

Propuesta de la “Comisión para el Diseño de una nueva Estructura Escalafonaria Técnico Administrativo y de Servicios (DEETAS)”, enviado al Consejo Delegado de Gestión

Julio 2022

Introducción

A propuesta del Pro Rectorado de Gestión, el Consejo Delegado de Gestión (CDG) de la Udelar aprobó la creación de una comisión para introducir cambios en la estructura escalafonaria técnica, administrativa y de servicios (TAS, no docentes).

Esta comisión se creó en el año 2020, pero tuvo un funcionamiento un poco discontinuo en sus inicios. Actualmente presentó una primera propuesta de avance, la cual está a consideración del CDG.

La comisión está integrada por un representante del Rectorado, uno del Pro Rectorado de Gestión, la Dirección General de Personal, un delegado por cada orden y uno por cada área, AFFUR y UTHC.

A continuación transcribimos la propuesta:

1. Acuerdos generales

1.a) Las propuestas de la comisión se formulan en el marco de las políticas aprobadas por el Consejo Directivo Central, en particular las definidas en el documento Propuesta de la Udelar al País, para el período 2020 – 2024.

1.b) La estrategia general de las propuestas es buscar la transformación de la gestión del funcionariado TAS. Entendemos que la gestión es una función universitaria a la cual se deben aplicar los mismos criterios de calidad que a las otras funciones sustantivas de la Udelar (enseñanza, investigación y extensión).

1.c) Se propone realizar una revisión integral de la gestión, ya que existen muchos ámbitos de la Udelar que integran funcionarios/as TAS y docentes en equipos de trabajo.

1.d) Para transformar la gestión TAS es necesario revisar y rediseñar la estructura escalafonaria, pero también las diversas prácticas de gestión de recursos humanos con consistencia y coherencia con las políticas respectivas.

1.e) Los criterios generales para el rediseño de las prácticas de gestión de recursos humanos serán:

- **profesionalización:** El desarrollo de la carrera funcional es una forma de profesionalizar la gestión. Esto implica la necesaria capacitación, formación y desarrollo de competencias del funcionariado. Profesionalizar no significa necesariamente que la gestión la deban realizar profesionales egresados universitarios, salvo que la tarea lo requiera.

- **objetividad:** implica que las prácticas de recursos humanos deben estar basadas en criterios objetivos y objetivables, especificados por escrito.
- **transparencia:** implica la comunicación, a toda la comunidad universitaria y a la población en general, de los criterios objetivos utilizados en la gestión del funcionariado TAS, y de las decisiones adoptadas. Es una pauta democrática de responsabilidad social.
- **auditabilidad:** implica que las prácticas de recursos humanos puedan ser revisadas con criterios técnicos, como parte de evaluaciones regulares o a pedido de parte. La revisión podrá tener componentes cuantitativos y/o cualitativos.
- **equidad:** implica la aplicación de políticas de derechos humanos en general, que ha adoptado la Udelar, políticas de género, no discriminación y prevención del acoso.

1.f) Se promoverá la mayor participación posible de todos los/as actores involucrados en los temas de la gestión TAS, promoviendo prácticas desde el protagonismo de los funcionarios/as.

2. Sobre Evaluación del Desempeño,

2.a) Existe consenso en que es necesario diseñar un sistema de evaluación del desempeño asociado a la carrera funcional, la mejora de la gestión y de las condiciones de trabajo.

2.b) Se propone seguir trabajando en la elaboración de una propuesta concreta al respecto, que incluya evaluación por competencias.

3. Sobre Capacitación y Formación,

3.a) Debe asociarse la capacitación y la formación a la carrera funcional. Dicho vínculo debe estar regido por mecanismos objetivos y transparentes. Se debe avanzar en lograr que la capacitación previa sea un requisito para poder acceder a determinados cargos.

3.b) Se propone concretar el proceso para poder creditizar la capacitación.

3.c) Debe generarse una política vigorosa de capacitación y capacitación relacionada estrechamente con las necesidades de reconversión laboral, que se vayan generando en la Udelar por diversos motivos: movilidad de los funcionarios/as, innovación tecnológica, salud, etc.

3.d) Se propone la generación de programas de desarrollo de competencias.

4. Sobre Movilidad horizontal y vertical en la Estructura Escalafonaria

Movilidad horizontal

4.a) La movilidad horizontal debe favorecerse ya que ayuda a la mejora de la gestión y además brinda mayor libertad a las personas para poder desarrollarse dentro de la Udelar.

4.b) La movilidad horizontal es imprescindible cuando existen necesidades de reconversión laboral.

Movilidad vertical

4.c) Deben crearse mecanismos similares a los utilizados en los proyectos de llamados LLOA, para asegurar el mantenimiento de las partidas presupuestales centrales destinadas a ascensos TAS del nivel operativo.

4.d) La integración de los tribunales de concurso debe ser interdisciplinaria incluyendo los saberes prácticos del cargo que se concursará, los saberes técnicos necesarios para el cargo y la formación en selección de personal.

4.e) El ascenso debe asociarse con una evaluación del desempeño y con una capacitación y formación previa requerida de los/las postulantes.

4.f) El acceso a todos los niveles de conducción debe estar precedido por una capacitación obligatoria previa de los/as postulantes en gestión de personal, organización del trabajo, salud y seguridad y prevención de acoso.

4.g) En los procesos de concurso se propone incorporar especialmente la evaluación de competencias de los/las postulantes.

5. Sobre la Estructura Salarial

5.a) Para aquellos cargos de nivel operativo que no tengan posibilidad de desarrollo de carrera en términos de movilidad vertical, debe buscarse algún mecanismo que permita mantener su formación permanente, retención y motivación.

5.b) Se propone estudiar la situación de determinados cargos cuyos salarios no son competitivos en el mercado.

5.c) Debe lograrse una mayor diferenciación salarial entre los grados para hacer más estimulante la carrera funcional.

5.d) Se propone revisar el sistema de compensaciones salariales.

6. Sobre la Estructura Escalafonaria

6.a) Se propone simplificar la estructura con el fin de generar desarrollo y mejores condiciones para la movilidad horizontal.

6.b) Se propone estudiar las situaciones funcionales en cargos de conducción, a los cuales se les haya probado mediante un procedimiento con las debidas garantías, que han mantenido prácticas de acoso o son probadamente incapaces para ejercer sus cargos.

6.c) Se propone estudiar la posibilidad de crear estructuras matriciales o fortalecer las existentes y que los funcionarios/as TAS puedan participar, en parte de su carga horaria, en proyectos asociados a estas estructuras matriciales.

6.d) Se propone redefinir los requisitos de formación y capacitación mínimos para el ingreso como funcionario/a TAS a la Udelar.