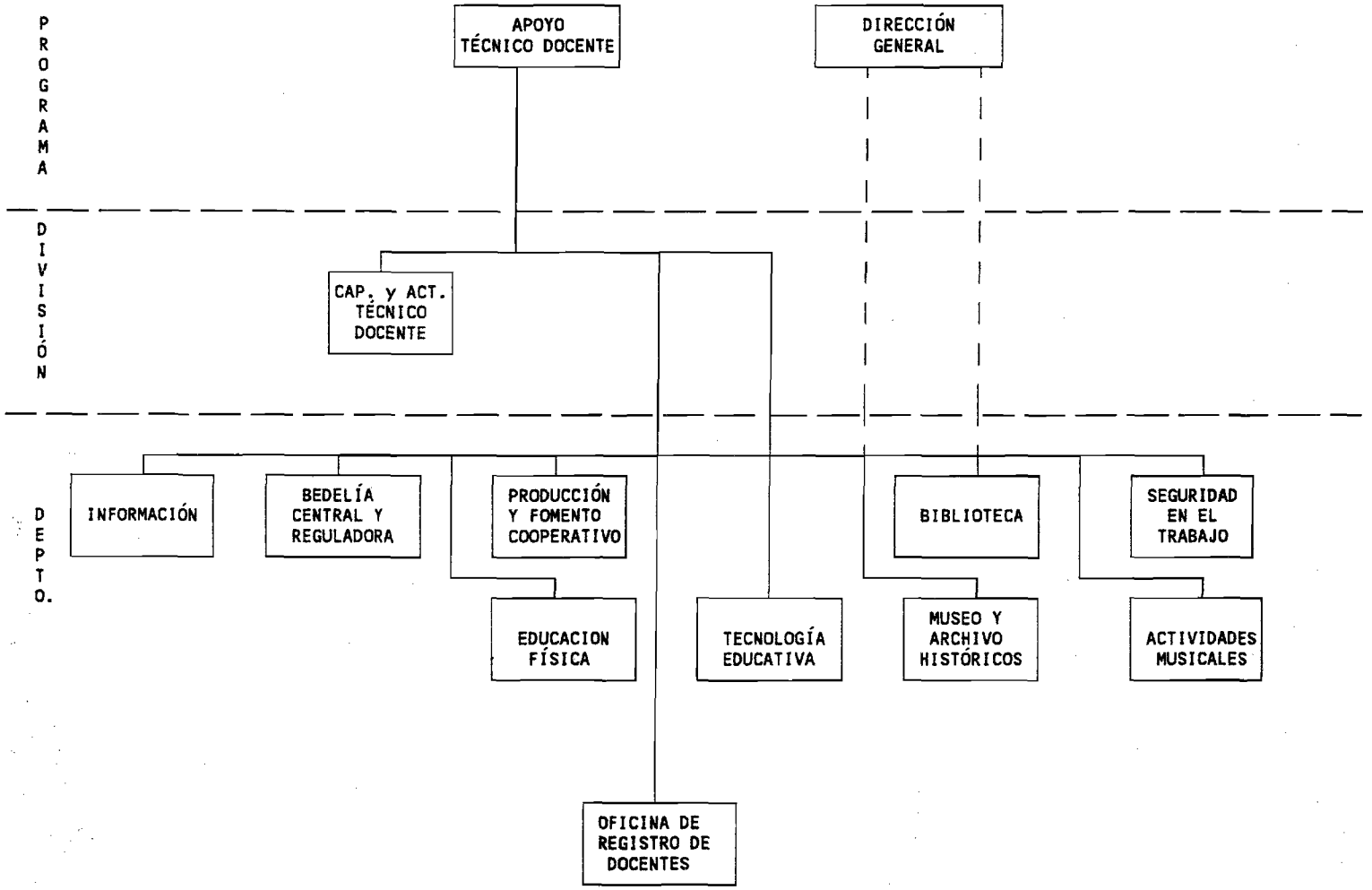
La toma de decisiones se realiza en forma totalmente vertical: todos los entrevistados -en definitiva, mandos medios- manifestaron que sólo deciden en torno a sencillas situaciones de trámite administrativo y que la dirección y el funcionamiento del Programa son directamente pautados a nivel de la Dirección General. Al decir de uno de los entrevistados, "siempre tiene que existir el visto bueno del Consejo".

En general, los miembros del Programa expresaron sentirse cómodos en su trabajo en la UTU, en lo que incide decisivamente el largo período de

pertenencia a la institución -en este Programa el promedio es de 29 años-. No obstante, en algunas entrevistas aparecieron los deseos de mejorar las actuales condiciones laborales, entre cuyas condicionantes negativas se mencionó la aguda falta de recursos humanos y técnicos.

La pregunta que surge es en qué medida las unidades cumplen efectivamente la principal meta que el nombre del Programa anuncia: apoyar la tarea docente. La idea que surge del relevamiento es que las actividades realizadas en el marco de este Programa no llegan, por diversas circunstancias, a vigorizar, facilitar, impulsar la labor pedagógica en las escuelas. Las unidades funcionan como oficinas burocráticas, realizando tareas de escritorio, despegadas del quehacer educativo en sí mismo. El mismo nombre de cada unidad revela que tendría un claro papel de apoyo a la labor docente, desde su diversidad estarían capacitados para abordar la misión para la cual fueron creados. En la práctica cotidiana tal hecho aparece desvirtuado.

ORGANIGRAMA REAL DEL PROGRAMA APOYO TECNICO DOCENTE



I. LA DIRECCION DEL CETP

a) A nivel de la Dirección del CETP, los órganos son:

i) Un Consejo Directivo, integrado por un Director General y dos Consejeros.
ii) Una Oficina Ejecutora de Proyectos.
iii) Una Secretaría General del Consejo.
iv) Una Junta de Directores de Programa.

b) El cargo de Director General es clave dentro del CETP. Sus funciones son:

i) Es el encargado de toda la Administración de UTU.
ii) Organiza el funcionamiento del Consejo (realiza las citaciones para las reuniones semanales, establece los distintos puntos que deberán considerar; firma todas las resoluciones y actas de dicho Consejo).
iii) Da trámite a todos los expedientes que llegan a su despacho (les da pase a los Departamentos o Divisiones correspondientes y, una vez informados, vuelven a su despacho, momento en que determina si su paso al Consejo es urgente o no).
iv) Preside la Junta de Directores de Programa.
v) Está a cargo de la Unidad Ejecutora, responsable del seguimiento del proyecto BID.
vi) Visita las Escuelas Técnicas de Montevideo y del Interior.
vii) Reunión semanal con el Presidente del CODICEN.
viii) Reunión mensual con el CODICEN.
ix) Delegación del CETP frente al COCAP.
x) Asistencia a todos los congresos y seminarios que su cargo le requiere.
xi) Autorización de la apertura y del cierre de cursos, grupos e incluso escuelas.

c) En la práctica de uno de los Consejeros, las funciones del cargo son:

i) Control de la mayoría del Consejo, como representante de la minoría.
ii) Atención del personal administrativo, docentes y padres.
iii) Asistencia a la Junta de Directores de Programa.
iv) Visita a las Escuelas, haciendo una supervisión de múltiples aspectos, desde las asistencias hasta la conducción del Director.
v) Visita a los Cursos Móviles.

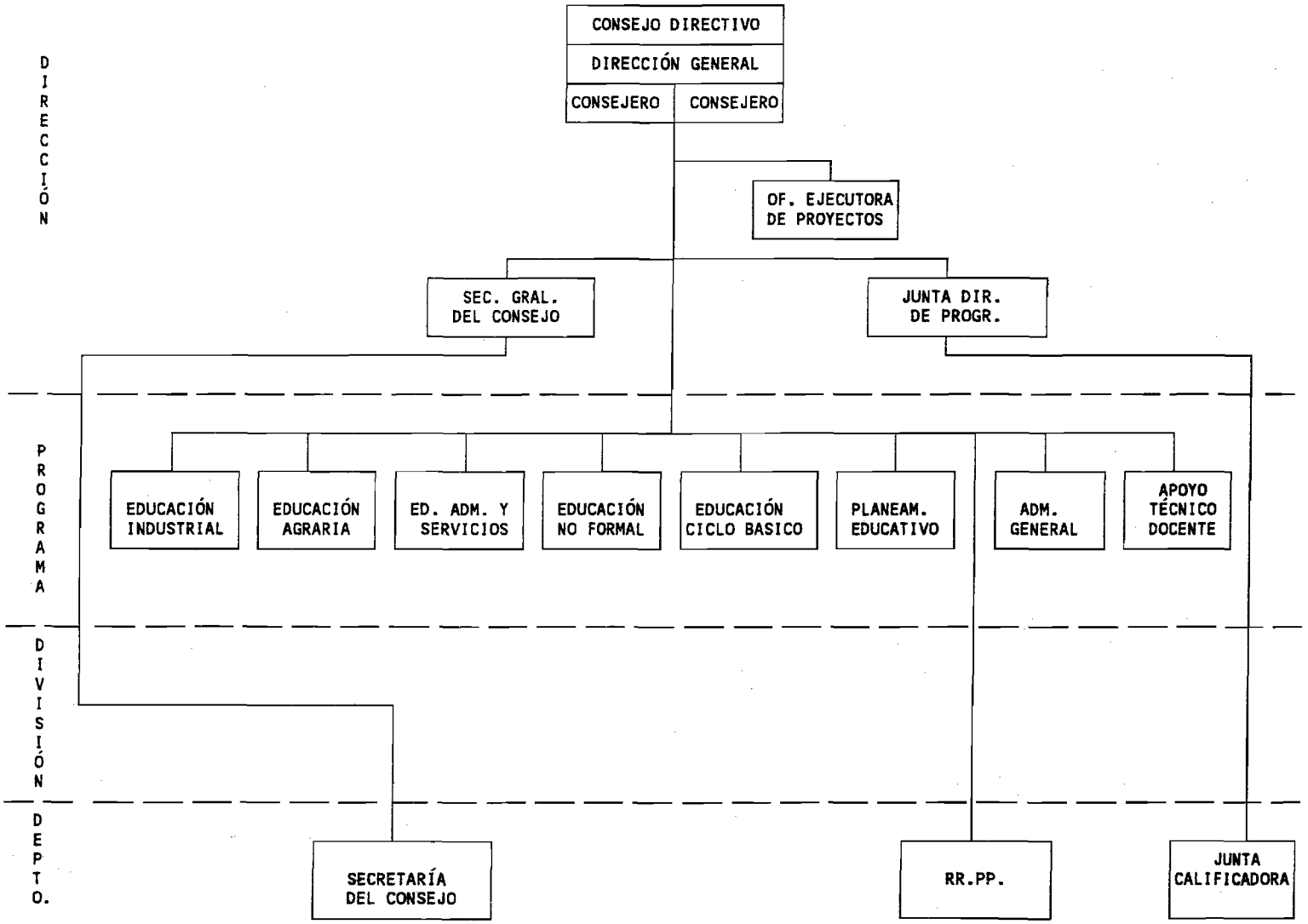
vi) Visita a los Cursos especiales.
vii) Asistencia a todas las sesiones semanales del Consejo.

d) Desde el otro cargo de Consejero, las tareas cumplidas son:

i) Administrativas.
ii) Organizativas.
iii) Visita a las Escuelas.
iv) Reuniones periódicas con directores escolares, con docentes y con funcionarios.
v) Integración de distintas comisiones.

e) En la Oficina Ejecutora de Proyectos, las tareas que hoy se cumplen refieren a la Coordinación del Programa de Fortalecimiento de la Educación Técnica por Convenio con el BID. Se trata de un proyecto sumamente complejo, con componentes muy variados (infraestructura, capacitación, equipamiento, sistema de información, presupuestos), que se encuentra en una fase de articulación inicial.

ORGANIGRAMA REAL DEL CONSEJO DE EDUCACION TECNICO PROFESIONAL



VI. ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UTU

El Consejo de Educación Técnico Profesional está articulado sobre las siguientes bases:

a) un Consejo Directivo, integrado por un Director General y dos Consejeros;
b) una estructura central de ocho Programas;
c) ochenta y cinco escuelas técnicas (veintiocho en Montevideo y cincuenta y siete en el Interior);
d) un cuerpo de aproximadamente 6500 docentes;
e) un funcionariado no docente de 1850 personas.

Sobre estas bases se asienta un proceso educativo que alcanza a cerca de 65000 estudiantes, en cursos de diversos tipos y modalidades: Ciclo Básico, Bachillerato Técnico, Formación Profesional, Cursos Técnicos, etc.. Todos los logros y fracasos, las innovaciones e inercias que se desplieguen en un proceso de transformación de la organización y de sus recursos humanos, incidirán indudablemente en la calidad de la educación recibida por los educandos que allí se formen. Es desde esta perspectiva que deben leerse los siguientes comentarios, que apuntan a sistematizar las principales fortalezas y debilidades encontrados a lo largo de este estudio.

Cuáles son los factores positivos con que cuenta UTU hoy por hoy?

El principal recurso está constituido por el compromiso institucional de los funcionarios, fuertemente ligados a la institución por lazos afectivos, a la que consideran "una gran familia". Nótese que este vínculo no sólo resulta de la antiguedad de los funcionarios en el organismo sino también de la particular forma de reclutamiento que en él se emplea; son muchos los docentes y no docentes que ingresaron a UTU como estudiantes y permanecieron en ella como trabajadores, hay una suerte de continuidad entre la vida estudiantil y la laboral que genera una sólida adhesión a la institución que brindó formación y ocupación para el desempeño personal.

Un segundo factor positivo es que, en términos generales y especialmente entre los mandos medios, la conformidad con el trabajo es alta: a los funcionarios les gusta su trabajo y se piensan a sí mismos insertos en la institución en el futuro. No existe lo que en términos organizacionales suele denominarse una "cultura de retirada", el personal no está imbuido de una

"actitud de fuga" -prácticamente los únicos entrevistados que dijeron que se irían pronto fueron los que estaban en trámite jubilatorio-.

Un tercer elemento favorable es que en varios Programas -no en todos- y en grupos importantes de funcionarios hay rutinas de trabajo consolidadas, relativamente sólidas. Buen ejemplo de ello es la calidad de la información, que está ordenada, es confiable y de relativamente fácil acceso; dicha información puede estar computarizada o encontrarse exclusivamente en registro escrito, pero los datos básicos del personal y del estudiantado están al día; más aún, hay una extendida conciencia respecto a la importancia de la información y los funcionarios responsables muestran gran celo en su registro y conservación.

En otras palabras, los funcionarios de UTU constituyen una burocracia en el sentido más estricto y positivo del término. El desafío reside, entonces, en profundizar su profesionalización.

Ahora bien, en momentos en que la institución planifica la implementación de un profundo proceso de transformación, varios son los problemas de recursos humanos y de organización que deberían atenderse. Su consideración en forma discriminada resulta imprescindible a la hora de diseñar estrategias para superarlos.

En primer lugar, el altamente heterogéneo cuerpo docente requiere un programa profundo de capacitación y actualización. Así lo muestran los datos del Censo presentados en el Capítulo III de este Informe y también lo enfatizaron algunos de los entrevistados calificados. En la opinión contundente de uno de ellos, la mayoría de los docentes de UTU podrían ser clasificados en dos grupos: los que tienen conocimientos pedagógicos para transmitir determinados contenidos y les falta profundizar en el qué enseñar y los que conocen muy bien lo que tienen que enseñar pero no saben cómo hacerlo.

Relacionado estrechamente con lo anterior, aparece en UTU un serio problema de supervisión del trabajo docente: por un lado, por razones numéricas es sumamente difícil -casi imposible- que los Inspectores puedan realizar un buen seguimiento de la labor realizada en las aulas; por otro, debido a que los cargos de Supervisión están vacantes en varios Programas -Agrario, Administración y Servicios y Ciclo Básico-, prácticamente no hay supervisión -ni orientación- del trabajo de los Inspectores. Si se asume que la calidad de los aprendizajes de los educandos se asocia directamente con la calidad del trabajo docente y de inspección, aparece en toda su crudeza la gravedad de este problema en UTU.

En una segunda dimensión, entre los funcionarios no docentes los problemas de formación son también importantes, por lo cual parece imperioso profundizar en las líneas de capacitación tradicionalmente desarrolladas en UTU e iniciar algunas nuevas que apunten a la constitución de una moderna burocracia. A modo de ejemplo, se ha dado entrenamiento informático a muchos funcionarios, pero el mismo no ha sido ni generalizado ni profundo y no los han convertido en buenos usuarios, capaces de funcionar con relativa independencia de los "programadores" del Departamento de Computación. En otras palabras, los cursos de nivel operativo, mandos medios y nivel superior conforman una matriz básica de capacitación que debiera ser ampliada en cobertura, reconceptualizada en contenidos y relanzada por medio de una buena difusión. A través de tal ampliación, reconceptualización y difusión debe evitarse el riesgo de "endogamia" que el organismo enfrenta continuamente y apuntarse a la constitución de un "nuevo funcionariado", con mayores grados de idoneidad y dinamismo.

En tercer término, el carácter de "gran familia" que tiene UTU, aunado a la estabilidad laboral de la que goza la mayor parte del funcionariado, generan un clima de profunda tranquilidad. El problema es cómo potenciar ese patrimonio y evitar que estos elementos positivos actúen disfuncionalmente, cercenando el dinamismo, erosionando el espíritu de superación, debilitando la motivación, especialmente en momentos en que la carrera administrativa ha dejado de ser atractiva para muchos funcionarios y el bajo nivel de las remuneraciones emerge como una grave fuente de disconformidad.

En cuarto término, la falta de recursos humanos parece particularmente grave a nivel de los mandos medios. Ello se evidencia contrastando el organigrama teórico vigente hasta noviembre del '94 con el registrado en las entrevistas realizadas a mediados de año: de un total de dieciséis Directores de División previstos, se encontraron trece; en lugar de seis Asesores de Programa, hay tres; de un total teórico de cincuenta y dos Jefes de Departamento, ejercen menos de cuarenta (Cuadro VI.1)

Por otra parte, la estructura de la UTU no es clara a simple vista y es por ello que un observador o analista no conocedor de la misma queda muy confundido cuando enfrenta por primera vez el organigrama teórico. En parte esto se explica por la misma complejidad de la educación impartida en la institución, pero también porque el organigrama es el resultado de una larga trayectoria, con cristalización de situaciones originadas de hecho y con agregados o anexiones poco comprensibles desde la óptica de una pura racionalidad administrativa.

Cuadro VI.1
Cantidad de Asesores, Directores de División y Jefes de Departamento por Programa en el organigrama teórico y en el organigrama real

Programa	Asesores del Prog.		Directores de División		Jefes de Departamento	
	teórico	real	teórico	real	teórico	real
Ed. Ind.	1	1	4	4	11	8
Ed. Agraria	1	-	2	1	4	1
Ed. Adm. y Serv.	1	1	2	1	2	-
Ed. No formal	1	-	2	2	4	-
Ed. Ciclo Básico	1	-	1	-	-	-
Plan. Educativo	1	1	-	1	6	5
Adm. General	-	-	4	3	15	14
Apoyo Tec.Doc.	-	-	1	1	10	9
Total	6	3	16	13	52	37

Fuente: CEPAL, Oficina de Montevideo.

Una vez comprendida la estructura, queda claro que la institución está fuertemente centralizada. A pesar de que desde la Dirección General se señala que ha habido delegación de funciones, las entrevistas realizadas para este diagnóstico indican que la amplísima mayoría de los asuntos se deciden a nivel de la cúpula -es decir, del Consejo y, más concretamente, de su Presidencia-. Todo intento de reforzar las capacidades de autonomía e iniciativa a nivel de las bases de la organización parece requerir la puesta en marcha de un progresivo y articulado proceso de descentralización de las decisiones.

En esta estructura centralizada, los Programas presentan numerosas diferencias, que no surgen de su tamaño en alumnado sino que se vinculan a la modalidad de funcionamiento que sigue cada uno, a su dinamismo y, fundamentalmente, a su poder relativo en la organización. No corresponde a este estudio hacer un ranking de los Programas de acuerdo a dicho poder relativo, pero el contenido del Capítulo V sin duda contribuye a definir las fortalezas y debilidades de cada uno de ellos y debiera ser tenido en cuenta a la hora de impulsar cambios en el diseño institucional vigente.

A su vez, en el organigrama real se registran fallas importantes en la coordinación de unidades que no deberían, bajo ningún concepto, actuar

aisladamente. Para citar sólo un ejemplo: resulta imprescindible reforzar la interrelación entre los Departamentos de Estadística y de Evaluación e Investigación Educativa, y crear de ese modo las bases para una necesaria mayor articulación y ajuste entre sus actividades.

Al mismo tiempo, en la concepción de los cargos del organigrama central parece necesario diferenciar conceptualmente entre las tareas de docencia propiamente dicha y aquellas de gestión, administración y planificación educativas.

Lo anterior debe analizarse en relación al hecho de que, en la dinámica cotidiana de la organización central, lo administrativo parece predominar por sobre la planificación y evaluación educativa: los expedientes, los formularios, las informes de Inspección, la confección de las listas de aspirantes docentes, el armado del orden de prelación, el listado de los cursos de la "oferta educativa" de cada año, etc., etc., consumen la mayor parte del tiempo de muchos de los funcionarios que debieran estar pensando y diseñando la orientación educativa de la institución.

Finalmente, en una institución con tantas Escuelas en todo el país, el tema de la comunicación es central y no está resuelto: el fax no ha sido incorporado masivamente, el uso del correo oficial es lo más habitual, las fotocopiadoras no son todo los frecuentes que debieran ser, el transporte del organismo es escaso.

En síntesis, UTU presenta hoy por hoy un conjunto de debilidades importantes. Su identificación es un firme paso para superarlas y para enfrentar el desafío de una construcción institucional que tenga en el horizonte el objetivo último de mejoramiento de la calidad educativa brindada en sus aulas.

NACIONES UNIDAS