



Invertir en educación pública es invertir en el país

Y es saber cumplir

Elementos para la discusión presupuestal 2025

Cada proceso de elaboración y discusión de una Ley de presupuesto quinquenal nos convoca al diálogo, la negociación y la movilización por la obtención de mayores recursos para la Udelar, el desarrollo del conocimiento cultural y científico, las artes, la tecnología y la educación pública. El presupuesto universitario no ha acompañado al crecimiento de la matrícula, la expansión de la oferta diversificada de carreras, ni al aumento de cobertura educativa en el país.

La Universidad de la República se encuentra en un escenario de estancamiento y retroceso en materia presupuestal. El quinquenio 2020-2024 implicó un importante recorte para la atención de necesidades críticas. El desfinanciamiento entre 2020 y 2023 implica una pérdida en relación con el porcentaje del presupuesto que Uruguay destina a la educación universitaria. Mientras en 2020 el presupuesto representaba el 0,79% del PIB, en 2024 retrocedió al 0,76% del PIB. El balance es claro: durante el gobierno de coalición las necesidades de la Universidad fueron postergadas.

Mientras tanto, la matrícula estudiantil creció de 143 mil estudiantes a 170 mil entre 2020-2024, pero los cargos docentes se han reducido. Había 11.640 docentes en 2020 y en 2024 el número era 11.505. Por otra parte, la Universidad no es ajena al contexto de incremento de las desigualdades sociales que se han producido en este período: la demanda de becas para estudiantes creció sostenidamente, pero el otorgamiento fue completamente insuficiente por la carencia de recursos. No se logra cubrir el 50% de la demanda de becas.

Los salarios docentes en la Udelar son bajos en relación con otras instituciones educativas, y a lo largo de este quinquenio, han perdido poder de compra. Apenas ahora, hacia el cierre del período, se hacen ajustes en las remuneraciones de salarios, pero esto no recupera el 100% de la inflación pasada. Por ejemplo, un docente de ingreso (grado 1, 20 horas semanales) percibe ingresos por debajo de la línea de pobreza.

El quinquenio de congelamiento presupuestal para la Udelar significa una reducción presupuestal en términos reales, que ha dejado además una infraestructura colapsada, pues las partidas de gastos e inversiones no se actualizan de acuerdo con la inflación, resultando en una pérdida real cada año.

Finalmente, el régimen de Dedicación Total (RDT) se encuentra con escasos recursos para el ingreso de nuevos docentes, lo cual obstaculiza la posibilidad de retención de jóvenes investigadores/as. Una gran cantidad de docentes jóvenes formados para la educación terciaria y la investigación buscan otras opciones laborales con mejores remuneraciones y más seguridad laboral. El país pierde su inversión en educación pública contribuyendo a la “fuga de cerebros”.

La Udelar, en conjunto con los órdenes universitarios y la Intergremial Universitaria, ha elaborado un Plan Estratégico de desarrollo de la Universidad de la República (PLEDUR), orientado a consolidar su rol como motor para la respuesta a problemas sociales, y la construcción del futuro del país. Este instrumento propone un marco programático que apunta al mejoramiento de las condiciones laborales del personal, como base para fortalecer el vínculo universidad-sociedad y promover la innovación institucional; la reducción de desigualdades mediante políticas activas de democratización de la enseñanza y el conocimiento superior durante toda la vida y en todo el país; mejorar la atención de la salud, particularmente mediante la modernización del Hospital de Clínicas y su integración efectiva al Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS); y la expansión de la investigación científica, cultural y tecnológica con impacto social, alineada a las necesidades del país.

La coyuntura de la discusión presupuestal la hemos desarrollado en un [documento reciente](#), donde señalamos la ausencia de diálogo y transparencia del Poder Ejecutivo en la elaboración del presupuesto quinquenal 2025-2029. Los primeros lineamientos para el sector público excluyen aumentos salariales generalizados y obligan a financiar mejoras con recortes internos. Esto afectaría gravemente el funcionamiento de la Universidad de la República y su capacidad de respuesta a las demandas del país. Ante este escenario, ADUR se declaró en estado de alerta y ante un inminente conflicto.

En este contexto reivindicamos y exigimos se efectivice del PBI el 6% para la educación pública + 1% para investigación.

**Porque invertir en Educación Pública es invertir en el país.
Y es saber cumplir.**

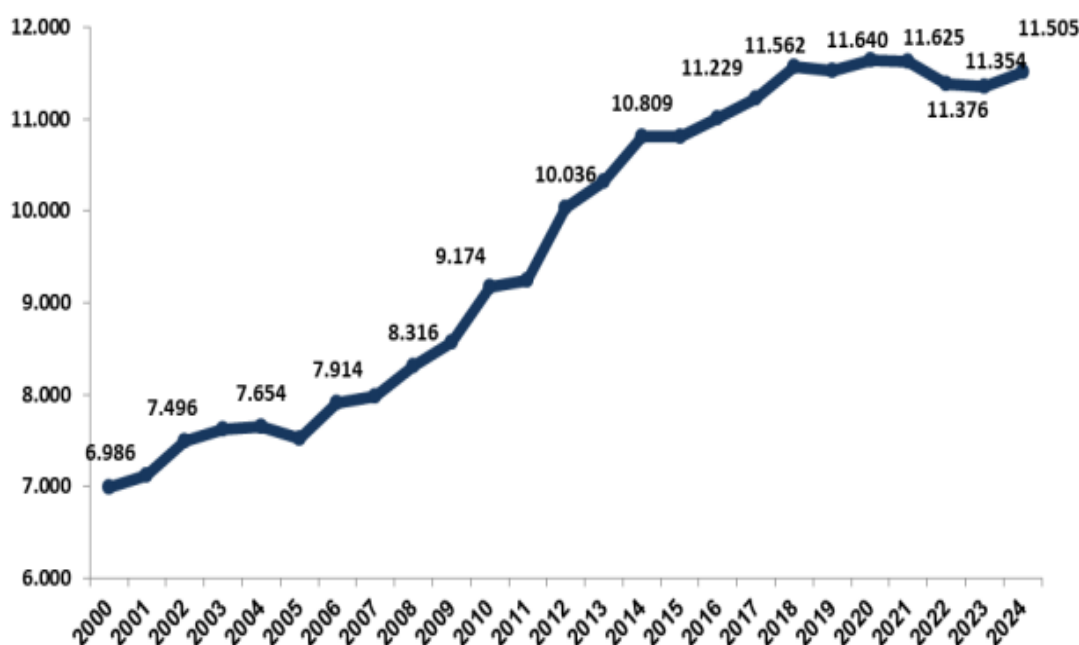
Cinco puntos centrales para las y los trabajadores docentes en la solicitud presupuestal de la Udelar 2025-2029

1. Revertir el deterioro de la relación entre horas docentes por estudiante. Consolidar la oferta universitaria en todo el país, y desarrollar una política de becas estudiantiles que atienda la demanda.

Cada vez más estudiantes (y de contextos más diversos) acceden a cursar estudios universitarios, sin embargo, la cantidad de docentes no acompaña ese crecimiento en la matrícula. Para atender al estudiantado en iguales o mejores condiciones que las generaciones anteriores se debe aumentar la cantidad de docentes y su carga horaria. Para ofrecer educación superior de calidad se necesita ofrecer estrategias diferenciales que reduzcan las brechas, promuevan espacios de aprendizaje que respondan a la diversidad de necesidades del estudiantado y posibiliten trayectorias educativas exitosas. Sin embargo, en los últimos años se ha reducido la relación de horas docentes por estudiante.

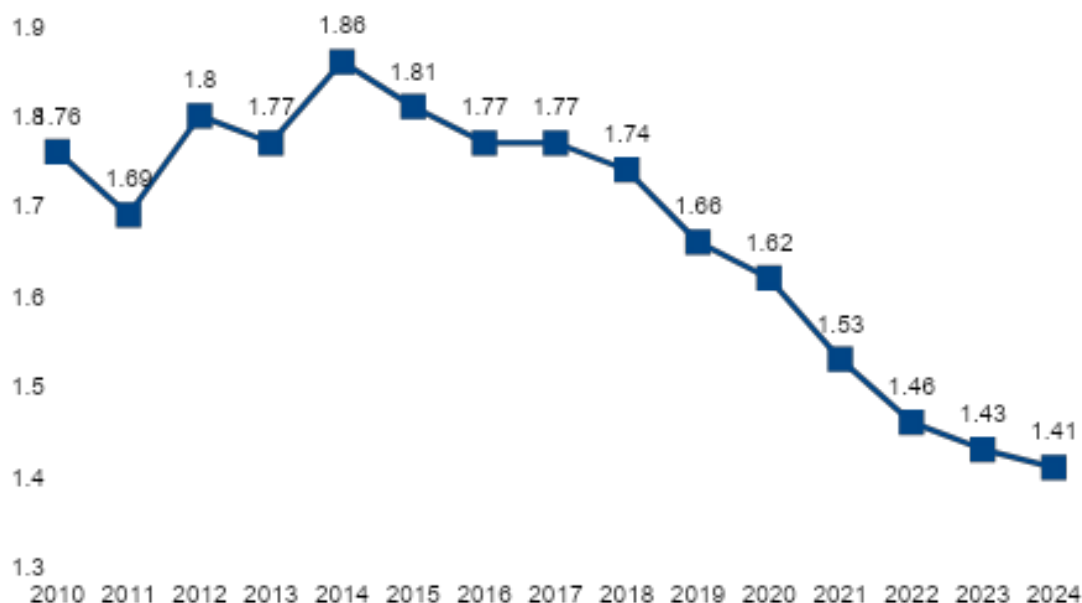
Esta disminución en la cantidad de horas semanales que puede dedicar el cuerpo docente a la atención de estudiantes, es un indicador de las dificultades para ofrecer enseñanza de calidad a un estudiantado más numeroso y diverso. La disminución de horas docentes afecta negativamente la calidad de la enseñanza, incrementa la desvinculación estudiantil asociada a la numerosidad, y genera sobrecarga del cuerpo docente.

Gráfico 1. Evolución de puestos docentes de la Udelar 2000-2024.



Fuente: Rendición de cuentas Udelar 2024.

Gráfico 2. Horas docentes por estudiante activo en la Udelar 2010-2024.



****Crecimiento de cantidad de docentes insuficiente para atender la demanda.***

Fuente: Rendición de cuentas Udelar 2024.

El incremento de horas solicitado impactaría mayormente a los cargos de grados 1 y 2 que tienen bajas cargas horarias. Un 75% de los grados 1 y un 64% de los grados 2 tienen dedicación horaria menor a las 30 horas semanales (Datos DGPlan, 2025). Un incremento en la carga horaria implica mayor dedicación a la institución, la posibilidad para ser considerados/as como de alta dedicación y poder aspirar al Régimen de Dedicación Total (RDT) para desarrollar su carrera académica. Un incremento en la carga horaria también implica un aumento salarial importante para quienes actualmente reciben un salario más bajo que sus pares en otras instituciones educativas terciarias.

El crecimiento de la matrícula está asociado tanto a un mayor ingreso de estudiantes en Montevideo, como al desarrollo de la Udelar en el interior del país. En los centros universitarios regionales existentes, ese crecimiento en la cantidad de estudiantes ha sido exponencial, y requiere una inversión para consolidar las estructuras académicas, expandiendo las capacidades de enseñanza, investigación y extensión de manera de poder continuar dando respuesta a las necesidades de desarrollo que plantean a nivel local todos los estamentos de la sociedad. Se enfatiza en la consolidación de equipos docentes radicados en las localidades de las sedes universitarias, con especial atención a la asignación de recursos para cargos de grados bajos y la adecuación al nuevo Estatuto de Personal Docente.

Por otro lado, la Udelar ha comenzado el proceso de crear un Centro Universitario Regional Suroeste que comprende los departamentos de Colonia y Soriano, lo que implica también asignar los recursos para que se pueda desarrollar en esa región la misma dinámica de creación de carreras, instalación de equipos docentes y desarrollo del conjunto de las funciones universitarias.

Las becas económicas, de alimentación, de vivienda, de guardería, de transporte y de materiales son fundamentales para atender al estudiantado con más dificultades socioeconómicas. La demanda de estas becas crece año a año, en este momento alrededor de 50% de las solicitudes evaluadas como prioritarias no son financiadas, lo que implica que muchas y muchos estudiantes no pueden tener el apoyo que necesitan para realizar sus estudios (Cuadro 1)

Cuadro 1. Demanda insatisfecha de becas 2020-2024.

Tipo	2020	2021	2022	2023	2024
Apoyo económico	810	1.047	1.228	1.033	1.150
Alojamiento	449	333	490	474	218
Guardería	12	9	11	10	1
Transporte	209	199	437	348	460
Materiales de estudio	670	939	1.490	1.273	1.580
Total de becas	2.150	2.527	3.656	3.158	3.409

Fuente: SCIBU, Udelar.

Solicitamos recursos para:

1. Reducir la caída en la relación horas docentes/estudiantes y aumentar la dedicación horaria del cuerpo docente.
2. Consolidar los centros universitarios regionales existentes.
3. Atender al estudiantado más vulnerable con becas adecuadas. Se requiere: cubrir el 100% de la demanda de becas en todas las categorías; anualizar las becas de alojamiento, y aumentar los montos de la beca económica para alcanzar al final del quinquenio las 3 BPC.

2. Mejorar el salario universitario, desprecariar el trabajo docente y garantizar el desarrollo de la carrera académica. Atención a problemas vinculados a la salud mental.

El principal recurso de una institución de educación superior lo constituyen su funcionariado docente, técnico, administrativo y de servicio, en tanto su personal altamente calificado en todos los campos del quehacer cultural, científico, tecnológico y artístico aporta al desarrollo económico y social del país.

El salario universitario continúa siendo bajo con respecto a su evolución histórica y en comparación con el ámbito nacional e internacional.

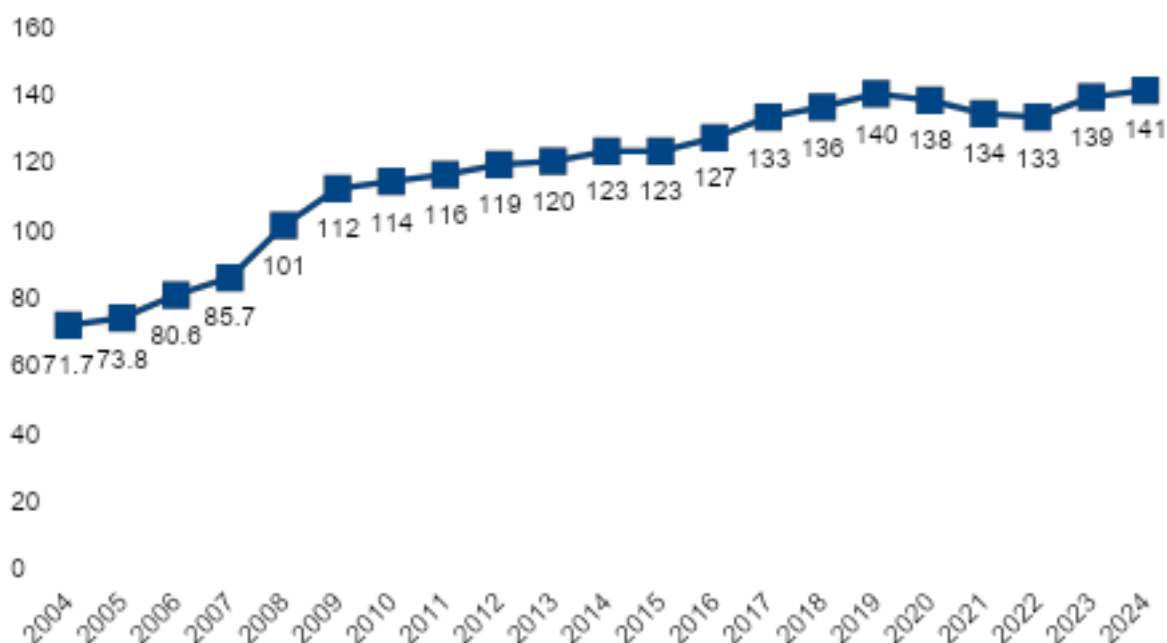
Si observamos la evolución del salario universitario en los últimos 20 años es posible observar que entre 2005 y 2009 se incrementa en un 56,24%, luego se enlentece entre los períodos 2010-2014 y 2015-2019 con un crecimiento de 10,13% y 13,21% respectivamente. Aunque las tasas de los primeros quinquenios parecen excepcionalmente altas hay que notar que el salario del que se partía

era uno muy sumergido. En el período 2020-2024 el salario sufre una caída pronunciada durante los primeros años y luego del ajuste no se recupera el 100% de la inflación.. Es decir, ha habido una pérdida acumulada de la capacidad de compra del salario docente. *El salario docente ha sido congelado en relación al inicio del periodo, y arrastra pérdidas producidas durante el periodo.*

El resultado es que a 2025 el salario de ingreso en la Udelar (un docente grado 1 con 20hs) es de \$18,073, lo que implica que se encuentra muy por debajo de la canasta de pobreza¹ (\$ 23.838). Existen más de 2800 docentes con 20 horas o menos con cargos en la Universidad.

Para contextualizar la situación salarial de docentes universitarios en comparación con los salarios que ofrecen la UTEC y la ANEP, la Udelar ofrece los peores sueldos. La Udelar tiene salarios más bajos también en comparación con instituciones educativas terciarias a nivel regional. Esto hace que los empleos de Udelar no sean competitivos y los incentivos que ofrece para retener personal altamente calificado no son suficientes.

Gráfico 3. Evolución del salario nominal real universitario 2004-2024 (base julio 2008 = 100).



Fuente: DGPlan, Udelar.

Esta diferencia se da en todos los grados del escalafón docente, y es particularmente notoria en los cargos Grado 1 y Grado 2, que son los de ingreso a la Udelar, donde la brecha salarial a igualdad de horas se combina con el hecho que la gran mayoría de estas y estos docentes tienen carga horaria media y baja. A esto se suma que cerca del 60% de los cargos Grado 1 y 2 son mujeres, por lo que se generan desigualdades de género. La precarización salarial docente tiene como una de sus consecuencias el multiempleo, que incide fuertemente en la carga corporal y mental.²

¹ De acuerdo con la metodología 2017 del INE.

² Hemos puesto estos temas en debate en “[Cuaderno de política universitaria. Precarización del trabajo docente, privatización de la Educación Superior y defensa de la Universidad de la República](#)”, Carolina Cabrera, Agustín Cano, Virginia Fachinetti, Nicolás Marrero (Compiladores).

Los problemas vinculados a salud mental involucran a todo el demos universitario. Es notoria la emergencia de situaciones críticas vinculadas a la salud mental dentro de la institución que necesitan ser abordadas integralmente, ya que las condiciones de estudio y de trabajo tienen probado impacto en ellas. Esto es fundamental en un contexto de creciente complejidad social, donde la ansiedad, el estrés, la depresión y otras dificultades se intensificaron, en especial entre la población estudiantil.

La promoción y el cuidado de la salud mental requiere un abordaje interdisciplinario y la combinación de variadas estrategias que implican: la implementación de dispositivos de trabajo específicos para estudiantes de grado y posgrado, docentes y funcionarios técnicos, administrativos y de servicios; la creación de servicios de atención y seguimiento en situaciones de crisis, psicoterapia basada en diagnóstico integral, y estrategias que fomenten el bienestar psicosocial de la comunidad universitaria mediante espacios deportivos, culturales y recreativos. Implica también diseñar instrumentos de diagnóstico, protocolos y guías de acción para estudiantes y sus tutores; ofrecer talleres sobre salud laboral dirigidos a posgraduandos y tutores, y crear mecanismos de acceso inmediato para el tratamiento y la derivación de situaciones que requieran atención especializada.

Cuadro 2. Comparación de remuneraciones docentes entre Udelar y UTEC (40 horas semanales). 2024.

Udelar	Monto en pesos uruguayos	UTEC	Monto en pesos uruguayos	Relación UTEC/Udelar
Grado 1	59.825	Docente inicio	75.995	1,27
Grado 2	81.557	Docente encargado	112.937	1.38
Grado 3	103.570	Docente adjunto	130.050	1,26
Grado 4	121.515	Docente asociado	136.327	1,12
Grado 5	139.720	Docente senior	156.059	1,12

Fuente: Pledur, 2025-2029.

Cuadro 3. Remuneraciones docentes ANEP (40 horas semanales). 2024.

ANEP – Profesor titulado CFE (sueldo base 40 horas semanales)	
Grado 1	104.690
Grado 2	108.825
Grado 3	112.943
Grado 4	118.508
Grado 5	124.801
Grado 6	131.702
Grado 7 (con 25 años de actividad)	165.036

Fuente: Pledur, 2025-2029.

El fortalecimiento de la estructura docente es fundamental para mejorar la calidad de la educación en la Udelar. Esto requiere de un compromiso firme con la promoción de la carrera docente, garantizando la equidad en las oportunidades de ascenso.

En el marco de la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo 2025- 2029 solicitamos recursos para:

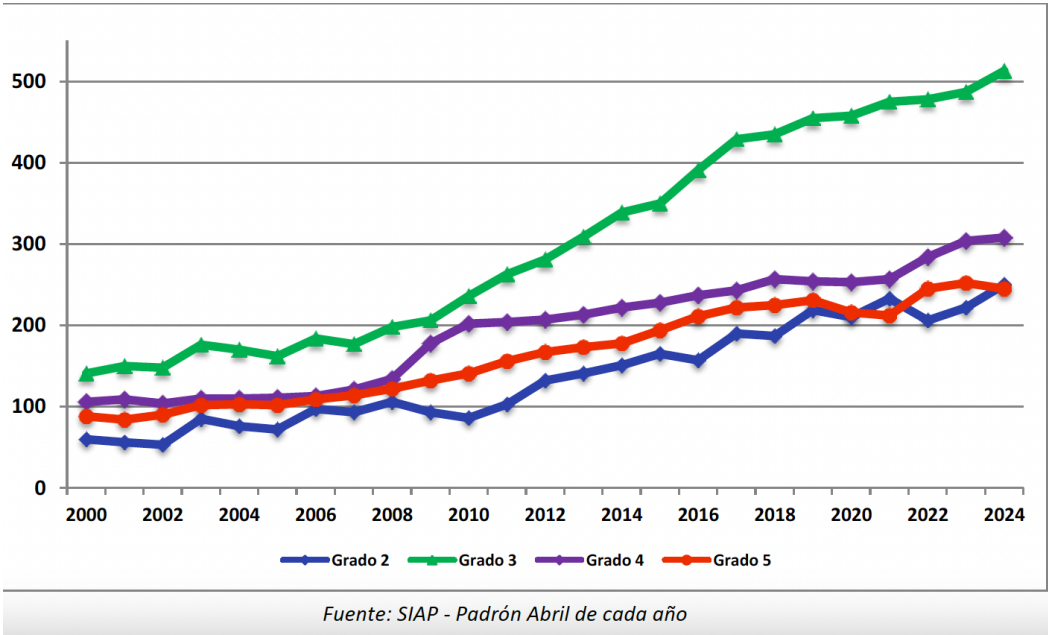
1. Modificar sustancialmente la escala salarial estableciendo pisos mínimos para docentes ayudantes (30.000 pesos uruguayos por 20 horas semanales) hacia 2026.
2. Restablecer el 100 % del salario vacacional para todos los funcionarios hacia 2026.
3. Impulso a la carrera docente y académica, y desprecarización del trabajo docente.

3. Garantizar el flujo de ingreso al Régimen de Dedicación Total

La Udelar busca sostener el desarrollo de una de las políticas más importantes para la generación de conocimiento científico y cultural: la formación y retención de académicos/as de alta formación en el país. Este compromiso permite a nuestras/os jóvenes investigadores contar con expectativas razonables de desarrollo profesional en Uruguay. La Udelar cuenta con escasos recursos para mantener el flujo de ingreso al RDT. Esto tiene un impacto negativo en el panorama de la ciencia nacional, desincentivando la permanencia de investigadores/as en la institución y el país.

En el marco de la elaboración de su Plan Estratégico de Desarrollo de la Udelar solicitamos recursos para el ingreso de unas 512 nuevas solicitudes de ingreso al RDT teniendo en cuenta la demanda insatisfecha 2024-2025 y las proyecciones al final del quinquenio, lo que significa 128 dedicaciones totales por año.

Gráfico 4. Evolución de Docentes en Régimen de Dedicación Total por grado (2020-2025).



Fuente: SIAP, Udelar, padrón al mes de abril de cada año.

4. Expandir los espacios de cuidados en la Udelar. Reforzar los dispositivos de actuación ante violencia, acoso y discriminación.

Para reducir las desigualdades de género dentro de la Udelar, en particular en cuanto a las responsabilidades de cuidado que recaen directamente en las mujeres y condicionan su participación activa a nivel académico y laboral, la Udelar ha diseñado mecanismos de cuidados para las infancias con sus funcionarios/as.

Gráfico 5. Cargos docentes por grado según sexo.

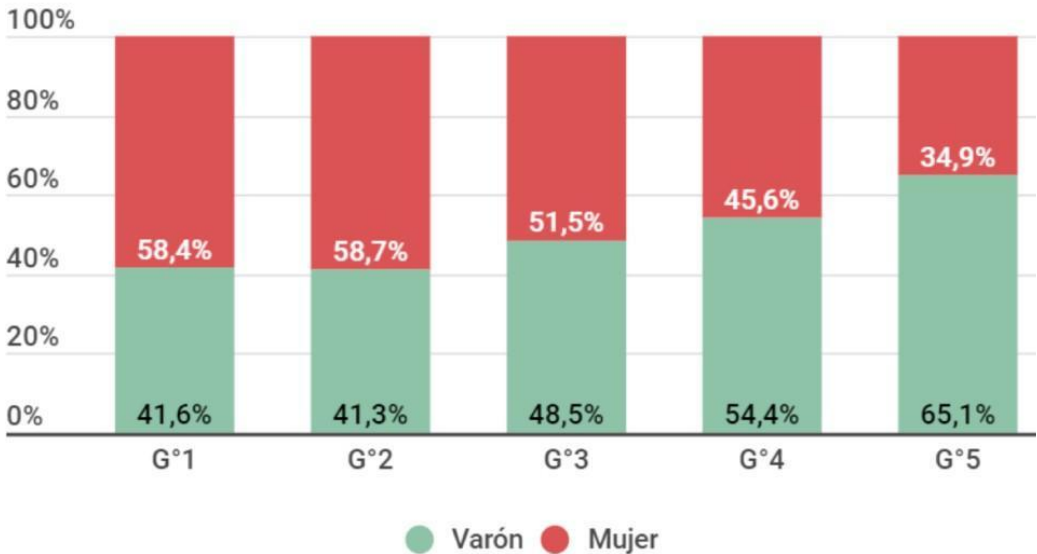
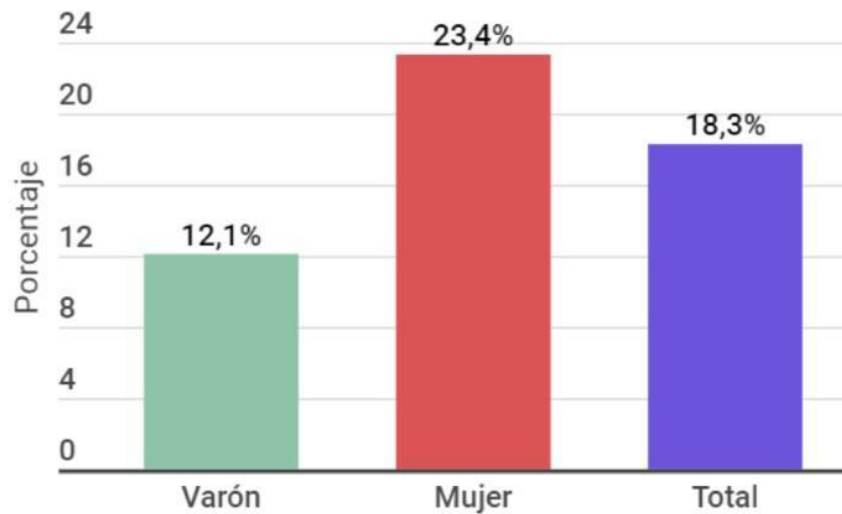


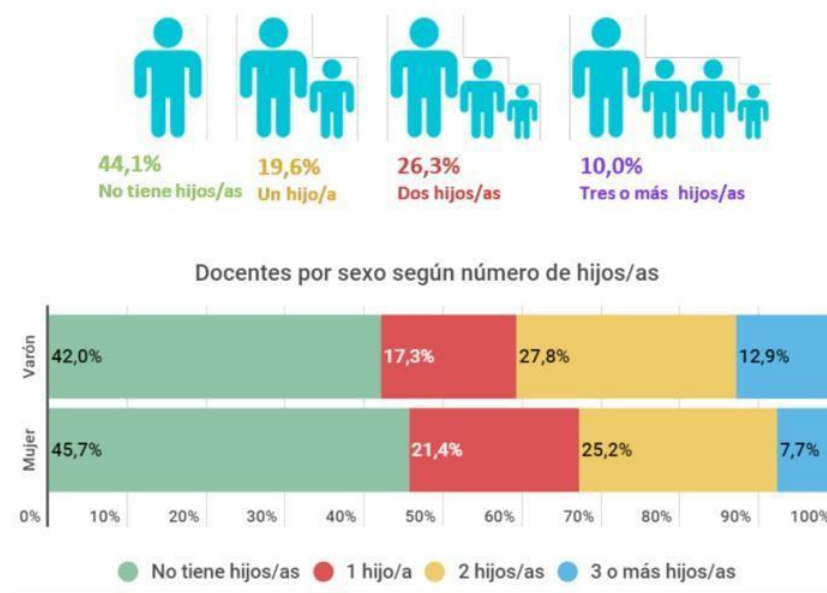
Gráfico 6. Docentes que realizan tareas de cuidados en el hogar, por sexo.



Fuente: Planeamiento Udelar 2021.

Con el fin de asegurar el acceso a espacios de cuidados en las diferentes áreas geográficas donde opera la universidad se ofrecerán dispositivos de apoyo a los cuidados de las infancias con soluciones para niñas/os entre tres meses y doce años de edad.

Gráfico 7. Docentes por sexo según número de hijos/as.



Fuente: Planeamiento Udelar 2021.

La Udelar no es ajena al sexismo y las diversas formas de discriminación que atraviesan las sociedades actuales. Existen múltiples manifestaciones del orden de género que permean la institución y se hacen visibles en la segregación horizontal y vertical, así como en situaciones de acoso, violencia o discriminación. Según la primera encuesta realizada por la Udelar sobre esta

problemática en 2021, el 16 % de todos quienes estudiaban en la Udelar y el 22,4 % de las estudiantes mujeres declaró haber vivido alguna situación de violencia sexual o de género en la institución. En este sentido, se requiere fortalecer la institucionalidad ante situaciones de violencia, acoso y discriminación, alcanzando el 100 % de servicios con referentes o equipos Técnicos especializados en el tema.

En el marco de la elaboración de su Plan Estratégico de Desarrollo de la Udelar solicitamos recursos para:

1. Expandir las propuestas vigentes y consolidar el rumbo de corresponsabilidad institucional en el cuidado.
2. Atender las situaciones de acoso, violencia o discriminación reforzando los equipos técnicos especializados.

5. Fortalecer transversalmente las capacidades de investigación, enseñanza y extensión, y atender desafíos y problemas de carácter nacional. Actualizar la tecnología disponible para la enseñanza de grado y mejorar infraestructura para la enseñanza superior de calidad

Para que la Udelar cumpla su papel de motor del desarrollo nacional, se requiere el apoyo para que se potencie la investigación, creación, enseñanza y extensión. Este desarrollo de las funciones sustantivas se realiza a través de programas centrales por el que se hacen llamados periódicos para proyectos financiados por comisiones sectoriales universitarias de enseñanza (CSE), de investigación científica (CSIC) y de extensión y actividades en el medio (CSEAM).

La ausencia de recursos para cumplir con estos programas es notorio. En 2024 existieron 106 proyectos de Extensión y Actividades en el Medio que han sido aprobados, pero no se cuentan dinero para su financiamiento. Por su parte, los Proyectos I+D de alta calidad de la CSIC, cuyo cometido es fomentar la realización de investigaciones de alta calidad en todas las áreas de conocimiento en la Universidad de la República (Udelar), el 51% no han sido financiados por ausencia de financiamiento³. Finalmente, esta carencia también se manifiesta en los escasos recursos con los que cuenta la CSE para la financiación de proyectos.

En el marco del PLEDUR, se solicitan recursos para:

1. La mejora en equipamiento que tenga impacto significativo sobre actividades de enseñanza y que amplíe o actualice las capacidades existentes, así como una mejora en la conectividad y las condiciones para el trabajo remoto.
2. Actualizar los montos que los programas otorgan, partidas para la atención de desafíos y problemas de carácter nacional, y para equipamiento y mejoramiento de capacidades disponibles en enseñanza.

³ De acuerdo a datos del 2022. [Ver Informe complementario para el apoyo de Proyectos de I+D adicionales, convocatoria 2022](#)

La Udelar se propone la atención a desafíos y problemas nacionales, cuyos orígenes se encuentran en la constatación de diversas necesidades de la población, así como en la oportunidad de fortalecer la generación de conocimiento en áreas de gran relevancia. El atender estos problemas emergentes incide en el desarrollo social, académico y productivo del país.

Por todo esto, convocamos a estudiantes, egresados, docentes y funcionarios de la Udelar a luchar por el incremento del presupuesto universitario. Llamamos a todas y todos los trabajadores, al pueblo todo, a sumarse a esta lucha por mejores condiciones de trabajo y estudio y una universidad comprometida socialmente. Queremos *“ciencia para todos, la belleza para todos”*.

**Invertir en educación pública es invertir en el país.
Y es saber cumplir.**