

TECNICATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL
21 de mayo de 2024

Jurado: Dra. Eliana Aspiazu
 Esp. Patricia Mantek
 Mg. Alfonsina Guardia

Dirección: Mg. Gerardo Portela

Estudiantes: Diego Aceña. Dto Servicios Informáticos, F. Ingeniería
 Pablo Carrascosa. Servicios generales Limpieza F. Ingeniería
 Fernando Hidalgo. Dto Servicios Informáticos, F. Humanidades

TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL

*No Docentes o Nodocentes.
Una mirada actual sobre la
construcción de la identidad del
sector en la UNMdP*

Agradecimientos

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte de mi camino en la Tecnicatura en Gestión Universitaria. A mi familia, quienes han estado a mi lado en cada paso, les agradezco profundamente. A mis compañeros, con quienes compartí charlas, desafíos y aprendizaje, les agradezco por ser parte de esta experiencia. Gracias Fernando y Pablo por su dedicación y esfuerzo en esta última etapa. A los docentes y profesionales que compartieron su conocimiento. A Gerardo nuestro director por su calidez y predisposición, y finalmente a nuestra querida UNMdP y gremio APU por el compromiso y esfuerzo de hacer realidad esta carrera para los trabajadores NODOCENTES.

Diego Aceña

Ante todo y principalmente quiero agradecer a mis compañeros de trabajo Fernando Hidalgo y Diego Aceña que fueron el gran apoyo para completar esta tecnicatura, junto a los docentes y el gremio que nos brindaron la oportunidad para nuestro desarrollo personal. Y gracias a mi familia que estuvieron siempre para ayudarme a completar este sueño.

Pablo Carrascosa

Expreso mi más sincero agradecimiento a mis hijos Lucas y Luna, a mi compañera de vida Victoria, que me apoyaron y alentaron resignando lo único que es irremplazable, el tiempo compartido. A mi vieja que toda su vida me ayudó y me guió y que lamentablemente no llegó a ver el final de este trabajo, a mi viejo que desde hace mucho me ilumina en mi camino . A Gerardo que me demostró con clarísimos ejemplos lo que es estar comprometido con la Universidad. Al gremio APU que promueve estos espacios de capacitación y busca desde la participación y el compromiso mejoras para los Nodocentes mostrando que es posible lograr esos objetivos sin caer en la burocracia sindical. A todos los TGUNIANOS, docentes y alumnos que hicieron que cursar esta carrera sea un placer. Donde pudimos romper esa estructura de clase magistral y disfrutar de propuestas pedagógicas cautivantes. A la UNMDP por brindarme educación pública gratuita y de calidad ... y el mejor trabajo del mundo.

Fernando Hidalgo

Índice

Agradecimientos	1
Índice	2
Introducción	3
Presentación Del Tema	3
Justificación	6
Pertinencia	6
Viabilidad	7
Preguntas de Investigación:	7
Objetivos de Investigación	7
Objetivo General	7
Objetivo específico	8
Marco Teórico	9
Hipótesis	12
Definiciones Metodológicas	13
Fuentes de investigación	13
Tipo De Investigación	13
• Enfoque	13
• Enfoque temporal	13
• Tipo de conocimiento según objetivos	13
Tipos de fuentes de datos	14
Relevamiento de datos:	14
Unidades de análisis	14
Variables	14
Análisis	18
Respuestas de la encuesta	19
Dimensión - Perfil Socio Cultural	19
Variable de "Construcción de Identidad Nodocente"	24
Variable - "Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente"	28
Consideraciones	43
Tesis	47
Propuestas	48
Reflexiones Finales	49
Referencias Bibliográficas	52
ANEXO	55
Instrumentos de recolección de datos	56
Preguntas Encuesta	56
Encuesta	67
Cartelería	78
Link de encuesta	78

Introducción

Presentación Del Tema

Las universidades de la Europa medieval surgen en el año 1088 con la fundación de la Universidad de Bolonia, estas nacieron como una evolución de las escuelas monásticas de la época, al agruparse los maestros y estudiantes por el derecho de enseñar y aprender teología filosofía o medicina. Esta organización de la enseñanza del conocimiento controlada por el poder eclesiástico de la época dió origen a una de las instituciones más antiguas y complejas de nuestra sociedad

Un poco más de 500 años después, ya en nuestro continente, los jesuitas abrieron el Colegio Máximo de Córdoba, donde se impartían clases de teología y filosofía. Mediante el Breve Apostólico del Papa Gregorio XV del 8 de agosto de 1621 que otorgó al Colegio Máximo la facultad de conferir grados y fuera confirmado por Felipe IV mediante Real Cédula del 2 de febrero de 1622. A mediados de abril de ese año Pedro de Oñate, con el acuerdo de los catedráticos, declaró inaugurada la Universidad, dando así origen a la historia universitaria argentina.

Podemos imaginar que durante toda la historia de estas instituciones había personas que sin pertenecer a ninguno de los claustros (docente o estudiante) realizaban tareas de ayuda para que se pudieran realizar las actividades de enseñanza.

Con la gran transformación que surge de la Reforma Universitaria del '18 más el cambio social que impulsa la llegada del peronismo al poder, es que en la década del '40 gracias a la Ley de Asociaciones Profesionales estos funcionarios empiezan a gestar la formación de una agremiación de empleados de la UBA (AGEUBA) que se diluiría por culpa de la Revolución Libertadora y el proceso de desperonización de las universidades. Sin embargo este movimiento continuaría hasta la reglamentación del primer Escalafón no-docente en 1965. (Cabrera, 2007)

La heterogeneidad de las tareas que lleva adelante el personal Nodocente de las universidades es tan amplio que hace muy difícil su denominación con un solo término. Es por eso que aún hoy continúan los debates por como autodenominarse, No Docentes, Nodocente, Personal Universitario, Funcionario Universitario. Todos estos nombres, aunque no terminan de definirnos por completo, nos permiten luchar como grupo por un reconocimiento como claustro dentro de la comunidad universitaria para de esta forma lograr voz y voto en todos los órganos de cogobierno.

“Los trabajadores de las Universidades Nacionales reciben distintos tipos de denominación en cuanto a la identificación de claustro. Hay un amplio abanico de denominaciones según la Universidad y su estatuto: no docentes, Personal de Apoyo Académico, Co-docentes, Personal de Administración y Apoyo, Personal Administrativo, Técnico y de Maestranza y una multiplicidad de nombres por el estilo.

Detrás de ésta variedad, se esconde una lucha simbólica por el nombre legítimo, que toma forma de discusiones libradas en pasillos y ámbitos universitarios. Algunos consideran que nombrarlo por la negativa, por lo que no son, determina en la práctica un espacio de menor prestigio frente a los espacios ocupados por académicos y una negación que invisibiliza las tareas. Por otra parte, están los que prefieren conservar el nombre popular, ya que lo consideran fuente de identidad y reconocimiento. En esta ala del debate se encuentra la propia organización sindical del sector, que puja (desde los distintos Consejos Superiores hasta en el mismísimo CIN) por llamarse Nodocentes “todo junto y con mayúscula”.” (Edelstein, 2019)

La Universidad Nacional de Mar del Plata no es la excepción a la variedad de profesiones que tiene el personal Nodocente en sus distintas áreas, podemos encontrar ingenieros, carpinteros, nutricionistas, electricistas, abogados, contadores, técnicos, psicólogos, diseñadores industriales, historiadores, etc. Muchos de ellos que se han formado en esta universidad o lo están haciendo.

Al momento de escribir este trabajo la UNMDP cuenta sólo con 846 trabajadores Nodocentes¹ para una institución conformada por nueve Unidades Académicas, una Escuela Superior de Medicina, un Colegio Preuniversitario, muchos institutos de investigación, programas de extensión y vinculación universitaria, que atiende la demanda educativa del sudeste de la provincia de Buenos Aires albergando a 42.640 estudiantes y 7028 docentes².

Este personal universitario, que en algunos casos ya son 2da generación de trabajadores, tiene una fuerte tradición de lucha gremial para defender sus derechos y conseguir de esta manera beneficios laborales que son pioneros en la historia de las Universidades Nacionales, como ser el régimen de licencia especial para madres y padres gestantes o la licencia por violencia de género, ingreso a planta permanente por concurso público de antecedentes y oposición.

¹ <https://transparencia.mdp.edu.ar/institucional/personal/> (Segundo semestre 2023)

² <https://transparencia.mdp.edu.ar/institucional/academica/> (Segundo semestre 2023)

Justificación

Pertinencia

Este trabajo se propone indagar en los procesos de construcción de la identidad (o identidades) del trabajador Nodocente de la Universidad Nacional de Mar del Plata., desde la dimensión laboral y organizacional del sector..

Los y las Nodocentes conforman un conjunto de grandes dimensiones, que a su vez es sumamente heterogénea. La trama social se entrelaza con el corte formal, burocrático y estatal que la constituye. Este aspecto formal incide en la identidad, pero se dinamiza con la comunicación interna y la socialización cotidiana.

Los interrogantes que articulan nuestra investigación surgen de advertir que muchos integrantes del sector, de maneras diferentes conforme a su recorrido dentro de la Universidad, fueron construyendo y construyen hoy, de manera individual, grupal o colectiva, un marcado sentido de pertenencia con la Institución.

Desde este punto de partida, nos preguntamos cómo perciben y valoran determinadas características tanto de la labor Nodocente como de su realidad cotidiana en relación con otras actividades universitarias. Luego de ello, querríamos saber qué actividades, proyectos y metas, en su relación con la socialización y la comunicación interna activan la conformación de grupos y afinidades. Finalmente, nos interrogamos sobre la diversidad y heterogeneidad de esta identidad Nodocente, a la luz de las diferentes miradas que sobre el tema podremos relevar. ¿Existe una identidad? ¿Son muchas identidades que comparten elementos en común? ¿Las identidades cambian por sus protagonistas o por otros factores?

Entre los aspectos identitarios que serán relevados, este proyecto propondrá centrarse, en una segunda parte, sobre aquellos valorados positivamente por el conjunto del personal universitario. En efecto, nos proponemos aportar propuestas para el fomento de estos rasgos, ya que consideramos que propiciarlos sumará insumos para favorecer el constructivo vínculo tanto entre pares como con el

abanico de roles que conforman el sistema institucional. Esta investigación aportará datos para identificar elementos identitarios que deben ser potenciados para delinear políticas de organización interna que sumen al bienestar tanto del sector como de la Institución en su conjunto.

Viabilidad

Para este trabajo se utilizarán fuentes de datos primarios. Se realizarán encuestas de forma anónima donde se relevará distintas dimensiones de los sujetos, como nivel sociocultural, tiempo de permanencia en la institución, forma de ingreso y capacitaciones además de lo referente a distintos niveles de satisfacción.

Preguntas de Investigación:

- ¿Existe una Identidad o identidades del sector Nodocente?
- ¿Cuáles son los procesos que permiten la construcción de la o las identidades?
- ¿La percepción de esa identidad cambia por los protagonistas o por factores organizacionales?

Objetivos de Investigación

Objetivo General

Indagar sobre los procesos que inciden en la construcción de la identidad (o identidades) del trabajador Nodocente de la Universidad Nacional de Mar del Plata

Objetivo específico

Explorar los modos cómo se construye la identidad y el sentido de pertenencia de los trabajadores Nodocentes para identificar las dimensiones que las componen.

Comparar la identidad y el sentido de pertenencia que perciben los trabajadores Nodocentes de diferentes agrupaciones y diferentes unidades académicas

Comparar en diferentes sectores los procesos de vinculación social y si esto permite la construcción de una identidad como sector

Marco Teórico

Si partimos del precepto que “Uno es uno y sus circunstancias” podemos entender que la construcción de la identidad como trabajador Nodocente estará íntimamente ligada a su experiencia y entorno laboral. Basándonos en lo que propone Páramo (2008, p. 541), “Por identidad se entiende las características que posee un individuo, mediante las cuales es conocido. Sin desconocer los aspectos biológicos que la conforman, buena parte de la identidad personal la formamos a partir de las interacciones sociales que comienzan con la familia, en la escuela y con la gente que se conoce a lo largo de la vida. La identidad así construida va a influir en la manera como actuamos en el mundo.”

Dos grandes condiciones configuran inicialmente la figura del trabajador Nodocente: por un lado, tener como empleador al Estado y por otro lado, trabajar en Universidades Nacionales. Esas condiciones iniciales fueron un hilo conductor que ayudan a comprender la dinámica con la que evolucionó la identidad y el peso político del sector dentro de las Universidades. (Edelstein, 2019).

Existen identidades colectivas donde los actores pueden construir expectativas, compararlas con la realidad y su estructura de oportunidades. Estas identidades “responden a un proceso de construcción social por parte de los individuos o grupos que forman parte de un movimiento social” (Tejerina, 2005, p. 80).

Una identidad colectiva se conforma de tres elementos: en primer lugar, la presencia de aspectos cognitivos presentes en una serie de rituales, prácticas y producciones culturales que derivan en una definición sobre los fines, los medios y el ámbito de la acción colectiva. Como segundo aspecto, la identidad colectiva es comprendida por una red de relaciones entre actores que comunican, influyen, interactúan, negocian entre sí y adoptan decisiones. Tercero, en esta identidad también hay una implicación emocional, que posibilite a los activistas ser parte de un “nosotros” (Tejerina, 2005, pp. 80-81).

Castells (1998) destaca la estrecha relación entre cultura e identidad, argumentando que la identidad es un proceso mediante el cual un actor social se reconoce a sí mismo y construye significado en función de atributos culturales específicos, excluyendo referencias más amplias a otras estructuras sociales. Esto implica que la identidad de una persona o grupo social se forma en gran medida a partir de aspectos culturales específicos, como la lengua, la religión, las tradiciones, la historia, etc.

Este concepto de identidad, tal como lo describe Castells, subraya la importancia de lo simbólico y lo social en la construcción de la identidad. En otras palabras, la cultura y la sociedad desempeñan un papel fundamental en la creación de un sentido de pertenencia y en cómo los individuos se definen a sí mismos, la identidad es un proceso subjetivo y socialmente construido, influenciado por atributos culturales específicos y las interacciones cotidianas en un contexto social dado.(Fernandez, Inédita , a la espera de fecha para su defensa).

Es por ello que “El concepto de identidad se diferencia del de personalidad o viene a sustituirlo, precisamente en el énfasis que se otorga en la situación social, la interacción con otros y la influencia de las instituciones en la construcción de tal identidad” (Páramo, 2008, p 541).

El significado atribuido a una profesión se fundamenta en su legitimidad, validez y función, determinados por las características de la sociedad en la que uno nace y se desarrolla, así como por los procesos y contextos de institucionalización. Asimismo, depende de las formas de representación social que le confieren un tipo o grado de reconocimiento y legitimidad, a través de los cuales adquiere un estatus colectivo.

En su video sobre identidad laboral, Amaya (2014) sostiene que la identidad y la autoimagen se moldean con el paso de los años, al igual que la afinidad en el entorno laboral. Esto se debe a que tener una visión de uno mismo orienta y otorga significado a nuestras acciones, proporcionando impulso para avanzar. Del mismo modo, la identificación con el trabajo nos ayuda a comprender quiénes somos y

quiénes deseamos ser en el futuro, creando una identidad que se integra en el contexto gremial. De León Suasnívar, (2018) también señala que “el trabajo forma parte de nuestra filiación; todo lo que hacemos condiciona a las personas, desde una perspectiva sociológica del trabajo.”

En (Alcalá et al., 2014, p 158)” Gros Salvat y Romañá Blay (2004) también plantean que el concepto de “identidad profesional” da cuenta de procesos de permanencia, de constancia, de unidad y de reconocimiento de uno mismo. En este sentido, y a diferencia de la noción de rol, los autores destacan que la noción de identidad: “introduce la dimensión personal vivida, psíquica, pero también la vida social (...), lo personal y lo social se entremezclan y se construyen constantemente” (p. 120).La interrelación entre la dimensión personal y la social integra también dos elementos fundamentales en la configuración de la identidad profesional (Ávila y Cortés, 2007):

El sentido de pertenencia a un grupo que se distingue por poseer un alto nivel de habilitación en un oficio con respaldo y reconocimiento institucional. y social, lo que implica que en el imaginario social existe una idea clara y definida de pertenecer a esa profesión, aunque puede darse el caso que no sea del todo compartida con la realidad, y con lo que realizan los profesionistas específicos (Ávila y Cortés, 2007, pp.2-3)”

Hipótesis

La identidad del trabajador Nodocente de la UNMDP se construye a partir de las vivencias experimentadas en su área de desempeño y el tiempo de permanencia en la institución.

Los vínculos afianzados en la empatía hacia los compañeros de área conforman una identidad sectorial

Definiciones Metodológicas

Fuentes de investigación

Para este trabajo se utilizaron fuentes de datos primarios . Se realizaron encuestas de forma anónima donde se relevaron distintas dimensiones de los sujetos , como nivel sociocultural, tiempo de permanencia en la institución, forma de ingreso y capacitaciones además de lo referente a distintos niveles de satisfacción.

Tipo De Investigación

- **Enfoque**

Este trabajo de integración final, estará basado desde un enfoque cuantitativo, ya que busca describir el sentir identitario desde la perspectiva del trabajador Nodocente mediante encuestas a trabajadores Nodocentes de distintos agrupamientos (administrativo, técnico o personal de apoyo)

- **Enfoque temporal**

Ya que la construcción de los datos se hizo mediante encuestas buscando describir los procesos que permiten la construcción de una identidad o identidades Nodocentes en el aquí y el ahora, por ello es que el enfoque temporal de este trabajo será del tipo transversal o sincrónico

- **Tipo de conocimiento según objetivos**

Por las características planteadas en la justificación y al no haber encontrado estudios de similares características es que se tratara de un trabajo de carácter exploratorio – descriptivo

Tipos de fuentes de datos

Las fuentes de datos que se utilizaron fueron del tipo primario, ya que se trabajó con encuestas anónimas que se hicieron llegar a compañeros de distintas áreas y agrupamientos para lograr tener una muestra lo más heterogénea posible.

Relevamiento de datos:

Unidades de análisis

La unidad de análisis de este trabajo son los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata a los cuales encuestamos mediante un formulario de Google que permitió una sola carga por usuario para evitar respuestas dobles y lograr tener una muestra adecuada de la población. Se las hicimos llegar mediante grupos de WhatsApp, listas de distribución de correo y colgando en diferentes espacios de tránsito cartelería con códigos QR.

Variables

El siguiente cuadro detalla las Variables que se buscan analizar con sus dimensiones e indicadores

Variable	Dimensión	Indicador
Construcción de Identidad Nodocente	● Perfil Sociocultural	<ul style="list-style-type: none">○ Edad○ Conformación familiar○ Nivel educativo
	● Socialización	<ul style="list-style-type: none">○ Participación en actividades grupales del área○ Participación en actividades gremiales recreativas

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Realización de encuentros o actividades fuera del ámbito laboral ○ Desarrollo vínculos de amistad cercana dentro de la institución ○ Contacto con otros compañeros que realizan tareas similares pero en otras áreas o U.A. ○ Valoración del prestigio de las funciones según el área de pertenencia
<p>Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Perfil Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vínculos familiares en la universidad ○ Conocimiento previo de las condiciones y beneficios laborales ○ Ingreso a la institución ○ Antigüedad ○ Área de desempeño ○ Permanencia en el área ○ Cambio de agrupamiento o de área de desempeño ○ Trabajo en conjunto con otros compañeros/as ○ Trabajo en atención al público

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Relación con compañeros/as de otros agrupamientos ○ Identificación con la misión, los valores y la cultura institucional ○ Motivación y compromiso laboral ○ Satisfacción laboral ○ Autodefinición
	<ul style="list-style-type: none"> ● Compromiso Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración de la carga horaria laboral ○ Realización de horas extras ○ Realización de cursos de capacitación ○ Participación en concursos de promoción ○ Realización de tareas por fuera del horario laboral ○ Realización de tareas que exceden las funciones del cargo ○ Valoración de condiciones para la realización de carrera profesional ○ Valoración de beneficios laborales ○ Realización de otras actividades laborales

		<ul style="list-style-type: none">○ Consideración de cambiar de trabajo renunciando a la Universidad○ Conocimiento del CCT N°366/06○ Participación de actividades de lucha gremial (asambleas, movilizaciones, paros)
--	--	---

Análisis

La encuesta se realizó entre los días 25 de octubre de 2023 y el 1 de noviembre de este mismo año, donde el primer día se recogieron 132 de las 159 respuestas totales , esto se debió a que se compartió en 4 grupos de WhatsApp el link de la encuesta y como un efecto de bola de nieve se fue replicando en distintos grupos que tienen los trabajadores de sus áreas. En los siguientes días la participación de la encuesta fue decayendo y fue más por acceso de la cartelería distribuida con el código QR.

Teniendo en cuenta que el total de los trabajadores Nodocentes de la UNMDP en la actualidad rondan en los 850, la cantidad de muestras obtenidas (159 respuestas individuales) nos da una participación cercana al 20% de la población, siendo estas respuestas pertenecientes a personal que se desempeña en de 18 de las 25 áreas relevadas (Gráfico 18).

Tabla 01

Etiquetas de fila	Cuenta de Marca temporal
Colegio Arturo Illia	7
Escuela Superior de Medicina	8
Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño	10
Facultad de Ciencias Agrarias	7
Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social	15
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	12
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	12
Facultad de Humanidades	14
Facultad de Ingeniería	14
Facultad de Psicología	20
Rectorado	6
Secretaría Académica	3
Secretaría de Administración Financiera	8
Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria	2
Secretaría de Comunicación y Relaciones Públicas	9
Servicios Generales	9
Subsecretaría de Gestión de la Información	1
Subsecretaría de Obras y Servicios	2
Total general	159

Fuente: Datos propios

Aunque es importante tener en cuenta que la muestra que hemos relevado no puede considerarse completamente representativa de todo el personal Nodocente, sus resultados proporcionan una visión inicial y útil de diversos aspectos dentro de este grupo. A pesar de las limitaciones inherentes a la representatividad, los datos recopilados nos permiten obtener una comprensión más amplia y contextualizada sobre aspectos clave relacionados con el personal Nodocente. Es fundamental reconocer que estos hallazgos no deben generalizarse de manera indiscriminada, pero sí pueden ser valiosos para identificar tendencias, patrones o áreas de interés que podrían requerir una investigación más exhaustiva en futuros estudios con muestras más amplias y diversificadas.

Respuestas de la encuesta

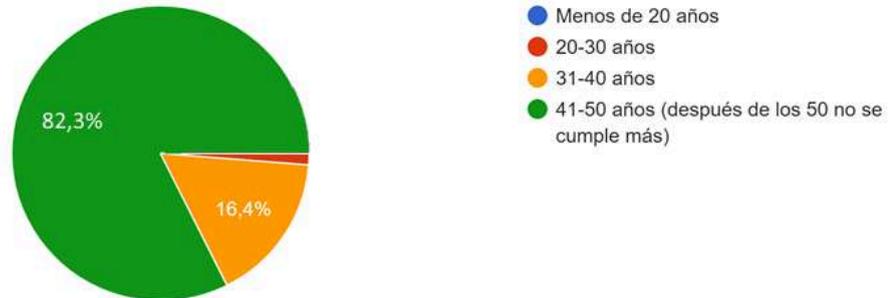
Dimensión - Perfil Socio Cultural

De la encuesta realizada, se pudieron obtener datos muy interesantes. En primer lugar, según el (Gráfico 01), se observa que una gran parte del personal, el 82.3%, tiene entre 41 y 50 años (después de los 50 no se cumple más), y además, el 16.4% tiene entre 31 y 40 años. Esto nos da un rango etario de personas que se encuentran en el centro de su edad laboral.

Gráfico 01

Edad

159 respuestas



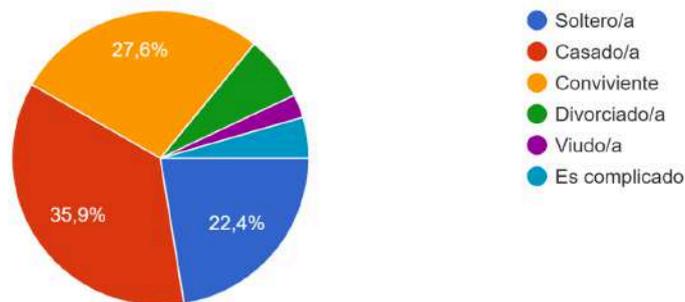
Fuente: Datos propios

Con respecto a la conformación familiar (gráfico 02), más de la mitad, es decir, el 63.5%, tiene pareja estable. De estos, el 35.9% están casados, el 27.3% convivientes y el 22.4% son solteros.

Gráfico 02

Conformacion Familiar

156 respuestas



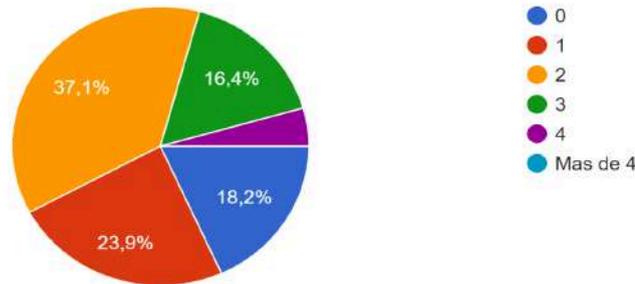
Fuente: Datos propio

En el caso del (gráfico 03), observamos que solo el 18.2% no tiene hijos, destacándose con mayor porcentaje los que tienen 2 hijos, siendo el 37.1%, con un

hijo el 23.9%, y en un porcentaje menor del 16.4% con tres hijos. El mínimo porcentaje se da para aquellos que tienen 4 o más hijos.

Gráfico 03

Cantidad de hijas/os
159 respuestas

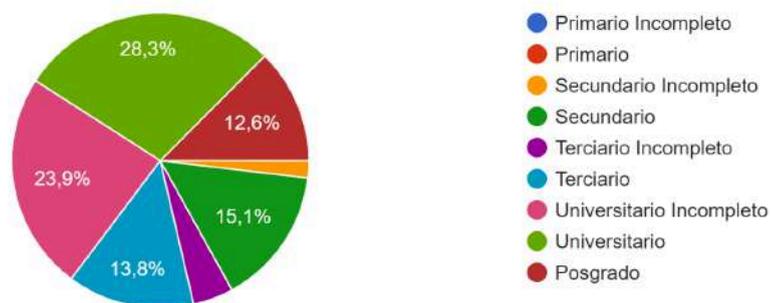


Fuente: Datos propios

Si evaluamos el nivel educativo, tal como se detalla en el gráfico 04, observamos un alto nivel de educación. El 64.8% pasó por alguna institución educativa de altos estudios, donde el 12.6% posee un posgrado, el 40.9% posee título universitario y un 13.8% posee título terciario. Podemos ver que el personal sin título universitario es el de menor proporción.

Gráfico 04

Maximo Nivel de Estudios Alcanzado
159 respuestas



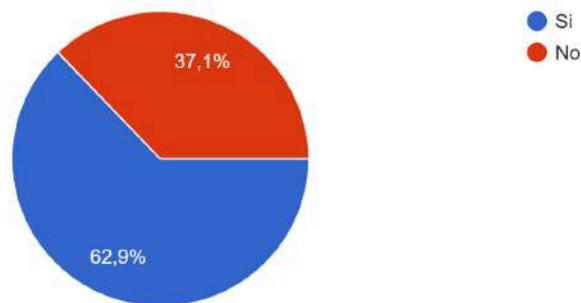
Fuente: Datos propios

Dentro de los que realizaron estudios superiores, el 62.9% empezó estudios en más de una carrera (ver gráfico 05), donde el 62.7% de las y los encuestados hicieron 2 carreras, el 19.3% hicieron 3 carreras, el 12% hicieron 4 y un 6% hizo más de 4, como se ve en el gráfico 06.

Gráfico 05

¿Realizó estudios de más de una carrera?

132 respuestas

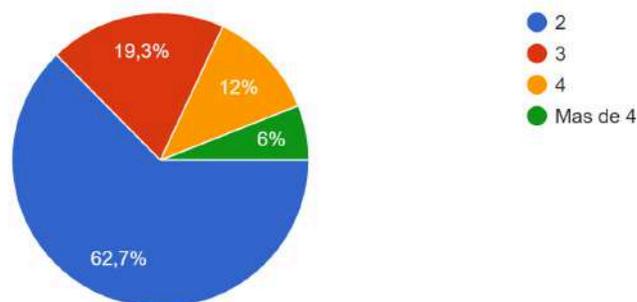


Fuente: Datos propios

Gráfico 06

¿Cuántas Carreras de nivel terciario o superior empezó o terminó?

83 respuestas



Fuente: Datos propios

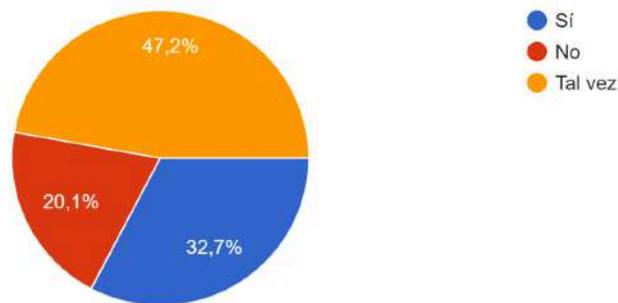
Podemos destacar que la mayor parte de las y los encuestados tienen ganas de continuar con sus estudios, como se ve en el (Gráfico 7), donde el 47.25% tal vez

seguiría estudiando, manifestándose como una posibilidad, y el 32.7% planean seguir estudiando, manifestándose con certeza.

Gráfico 07

¿Piensa continuar estudiando?

159 respuestas



Fuente: Datos propios

Haciendo una lectura en conjunto de los datos, se empieza a definir un perfil donde mayoritariamente observamos que el personal es mayor de 41 años con una pareja estable e hijos. Además, es para destacar que tiene un alto nivel de estudios con la intención de seguir capacitándose. Sabemos que las ocupaciones, la familia y los horarios de alguna forma son un impedimento para cursar y estudiar. Sin embargo, creemos que el deseo de continuar capacitándose se debe a que la educación superior se diversificó, existiendo grandes ofertas educativas y posibilidades de estudio que se vieron incrementadas en pospandemia, incluso con modalidades híbridas que permiten acomodar los horarios de los trabajadores. También, los beneficios proporcionados por las distintas paritarias locales que, como en el caso de la TGU/LGU, permiten que parte de la carga horaria se tome de la jornada laboral.

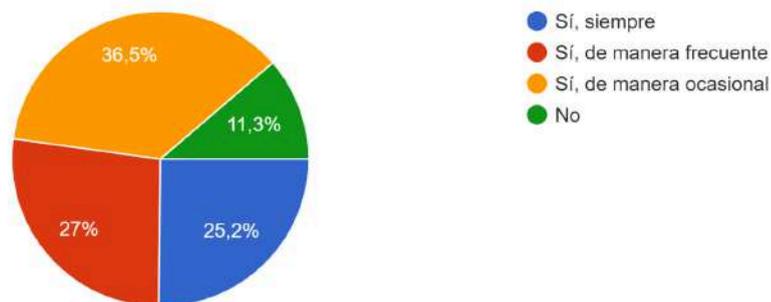
Variable de "Construcción de Identidad Nodocente"

Cuando se indaga, el 52.2% realiza siempre o de manera frecuente actividades no laborales grupales (almuerzos, descansos, Amigo Invisible, etc.) con otros compañeros/as (gráfico 08). De estos, se destaca que los que siempre realizan estas actividades son el 25.2%, el 27% lo realiza frecuentemente, mientras que el 36.5% lo hace ocasionalmente y solo el 11.3% no participa.

Gráfico 08

¿Participa en actividades no laborales grupales con otros compañeros/as (Almuerzos , Descansos, Amigo Invisible, etc)?

159 respuestas



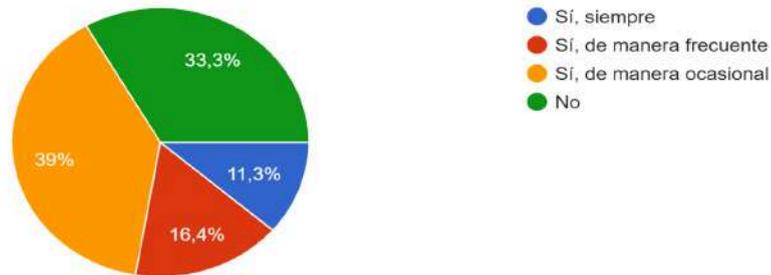
Fuente: Datos propios

En el caso de las actividades recreativas (fiestas, torneos, cursos, etc.) organizadas por el gremio (ver gráfico 09), el 72.3% manifiesta que concurre, desglosando de la siguiente manera: el 39% concurre de manera ocasional, un 11.3% siempre concurre y el 16.4% lo hace frecuentemente, mientras que solo el 33.3% no concurre.

Gráfico 09

¿Participa en actividades gremiales recreativas (fiestas, torneos, cursos, etc.)?

159 respuestas



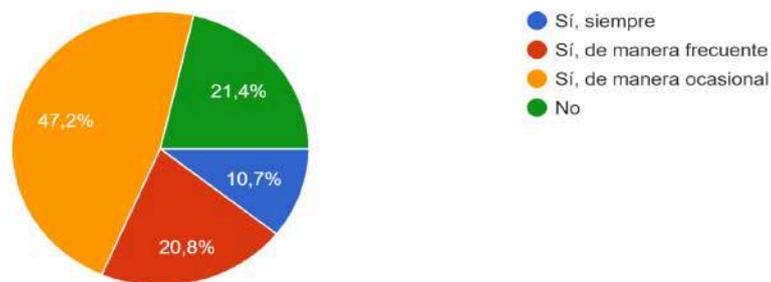
Fuente: Datos propios

Podemos observar que esta tendencia se mantiene para encuentros con compañeros fuera del ámbito laboral (gráfico 10), donde el 78.6% se reúnen ya sea siempre, de manera frecuente u ocasional y el 21.4% opta por no participar de este tipo de actividades.

Gráfico 10

¿Participa de encuentros o actividades con compañeros/as fuera del ámbito laboral?

159 respuestas

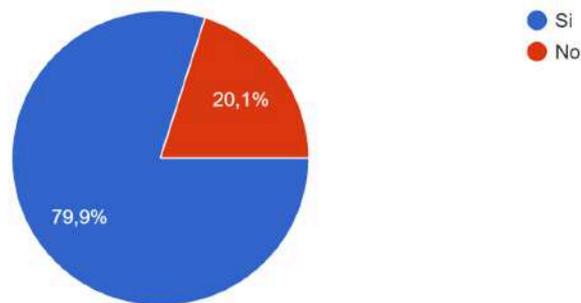


Fuente: Datos propios

En el gráfico 11 se observa que el 80% del personal desarrolla vínculos de amistad cercana dentro de la institución.

Gráfico 11

¿Desarrolló vínculos de amistad cercana dentro de la institución?
159 respuestas

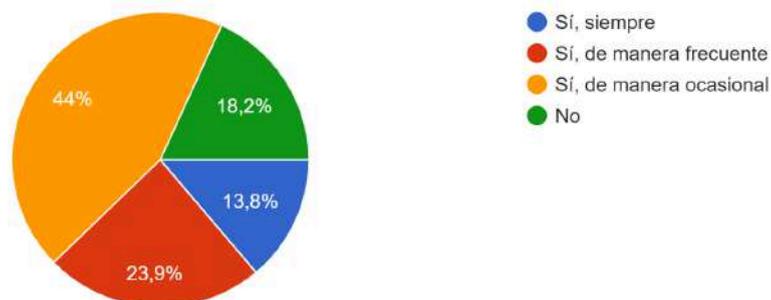


Fuente: Datos propios

Al consultar si el personal tiene contacto con otros compañeros que realizan tareas similares en otras áreas o unidades académicas (gráfico 12), podemos decir que el 37.7% interactúa siempre o de manera frecuente, mientras que el 18.2% no tiene contacto con otros compañeros/as y el 44% lo tiene ocasionalmente.

Gráfico 12

¿Tiene contacto con otros compañeros que realizan tareas similares en otras U.A. o áreas?
159 respuestas



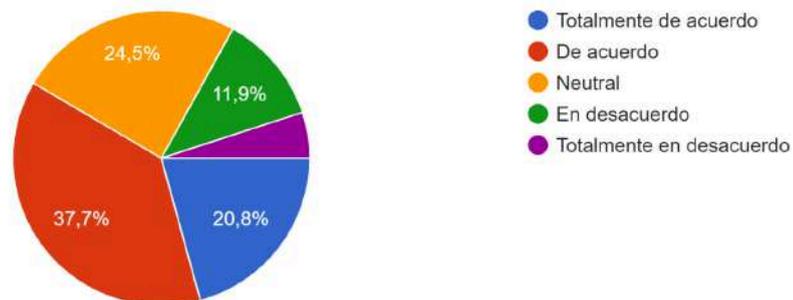
Fuente: Datos propios

Cuando se indagó sobre si consideraban que dentro de las funciones del personal Nodocente existen tareas con un mayor prestigio según el área, (gráfico 13), el 20.8% estuvo totalmente de acuerdo con esa afirmación, el 37.7% estuvo de acuerdo, sólo el 24.5% expresó una opinión neutral al respecto y el resto se manifestó en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Gráfico 13

¿Considera que dentro de las funciones del personal Nodocente existen tareas de mayor prestigio según el área de pertenencia?

159 respuestas



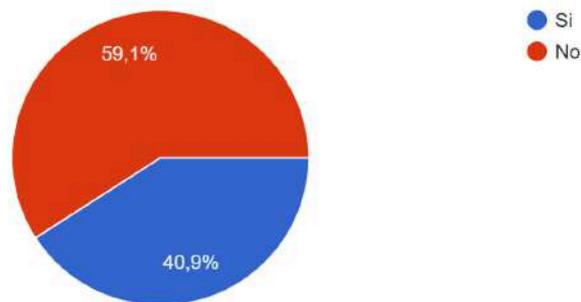
Fuente: Datos propios

Variable - "Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente"

Cuando relevamos la variable de sentido de pertenencia del sector, podemos observar que un 41% del personal tiene o tuvo algún familiar dentro de la UNMDP (gráfico 14)

Gráfico 14

¿Tiene o tuvo algún familiar que perteneciera a la UNMDP?
159 respuestas

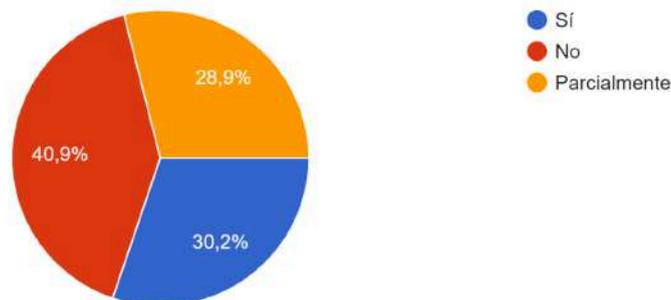


Fuente: Datos propios

y que antes de su ingreso formal a la planta solo un 41% no conocía las condiciones o beneficios laborales (gráfico 15), que las conocían parcialmente un 29% y un 30% tenían un conocimiento pleno.

Gráfico 15

Antes de su ingreso como trabajador/a de la universidad, ¿Conocía las condiciones y/o beneficios laborales?
159 respuestas



Fuente: Datos propios

En cuanto al ingreso como trabajador (gráfico 16), es destacable que un 70% de las respuestas recogidas indican que fue por concurso público de antecedentes y oposición, un 8% por contrato de locación de servicios y un 6% por recomendación directa.

Gráfico 16

Su ingreso como trabajador al ambito universitario fue por
159 respuestas

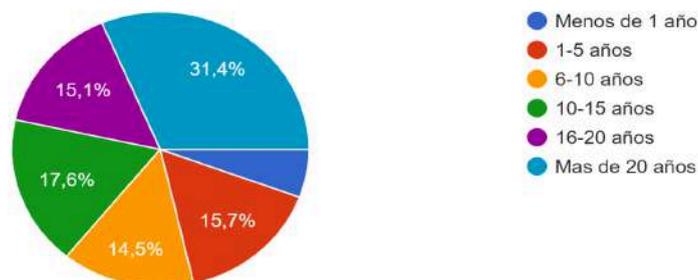


Fuente: Datos propios

Al analizar la antigüedad en la institución (gráfico 17) se recogieron datos heterogéneos ya que solo se destacó con más de 20 años el 31% de los encuestados, el resto de las opciones rondaron el 15% y solo un 6% tiene menos de un año de antigüedad.

Gráfico 17

Antigüedad en la institución (en años)
159 respuestas



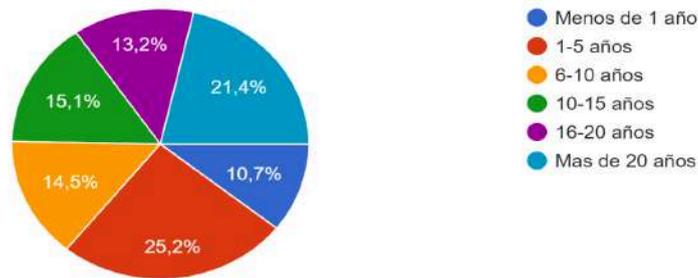
Fuente: Datos propios

Cuando tamizamos la información para saber la antigüedad en el área de desempeño (Gráfico 19) vemos que descendió el porcentaje de los de más de 20 años al 21% y que por otro lado aumentó a 25% los que tienen de 1 a 5 años de antigüedad.

Gráfico

19

Antigüedad en el área (en años)
159 respuestas

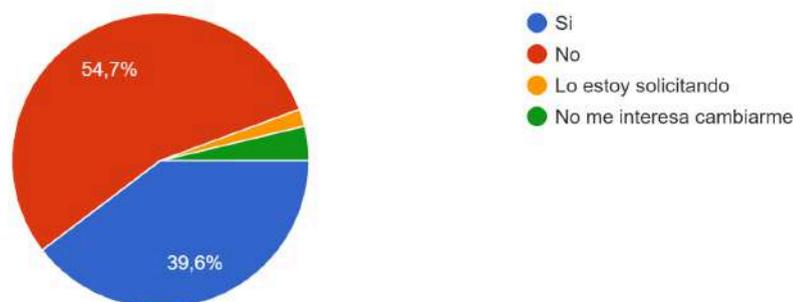


Fuente: Datos propios

Por otro lado, al consultar por cambios de agrupamiento o áreas de desempeño (Gráfico 20) un contundente 54.7% indicó que no lo había hecho, en contrapartida un 39.6% de las respuestas indicaba que habían cambiado. Como dato adicional 6 personas (3.8%) de las 159 encuestadas manifiestan que “*No me interesa cambiarme*” y 3 compañeros/as están solicitando el cambio de área.

Gráfico 20

¿Ha cambiado de agrupamiento o de área de desempeño en la institución?
159 respuestas

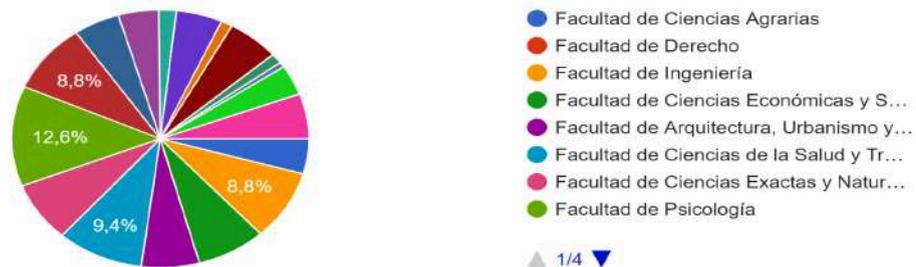


Fuente: Datos propios

La heterogeneidad de las respuestas se puede evaluar mediante el gráfico 18 que nos muestra la alta participación de las distintas áreas de la institución, destacándose la Facultad de Psicología con el 12.6%, la Facultad de Ciencias de la Salud con el 9.4% y las Facultades de Humanidades e Ingeniería con un 8.8% cada una.

Gráfico 18

Area de desempeño
159 respuestas

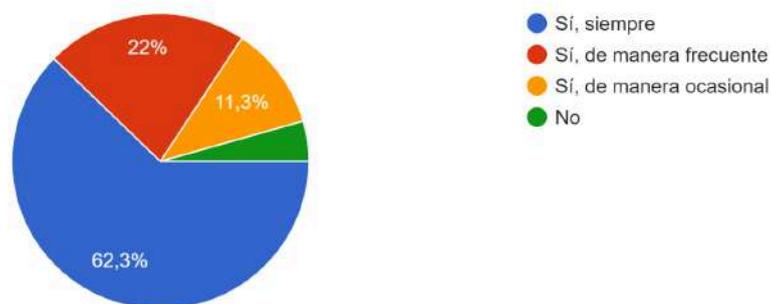


Fuente: Datos propios

Al analizar la forma de trabajar del personal, los datos recolectados indican que un 62.3% trabaja de manera conjunta con otros compañeros/as (Gráfico 21), un 22% lo hace de manera frecuente, mientras que un 11.3% lo hace de manera ocasional. Solo un 4% se desempeña de manera solitaria.

Gráfico 21

¿Trabaja de manera conjunta con otros compañeros?
159 respuestas



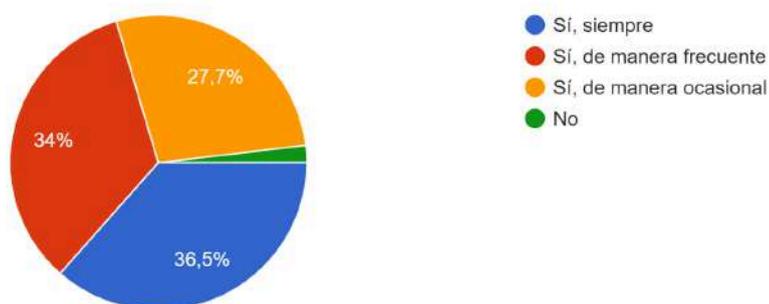
Fuente: Datos propios

Al preguntar si tienen trato con compañeros/as de otros agrupamientos (Gráfico 23) un 98% contestó positivamente, segmentando en un 36.5% que “*sí, siempre*”, 34% “*sí, de manera frecuente*” y 27.7% que lo hacía “*de manera ocasional*”

Gráfico 23

¿Tiene trato con compañeros/as de otros agrupamientos?

159 respuestas



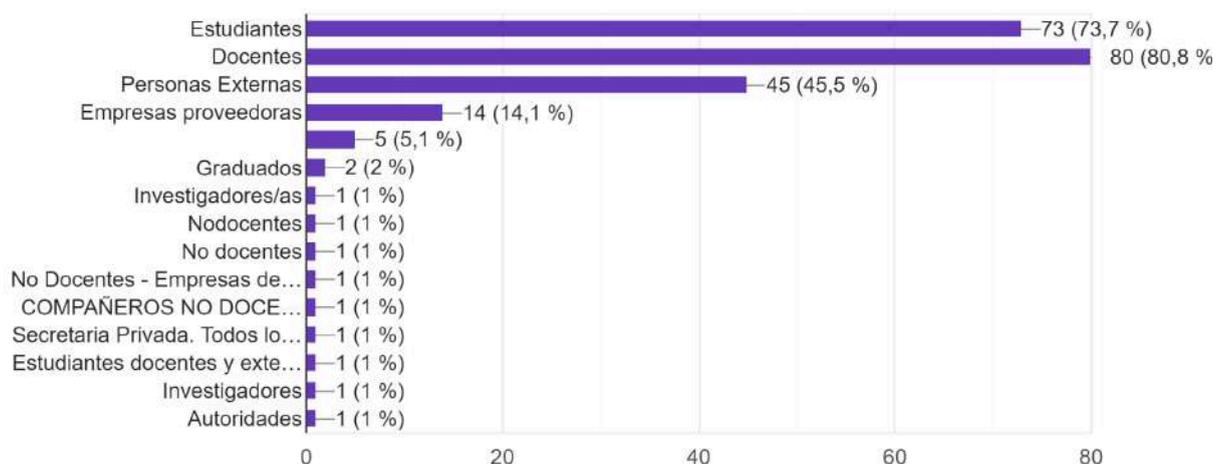
Fuente: Datos propios

Cuando consultamos si en sus tareas se encontraban con la responsabilidad de la atención al público (Gráfico 22), pudimos obtener 99 respuestas que representa un 62% del universo encuestado. Al ser esta pregunta opcional y de múltiple selección podemos decir que un 73% de esos 99 compañeros/as, se desempeña con atención a estudiantes, un 80% con atención a docentes, un 45% con personas externas a la institución y un 14% con empresas proveedoras, y Nodocentes, graduados, investigadores, autoridades, extensionistas son atendidos por un 1% del personal encuestado

Gráfico 22

Si trabaja en atención al público (Seleccionar todo lo que corresponda)

99 respuestas

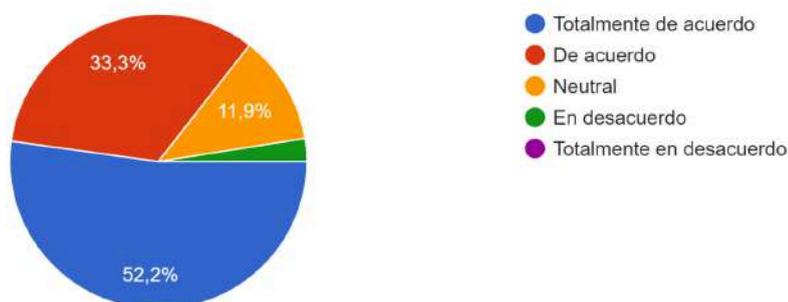


Fuente: Datos propios

El Gráfico 24 revela que el 85,5% de los encuestados se identifica con la misión, los valores y la cultura de la UNMDP. En detalle, el 52,2% está totalmente de acuerdo, el 33,3% está de acuerdo y solo el 11,9% se mantiene neutral. Se observa que un pequeño porcentaje expresó desacuerdo.

Gráfico 24

¿Que tan identificado/a se siente con la mision, los valores y la cultura de la UNMDP? que son: •
La exploración y producción de nuevos conocimiento...us habitantes y fortalecer la identidad nacional
159 respuestas



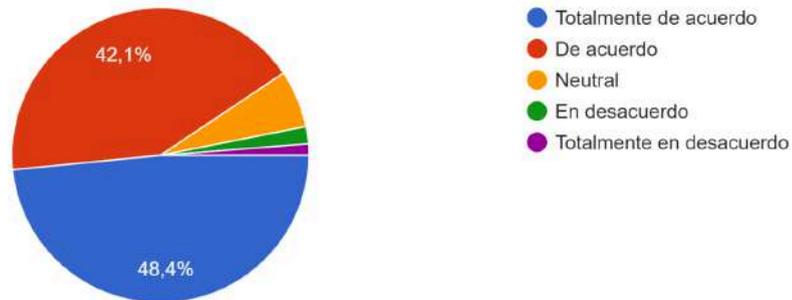
Fuente: Datos propios

En cuanto a la motivación o compromiso laboral (Gráfico 25), el 48,4% se siente totalmente motivado, y el 42,1% se encuentra motivado.

Gráfico 25

¿Se siente motivado/a y/o comprometido/a con su trabajo?

159 respuestas



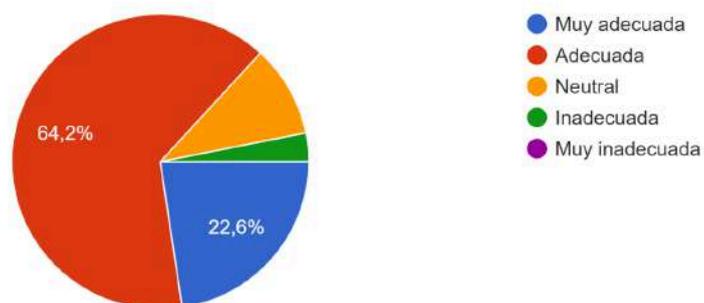
Fuente: Datos propios

Al consultarles en relación a su valoración de la carga horaria laboral , podemos inferir la apreciación positiva de la duración de la jornada laboral ya que 66% de los encuestados la consideran adecuada o muy adecuada (Gráfico 28)

Gráfico 28

Valoración de la carga horaria laboral

159 respuestas



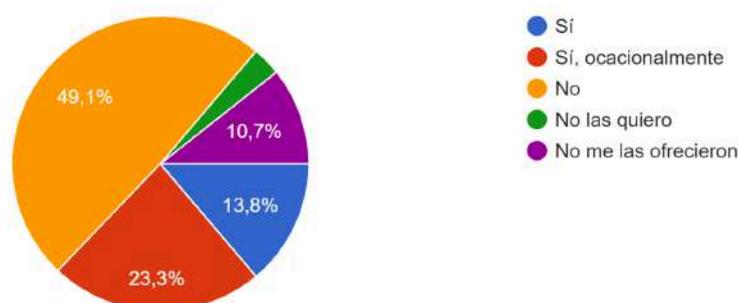
Fuente: Datos propios

En cuanto a la realización de horas extra (Gráfico 29) , casi un 50% de los encuestados no las realiza, un 37% lo hace ocasionalmente o en forma regular y un 10% estaría dispuesto a realizarlas

Gráfico 29

¿Realiza horas extras?

159 respuestas



Fuente: Datos propios

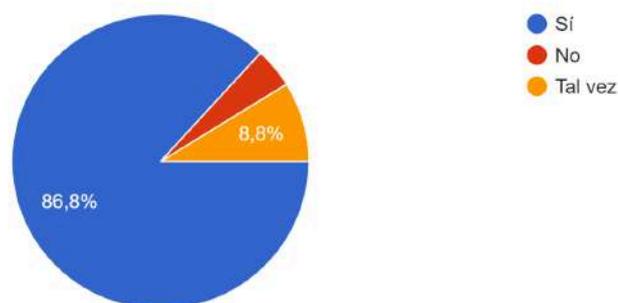
Vemos que, en general, el trabajador Nodocente establece relaciones con compañeros de otros agrupamientos y ha desarrollado lazos de amistad dentro de la Universidad, muchos de ellos también tienen relaciones familiares en este ámbito. Esto genera que la UNMdP tenga una fuerte cultura institucional y sus trabajadores persigan el cumplimiento de la misión y valores.

Gracias a estos factores y otros, el personal se siente motivado en su función. Esto se refleja en el gráfico 26, donde el 86,8% recomendaría este trabajo a familiares o amigos, y el 8,6% tal vez lo haría.

Gráfico 26

¿Recomendaría trabajar en la UNMDP a familiares o amigos?

159 respuestas



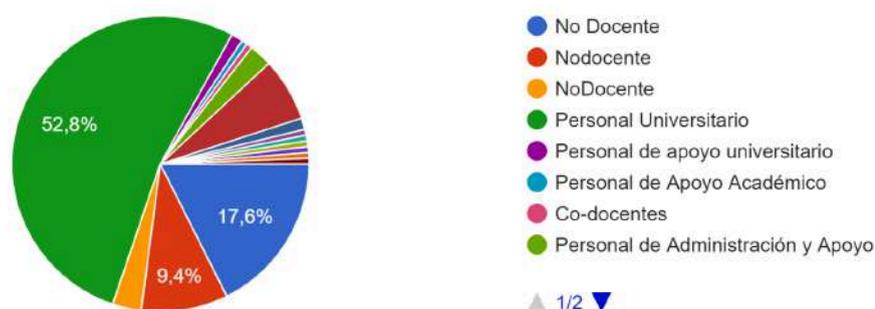
Fuente: Datos propios

Dentro de estas variables, en el gráfico 27 se ve que el 52,8% se identifica como “personal universitario”, el 17,6% como “No Docente”, y el 9,4% como “Nodocente”, este término es el más ampliamente fomentado y acuñado por la lucha gremial, y solo un porcentaje menor como “NoDocente”;

Gráfico 27

Con que termino se identifica más

159 respuestas



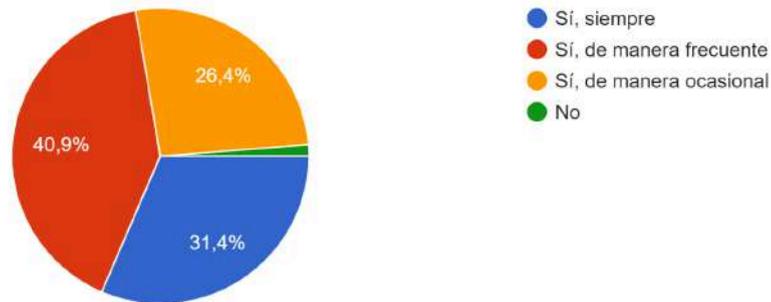
Fuente: Datos propios

En cuanto a la capacitación, lo vemos en el gráfico 30, donde el 31,4% del personal siempre realiza cursos de capacitación, el 40,9% frecuentemente y el 26,4% de manera ocasional.

Gráfico 30

¿Ha realizado cursos de capacitación?

159 respuestas



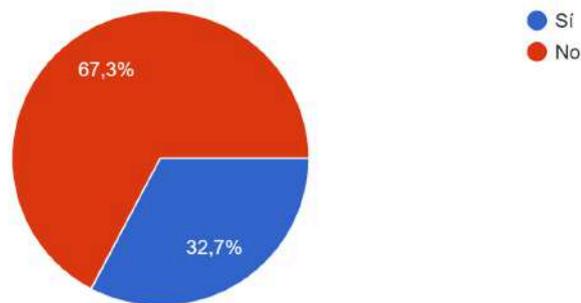
Fuente: Datos propios

De las respuestas del gráfico 31, cabe destacar que solo el 32,7% ha participado en concursos de promoción o cambio de agrupamiento.

Gráfico 31

¿Ha Participado en concursos de promoción o cambio de agrupamiento?

159 respuestas



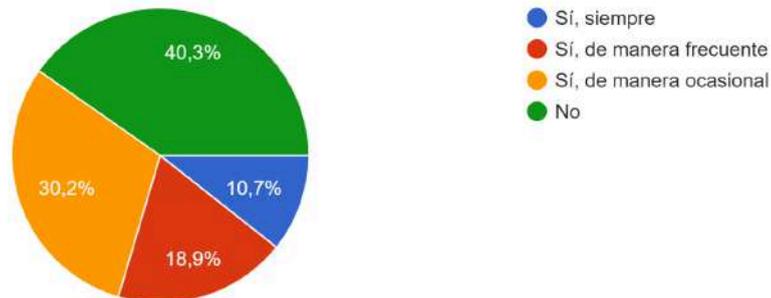
Fuente: Datos propios

El 59,7% de los encuestados realiza tareas fuera del horario laboral, el 30,2% de manera ocasional, el 18,9% de manera frecuente y el 10,7% siempre (gráfico 32).

Gráfico 32

¿Realiza tareas por fuera del horario laboral?

159 respuestas



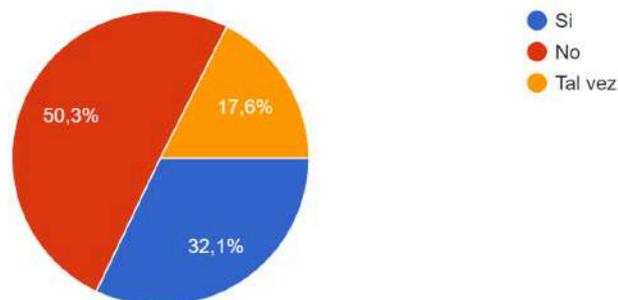
Fuente: Datos propios

Aunque el 50,3% no piensa que las tareas que desempeña excedan las funciones del cargo, el 32,1% sí lo piensa y el 17,6% entiende que tal vez lo haga (gráfico 33).

Gráfico 33

¿Las tareas que desempeña exceden las funciones de su cargo?

159 respuestas



Fuente: Datos propios

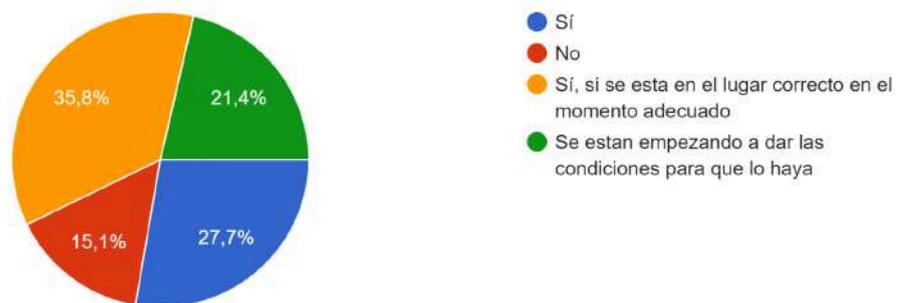
Al preguntar a los encuestados sobre las condiciones para la realización de una carrera profesional dentro de la institución, como observamos en el gráfico 34,

un 27,7% opina positivamente, mientras que un 35,8% considera que "si, si se está en el lugar correcto en el momento adecuado". Un 21,4% concuerda en que se están empezando a dar las condiciones para la realización de una carrera profesional, y un 15,1% afirma que no hay condiciones.

Gráfico 34

¿Considera que hay condiciones para la realización de una carrera profesional dentro de la institución?

159 respuestas



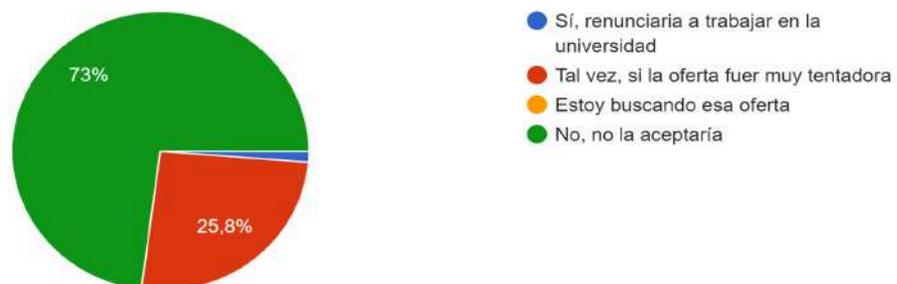
Fuente: Datos propios

En el gráfico 37 se presenta el interrogante de si los encuestados aceptarían una oportunidad de trabajo en el ámbito privado teniendo que renunciar a la universidad. Una gran mayoría (73%) no la aceptaría, otro (25,8%) la aceptaría si fuese muy tentadora, y tan solo un pequeño porcentaje renunciaría o está buscando esa oferta.

Gráfico 37

¿Si le ofrecieran una oportunidad de trabajo en el ámbito privado teniendo que renunciar a la universidad , la aceptaría?

159 respuestas



Fuente: Datos propios

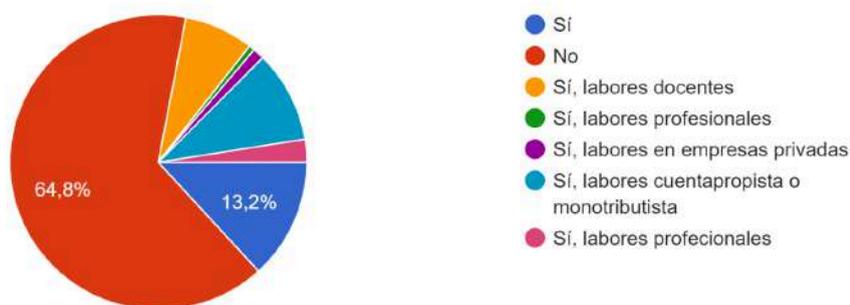
En conjunto, podemos observar que, a pesar de la atracción de oportunidades de trabajo en el ámbito privado, mayoritariamente se valora la continuidad académica y las posibilidades de crecimiento en la Universidad.

Un 64,8% de los trabajadores consultados no realizan otras actividades laborales (Gráfico 36); no obstante, dentro de los que contestaron afirmativamente, una gran cantidad realiza tareas docentes (7.5%) o es monotributista (10.1%), y un pequeño porcentaje trabaja en empresas privadas o en labores profesionales.

Gráfico 36

¿Realiza otras actividades laborales?

159 respuestas



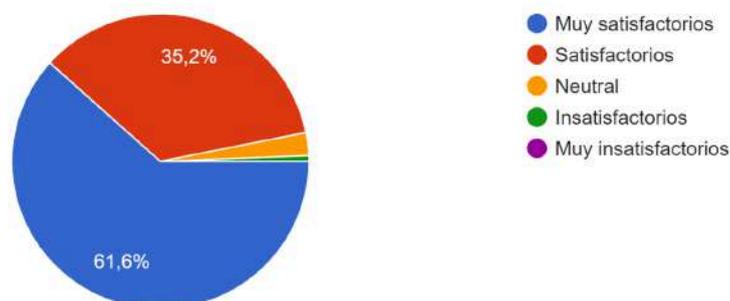
Fuente: Datos propios

Por otro lado, en el Gráfico 35, se consulta por los beneficios laborales como las vacaciones, la jornada de trabajo, las licencias, capacitaciones, etc. Una gran mayoría del personal los valora como muy satisfactorios (61,6%) o satisfactorios (35,2%), mientras que otro pequeño porcentaje los considera neutrales o insatisfactorios. El predominio de respuestas positivas indica una percepción generalmente favorable de las condiciones de trabajo.

Gráfico 35

¿Como valora las beneficios laborales (Vacaciones, Jornada de trabajo, Licencias, Capacitaciones, Posibilidades de intercambio internacional , etc)

159 respuestas



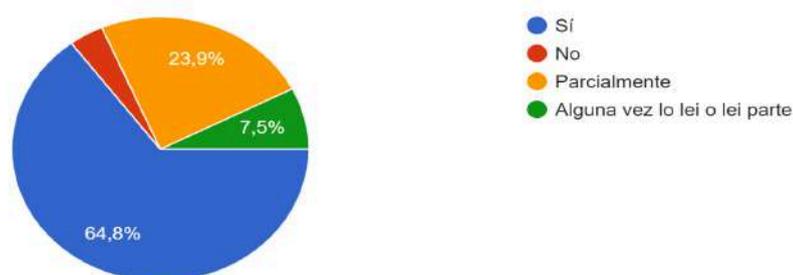
Fuente: Datos propios

Al enfocarnos en el conocimiento del Convenio Colectivo de Trabajo que rige nuestra actividad (CCT N° 366/06), el 64,8% contestó que lo conocía, el 23,9% que lo hacía parcialmente y sólo un 3,8% manifestó que no lo conocía. Estos datos se pueden ver en el Gráfico 38.

Gráfico 38

¿Conoce el convenio colectivo que encuadra su trabajo (CCT N°366/06)?

159 respuestas



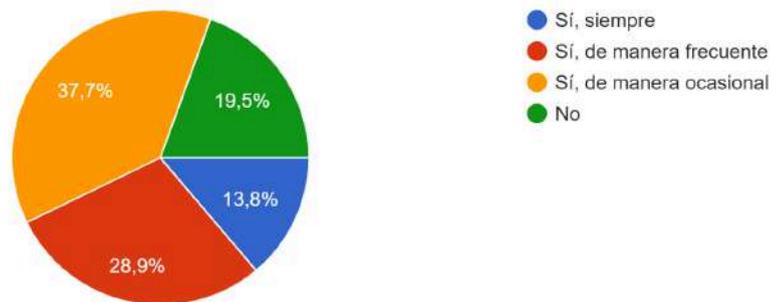
Fuente: Datos propios

Finalmente, cuando se consultó sobre la participación en actividades sindicales como asambleas, movilizaciones o medidas de fuerza (Gráfico 39), un 19,5% indicó que no participa y, de los que respondieron positivamente, un 13,8% lo hace siempre, un 28,9% de manera frecuente y un 37,7% en forma ocasional.

Gráfico 39

¿Participa en actividades Sindicales (Asambleas, Movilizaciones, Medidas de Fuerza, etc.)?

159 respuestas



Fuente: Datos propios

Consideraciones

Este trabajo final surge como inquietud después de una clase de la TGU sobre el personal y su administración. En dicha clase se originó un debate muy interesante con diversas posturas sobre cómo nos autopercebimos, tanto para el interior de la organización como para el afuera, también en cómo nos autodenominamos para la gente que no tiene ninguna vinculación con la universidad y por lo tanto desconoce su idiosincrasia.

Buscamos explorar distintas dimensiones de la forma en que construimos la identidad del sector, como nos vinculamos entre nosotros y con otros actores de la vida universitaria. Todos los datos que recolectamos sirven como basamento para futuros trabajos de investigación, ya que no hemos encontrado mucha bibliografía específica que trate sobre la identidad Nodocente.

En relación a la pregunta de investigación “*¿Existe una Identidad o identidades del sector Nodocente?*”. nos encontramos con una variedad en cómo los trabajadores se identifican, siendo "personal universitario" la categoría más común. Sin embargo, la lucha gremial ha influido en la adopción del término "Nodocente", aunque en menor medida y podemos afirmar que la gran mayoría de los encuestados tiene un muy fuerte sentido identitario hacia el sector, esto se ve reflejado en las relaciones de amistad que se forjan en el ámbito laboral, las conexiones familiares dentro de la institución y la sólida cultura institucional que se posee.

Esta identidad hacia afuera del sector que denominan como Personal Universitario, queda plasmada en la alta participación que tiene el sector en las medidas de fuerza que se plantean a nivel gremial, con adhesiones a los paros planteados de más del 90%. También en la multitudinaria asamblea para definir una postura como sector, respecto de la forma en que se debían efectuar los concursos de promoción de categorías. En esa asamblea participaron más de 350 afiliados y luego de varias horas de respetuoso debate se llegó a un consenso de mayoría, que fue presentado en paritarias. Así mismo las multitudinarias fiestas de fin de año que

organiza el gremio APU son un claro ejemplo de cómo los trabajadores/as comparten junto con sus familias un espacio de consocialización.

La fuerte identidad hacia el exterior tiene una contrapartida subyacente hacia el interior del sector, donde los encuestados/as perciben que existen trabajos mayor prestigio según el lugar de desempeño y la tarea a realizar. Esto se evidencia en la tabla 2, que cruza las respuestas por edad y por área de desempeño ante la pregunta “¿Considera que dentro de las funciones del personal Nodocente existen tareas de mayor prestigio según el área de pertenencia?”. De las 159 respuestas, 93 personas (58.5%) respondieron afirmativamente, mientras que 39 fueron neutrales y 27 negativas. Se destaca un predominio de respuestas positivas entre las personas mayores de 41 años y que se desempeñan en Unidades Académicas marcando de esta manera grupos de pertenencia.

Tabla 02

Cuenta de ¿Considera que dentro de las funciones del personal Nodocente existen tareas de mayor prestigio según el área de pertenencia?	Etiquetas de columna	De acuerdo	En desacuerdo	Neutral	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total general
20-30 años		1		1			2
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales				1			1
Servicios Generales		1					1
31-40 años		13	2	4	7		26
Colegio Arturo Illia		1			2		3
Escuela Superior de Medicina		2		1			3
Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño		1			1		2
Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social		1		1	1		3
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales					1		1
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales					1		1
Facultad de Humanidades		1		1	1		3
Facultad de Ingeniería		2					2
Facultad de Psicología		1	1				2
Rectorado				1			1
Secretaría de Administración Financiera		1	1				2
Secretaría de Comunicación y Relaciones Públicas		1					1
Servicios Generales		2					2
41-50 años (después de los 50 no se cumple más)		46	17	34	26	8	131
Colegio Arturo Illia		4					4
Escuela Superior de Medicina		2	2		1		5
Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño		4		3	1		8
Facultad de Ciencias Agrarias		3		3	1		7
Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social		6	2	1	1	2	12
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales		5	2	4			11
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales		4	2	1	2	1	10
Facultad de Humanidades		3		3	5		11
Facultad de Ingeniería		3	2	3	4		12
Facultad de Psicología		4	4	5	4	1	18
Rectorado		2		2	1		5
Secretaría Académica			1		2		3
Secretaría de Administración Financiera		1	1	2	1	1	6
Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria				2			2
Secretaría de Comunicación y Relaciones Públicas		4			1	3	8
Servicios Generales		1	1	4			6
Subsecretaría de Gestión de la Información					1		1
Subsecretaría de Obras y Servicios				1	1		2
Total general		60	19	39	33	8	159

Fuente: Datos propios

Al indagar sobre “¿Cuáles son los procesos que permiten la construcción de la o las identidades” nos encontramos que la gran mayoría de los trabajadores se

sienten motivados/as en su función, que conoce y valora positivamente los beneficios laborales proporcionados por la institución, como vacaciones, jornada de trabajo y capacitaciones, con más del 60% considerándolos como muy satisfactorios.

La antigüedad en la institución es notable, con casi el 65% de los encuestados con más de 10 años en la universidad, indicando una larga permanencia. Siendo el ingreso a la planta (70% de las respuestas) por concurso público y de oposición, proceso que se lleva adelante desde 2006. Aunque un 41% manifestó que no conocía las condiciones laborales antes de su ingreso, el 87% recomendaría a familiares y amigos trabajar en la institución.

El 88% participa en actividades grupales con sus compañeros como almuerzos, descansos, amigo invisible, etc dándose una mayor concurrencia en aquellos que tienen más de 20 años en la institución (Tabla 03).

Tabla 03

Cuenta de ¿Participa en Etiquetas de columna							
Etiquetas de fila	10-15 años	1-5 años	16-20 años	6-10 años	Mas de 20 años	Menos de 1 año	Total general
No	3	6		1	6	2	18
Sí, de manera frecuente	7	6	6	12	10	2	43
Sí, de manera ocasional	11	9	8	7	21	2	58
Sí, siempre	7	4	10	3	13	3	40
Total general	28	25	24	23	50	9	159

Fuente: Datos propios

Mientras que un 78% de los encuestados participa en encuentros con sus compañeros/as fuera del ámbito laboral (Tabla 04), tan solo un 63% participa de las actividades gremiales recreativas como la fiesta del día de las infancias, torneos deportivos o la fiesta de fin de año (Tabla 05)

Tabla 04

Cuenta de ¿Participa de en Etiquetas							
Etiquetas de fila	10-15 años	1-5 años	16-20 años	6-10 años	Mas de 20 años	Menos de 1 año	Total general
No	5	13	3	3	7	3	34
Sí, de manera frecuente	4	3	7	5	13	1	33
Sí, de manera ocasional	16	9	10	11	25	4	75
Sí, siempre	3		4	4	5	1	17
Total general	28	25	24	23	50	9	159

Fuente: Datos propios

Tabla 05

Cuenta de ¿Participa en activ	Etiquetas de columna	1-5 años	16-20 años	6-10 años	Mas de 20 años	Menos de 1 año	Total general	
Etiquetas de fila	10-15 años							
No		9	11	6	2	21	4	53
Sí, de manera frecuente		3	3	6	8	4	2	26
Sí, de manera ocasional		12	10	9	8	20	3	62
Sí, siempre		4	1	3	5	5		18
Total general		28	25	24	23	50	9	159

Fuente: Datos propios

Cuando nos planteamos la pregunta "¿La percepción de esa identidad cambia por los protagonistas o por factores organizacionales?", sin duda podemos afirmar que la percepción de la identidad Nodocente está influenciada principalmente por factores individuales, tales como la experiencia laboral y personal de cada individuo, su nivel de motivación, compromiso con sus labores y con los valores institucionales. Además, las condiciones laborales, desempeñan un papel crucial, abarcando aspectos como las oportunidades de capacitación, el equilibrio entre trabajo y vida, así como las percepciones sobre el reconocimiento y el desarrollo profesional, juegan un papel crucial en esta ecuación.

Por otro lado, los factores organizacionales también desempeñan un rol significativo, ya que la cultura organizacional, que abarca los valores, la visión y la misión institucional, junto con una cultura que promueva la participación, la colaboración y el reconocimiento, son elementos esenciales. Además, proporcionar oportunidades reales de capacitación y desarrollo profesional, así como una participación efectiva en los órganos de cogobierno para la toma de decisiones, fortalecerá la conexión con la identidad Nodocente.

Es relevante subrayar que estos factores interactúan de manera compleja y que la percepción de la identidad nodocente puede variar entre individuos y a lo largo del tiempo, en función de cambios en la organización y en las circunstancias personales. La gestión efectiva de estos factores puede contribuir de manera significativa a cultivar una identidad Nodocente más positiva y sólida dentro de la institución.

Tesis

Tras analizar detenidamente los datos recabados durante la investigación de campo, podemos afirmar de manera concluyente que la hipótesis inicial que postulamos pudo ser corroborada. De igual manera, alcanza ese valor la premisa según la cual la identidad del trabajador Nodocente de la UNMDP se moldea a través de las experiencias vivenciadas en su área de desempeño y la duración de su estancia en la institución.

Los resultados de la investigación indican que, efectivamente, la construcción de la identidad de estos trabajadores está intrínsecamente ligada a las interacciones y vivencias en su entorno laboral. Específicamente, se destaca la relevancia del tiempo de permanencia en la institución como un factor crucial en la formación de esta identidad.

Un aspecto destacado que emerge de los datos recopilados es la influencia significativa de los vínculos personales y la empatía hacia los compañeros de área en la conformación de una identidad sectorial distintiva. Estos lazos sociales fortalecidos no sólo se presentan como elementos superficiales, sino que desempeñan un papel fundamental en la percepción que los trabajadores Nodocentes tienen de sí mismos en el contexto de esta Universidad.

Además, es relevante destacar que todas las preguntas de investigación planteadas fueron abordadas de manera exhaustiva y obtuvieron respuestas que contribuyen significativamente al entendimiento de la formación de la identidad laboral en este grupo específico de trabajadores. Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y sugieren posibles áreas de desarrollo en políticas internas o programas de bienestar destinados a fortalecer la identidad y la cohesión dentro del grupo de trabajadores Nodocentes en la UNMDP.

Propuestas

A partir de reconocer la importancia de los espacios para la socialización del personal Nodocente en la construcción de la identidad y en el sentido de pertenencia, se advierte cuán positivo es que desde la institución se impulse la creación y fomento del uso de estos espacios, como por ejemplo lo son las áreas designadas para el almuerzo o lugares de descanso. Creemos que es enriquecedora la promoción de encuentros que faciliten la interacción entre el personal que desempeña funciones similares en distintas áreas. Además, la posibilidad de establecer un programa de pasantías nos parece una idea beneficiosa, dado que hace posible que el personal tenga la oportunidad de realizar funciones en otras oficinas. De esta manera, se propicia un conocimiento más amplio del funcionamiento general de la Universidad.

Estos encuentros y programas de intercambio no sólo fomentarían la vinculación entre los miembros del personal, sino que también ofrecerían la oportunidad de comprender cómo impacta el trabajo de cada uno en diferentes áreas de la institución. Esto, a su vez, puede contribuir a la identificación de oportunidades de mejora y de optimización de los canales de comunicación, ya sean informales o formales. En igual medida, permite problematizar, analizar e implementar procesos de mejora, tendientes a potenciar los beneficios de los trabajadores que realizan sus actividades en un marco de verticalidad de la jerarquía organizacional con fluidas interacciones horizontales entre distintas áreas.

En resumen, estas prácticas no sólo fortalecerían el sentido de comunidad entre los empleados, sino que también podrían generar mejoras sustanciales en la eficiencia y colaboración dentro de la institución.

Reflexiones Finales

Desde nuestra perspectiva personal, el haber tenido la oportunidad de cursar esta Tecnicatura en Gestión Universitaria (TGU) ha sido fundamental para adentrarnos en la complejidad organizacional y el funcionamiento institucional de nuestra Universidad. Sin lugar a dudas, esta experiencia no sólo ha ampliado nuestra comprensión de la estructura interna de la institución, sino que también ha actuado como un catalizador para la creación de nuevos lazos y el fortalecimiento de aquellos que ya existían con nuestros compañeros de diversas áreas y agrupamientos.

En este proceso, hemos tenido la valiosa oportunidad de conocer a las personas más allá de sus roles profesionales, sumergiéndonos en sus entornos laborales cotidianos. Este contacto directo nos ha permitido compartir el día a día de sus lugares de desempeño, generando un ambiente propicio para el intercambio de experiencias y conocimientos. Asimismo, ha contribuido significativamente a la construcción de relaciones más sólidas y colaborativas entre nosotros. En definitiva, la TGU no solo ha sido una interesante propuesta académica, sino también un vehículo invaluable para tejer una red de conexiones que nos enriquecen tanto en el ámbito profesional como en el personal. El análisis para determinar con qué término se identifica más el personal, sin duda contribuye a los objetivos de la carrera.

Ese paso es clave para pensar la identidad. Como vimos, la identidad es una construcción (Páramo) y por lo tanto, un proceso dinámico y constante. Fuera de las ideas clásicas que situaban a la identidad como una imagen estable de unos frente a otros, el autor enfatiza este rasgo. Sin duda las identificaciones de los consultados en la presente investigación dan cuenta de la diversidad en la unidad, por un lado, y del cambio en el tiempo.

De la misma manera, el sentido de pertenencia y en particular, el de identidad profesional (Alcalá et. al.), dan cuenta la incidencia contundente del medio laboral en la construcción de las diversas percepciones de la identidad por parte de los y las

Nodocentes. Es en ese escenario y práctica donde se construyen colectivamente y reconocen sus potencialidades transformadoras como agentes activos de una Institución.

Al respecto, según los datos recopilados en esta investigación, el término "personal universitario" se destaca de manera significativa en comparación con "No Docente" y "Nodocente", independientemente de la cantidad de años de permanencia en la institución.

Al observar la Tabla 06 que detalla la identificación del personal con los términos en función de los años de permanencia en la institución, se evidencia claramente que el término "Personal Universitario" prevalece en todas las categorías. Destacándose aquellos con más de 20 años de permanencia en la institución que muestran una preferencia destacada por este término.

Tabla 06

Con que termino se identifica más	Años de Permanencia en la institución						Total general
	Menos de 1 año	1-5 años	6-10 años	10-15 años	16-20 años	Mas de 20 años	
No Docente	2,26%	4,51%	6,02%		3,76%	1,50%	21,05%
Nodocente	0,00%	0,00%	3,76%		3,01%	3,76%	15,04%
Personal administrativo	0,00%	0,00%	0,00%		0,75%	0,00%	0,75%
Personal Universitario	3,76%	11,28%	6,02%		10,53%	9,02%	63,16%
Total general	6,02%	15,79%	15,79%		18,05%	14,29%	100,00%

Fuente: Datos propios

Por otro lado, se puede notar que los términos "No Docente" y "Nodocente" obtienen porcentajes significativos en comparación, pero aún así no alcanzan la preferencia que tiene el término "Personal Universitario". Es relevante destacar que, aunque la identificación varía ligeramente en función de los años de permanencia, la tendencia general muestra una clara inclinación hacia el término "Personal Universitario", resultado inesperado que esta investigación pudo evidenciar y sugieren que el término "Personal Universitario" es el más ampliamente aceptado y preferido en todos los segmentos de antigüedad laboral en la institución.

Es quizás probable que el término “Nodocente” es muy importante para la cotidianidad y la histórica construcción de nuestra identidad, en tanto que "Personal Universitario" resalta la fuerte identificación del personal con la naturaleza universitaria de sus roles, independientemente de su antigüedad o área de pertenencia.

La Tecnicatura en Gestión Universitaria en la que se inserta este trabajo, es un espacio para el crecimiento de la diversidad Nodocente y de la Universidad toda. Pensar qué términos nos identifica es mirarnos a nosotras y nosotros como equipo. También pensarnos dentro de la Universidad es una gran oportunidad para reflexionar sobre cómo podemos potenciar nuestro rol en beneficio de la Institución. Esa es la principal contribución de este trabajo.

Referencias Bibliográficas

References

Alcalá, M., Demuth, P., & Quintana, M. (2014). Aproximación a los procesos de construcción de la identidad profesional docente universitaria (Facultad de Humanidades - UNMDP, Ed.). *Entramados : educación y sociedad*, 1(1), 155-167.

<https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/entramados/article/view/1087>

Arroyo, R., & Bach, L. Y. (2020, 01 11). *Niveles del Compromiso Organizacional del Personal no Docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín - 2018*. Universidad Peruana Los Andes.

Retrieved November 6, 2022, from <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3208>

Cabrera, M. B. (2007). *APUBA y el primer escalafón. ¿Una larga y pacífica espera?* XIº JORNADAS INTERESCUELAS/ DEPARTAMENTOS DE HISTORIA. <https://cdsa.academica.org/000-108/559>

De León Suasnávar, J. M. (2018, Mayo 16). *IDENTIDAD LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONA*.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/De-Leon-Julia.pdf>

Edelstein, L. (2019). *La negociación colectiva y el sector Nodocentes de las Universidades Nacionales. Claves para entender el ahora*. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires,

Buenos Aires. Retrieved November, 2022, from <https://cdsa.aacademica.org/000-023/446.pdf>

Fernandez, S. B. (Inédita , a la espera de fecha para su defensa). *Identidad Cultural en Coronel Pringles, Pcia de Bs.As. El Patrimonio Local, ¿Nos Identifica?* [Tesina para la obtención de Lic. en Gestión Cultural].

Islas Maldonado, O. d. R. (2014, 06 05). Comunicación, identidad y sentido de pertenencia en instituciones de educación superior. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHu*, 2(4). <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icshu/article/download/921/4169?inline=1>

OAC Universidad Nacional de Río Negro. (2022, 8). Una aproximación a la cultura organizacional y al clima laboral de la UNRN desde las percepciones de los/as trabajadores/as Nodocentes. *Informe, OAC(18)*, 1-59. <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/9061>

Páramo, P. (2008). LA CONSTRUCCIÓN PSICOSOCIAL DE LA IDENTIDAD Y DEL SELF. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 40(3), 539-550. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493010.pdf>

Seidmann, S. (2013). Construcción De Identidad Profesional Docente. El Proceso De Formación Como Escenario De Construcción De Representaciones Sociales. (XI Congresso Nacional de Educação; Educere 2013, Ed.). *Universidad de Belgrano. Facultad de Humanidades. Proyectos de Investigación*, 1(1), 1. Retrieved November 6, 2022, from

<http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/2842/seidmann15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tejerina, B. (2005). Movimientos sociales, espacio público y ciudadanía: Los caminos de la utopía. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (72), 67-97. pp. 10.4000/rccs.982

Toledo Jofré, M. I. (2012). Sobre la construcción identitaria. *Atenea (Concepción)*, // *Seminario*(506), 43-56.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-04622012000200004

Valdez, A., Huerta, D. A., & Flores, M. (2019, 08 30). *La Construcción de identidad universitaria: propuesta de una metodología para las Instituciones de Educación Superior*. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263330007/>

ANEXO

Instrumentos de recolección de datos

Preguntas Encuesta

Dimensión - "Perfil Sociocultural"

1. Edad *

Marca solo una opción.

Menos de 20 años

20-30 años

31-40 años

41-50 años

Más de 50 años

2. Conformacion Familiar

Marca solo una opción.

Soltero/a

Casado/a

Conviviente

Divorciado/a

Viudo/a

Es complicado

3. Cantidad de hijas/os *

Marca solo una opción.

0

1

2

3

4

Más de 4

Dimensión - "Perfil Sociocultural"

Nivel Educativo

4. Máximo Nivel de Estudios Alcanzado *

Marca solo una opción.

Primario Incompleto	→Salta a la pregunta 7
Primario	→ Salta a la pregunta 7
Secundario Incompleto	→Salta a la pregunta 7
Secundario	→Salta a la pregunta 7
Terciario Incompleto	→Salta a la pregunta 5
Terciario	→Salta a la pregunta 5
Universitario Incompleto	→Salta a la pregunta 5
Universitario	→Salta a la pregunta 5
Posgrado	→Salta a la pregunta 5

5. ¿Realizó estudios de más de una carrera?

Marca solo una opción.

Si	→Salta a la pregunta 6
No	→Salta a la pregunta 7

6. ¿Cuántas carreras de nivel terciario o superior empezó o terminó?

Marca solo una opción.

- 2
- 3
- 4
- Más de 4

7. ¿Piensa continuar estudiando?

Marca solo una opción.

- Si
- No
- Tal vez

Variable de “Construcción de Identidad Nodocente”

Dimensión - "Socialización"

8. ¿Participa en actividades no laborales grupales con otros compañeros/as (Almuerzos , Descansos, Amigo Invisible, etc)?

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

9. ¿Participa en actividades gremiales recreativas (fiestas, torneos, cursos, etc.)?

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

10. ¿Participa de encuentros o actividades con compañeros/as fuera del ámbito laboral?

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

11. ¿Desarrolló vínculos de amistad cercana dentro de la institución? *

Marca solo una opción.
Si
No

12. ¿Tiene contacto con otros compañeros que realizan tareas similares en otras U.A. o áreas? *

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

13. ¿Considera que dentro de las funciones del personal Nodocente existen tareas de mayor prestigio según el área de pertenencia?

Marca solo una opción.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

Variable - "Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente"

Dimensión - "Perl Laboral"

14. ¿Tiene o tuvo algún familiar que perteneciera a la UNMDP? *

Marca solo una opción.
Si
No

15. Antes de su ingreso como trabajador/a de la universidad , ¿Conocía las condiciones y/o beneficios laborales?

Marca solo una opción.
Sí
No
Parcialmente

16. Su ingreso como trabajador al ámbito universitario fue por *

Marca solo una opción.
Concurso Público de Oposición y Antecedentes para Personal Nodocente
Planta transitoria
Contrato por locación de servicios
Beca contra prestación de servicios
Cargo docente
Ingreso por recomendación
Otro:

17. Antigüedad en la institución (en años) *

Marca solo una opción.
Menos de 1 año
1-5 años
6-10 años
10-15 años
16-20 años
Más de 20 años

18. Área de desempeño *

Marca solo una opción.
Facultad de Ciencias Agrarias
Facultad de Derecho
Facultad de Ingeniería
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño
Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
Facultad de Psicología
Facultad de Humanidades
Escuela Superior de Medicina
Colegio Arturo Illia
Secretaría Académica
Secretaría Asuntos Laborales Universitarios
Secretaría de Administración Financiera
Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria
Secretaría de Comunicación y Relaciones Públicas
Secretaría de Extensión
Subsecretaría de Obras y Servicios
Subsecretaría de Gestión de la Información
Subsecretaría Legal y Técnica

Subsecretaría de Vinculación y Transferencia Tecnológica
Rectorado
Vicerrectorado
Servicios Generales
Consejo Superior

19. Antigüedad en el área (en años) *

Marca solo una opción.

Menos de 1 año

1-5 años

6-10 años

10-15 años

16-20 años

Más de 20 años

20. ¿Ha cambiado de agrupamiento o de área de desempeño en la institución? *

Marca solo una opción.

Si

No

Lo estoy solicitando

No me interesa cambiarme

21. ¿Trabaja de manera conjunta con otros compañeros? *

Marca solo una opción.

Sí, siempre

Sí, de manera frecuente

Sí, de manera ocasional

No

22. Si trabaja en atención al público (Seleccionar todo lo que corresponda)

Selecciona todos los que correspondan.

Estudiantes

Docentes

Personas Externas
Empresas proveedoras
Otro:

23. ¿Tiene trato con compañeros/as de otros agrupamientos? *

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

24. ¿Qué tan identificado/a se siente con la misión, los valores y la cultura de la UNMDP? que son:

- *La exploración y producción de nuevos conocimientos y tecnologías*
- *Un fuerte compromiso social basado en el más estricto respeto de los derechos humanos*
- *Una sólida relación entre el sector científico tecnológico, organismos públicos e Instituciones privadas*
- *Pleno acceso a la información, alentando a todos sus miembros a la participación en la toma de decisiones y al control de la gestión fortaleciendo la democracia universitaria*
- *Cultura humanística y crítica;*
- *Defensa de la libertad y dignidad del hombre;*
- *Respeto absoluto de los derechos humanos;*
- *Respeto por la pluralidad ideológica, política, religiosa, étnica y de género;*
- *Vínculos democráticos;*
- *Búsqueda de la igualdad de oportunidades;*
- *Compromiso social, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y fortalecer la identidad nacional*

Marca solo una opción.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

25. ¿Se siente motivado/a y/o comprometido/a con su trabajo? *

Marca solo una opción.
Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Neutral
En desacuerdo
Totalmente en desacuerdo

26. ¿Recomendaría trabajar en la UNMDP a familiares o amigos? *

Marca solo una opción.
Sí
No
Tal vez

27. ¿Con qué término se identifica más?

Marca solo una opción.
No Docente
Nodocente
NoDocente
Personal Universitario
Personal de apoyo universitario
Ninguno
Otro:

Variable - "Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente"

Dimensión - "Compromiso Laboral"

28. Valoración de la carga horaria laboral *

Marca solo una opción.
Muy adecuada
Adecuada
Neutral
Inadecuada
Muy inadecuada

29. ¿Realiza horas extras? *

Marca solo una opción.
Sí
Sí, ocasionalmente
No
No las quiero
No me las ofrecieron

30. ¿Ha realizado cursos de capacitación? *

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

31. ¿Ha participado en concursos de promoción o cambio de agrupamiento? *

Marca solo una opción.
Sí
No

32. ¿Realiza tareas fuera del horario laboral? *

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

33. ¿Las tareas que desempeña exceden las funciones de su cargo? *

Marca solo una opción.
Si
No
Tal vez

34. ¿Considera que hay condiciones para la realización de una carrera profesional dentro de la institución?

Marca solo una opción.
Sí
No
Sí, si se está en el lugar correcto en el momento adecuado
Se están empezando a dar las condiciones para que lo haya

35. ¿Cómo valora los beneficios laborales (Vacaciones, Jornada de trabajo, Licencias, Capacitaciones, Posibilidades de intercambio internacional , etc) *

Marca solo una opción.
Muy satisfactorios
Satisfactorios
Neutral
Insatisfactorios
Muy insatisfactorios

36. ¿Realiza otras actividades laborales? *

Marca solo una opción.
Sí
No
Sí, labores docentes
Sí, labores profesionales

Sí, labores en empresas privadas
Sí, labores cuentapropista o monotributista

37. ¿Si le ofrecieran una oportunidad de trabajo en el ámbito privado teniendo que renunciar a la universidad , la aceptaría?

Marca solo una opción.
Sí, renunciaría a trabajar en la universidad
Tal vez, si la oferta fuera muy tentadora
Estoy buscando esa oferta
No, no la aceptaría

38. ¿Conoce el convenio colectivo que encuadra su trabajo (CCT N°366/06)? *

Marca solo una opción.
Sí
No
Parcialmente
Alguna vez lo lei o lei parte

39. ¿Participa en actividades Sindicales (Asambleas, Movilizaciones, Medidas de Fuerza, etc.)? *

Marca solo una opción.
Sí, siempre
Sí, de manera frecuente
Sí, de manera ocasional
No

Encuesta

Encuesta de Identidad y Pertenencia al Sector Nodocente - Trabajo de Integración Final TGU

Por favor, tómese un momento para responder a las siguientes preguntas. Sus respuestas son importantes para comprender mejor la experiencia de los trabajadores nodocentes en nuestra institución. Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines estadísticos para ser presentados en el Trabajo de Integración Final de la TGU

Muchas Gracias

Diego Aceña - Pablo Carrascosa - Fernando Hidalgo

* Indica que la pregunta es obligatoria

Variable - "Construcción de Identidad Nodocente"

Dimensión - "Perfil Sociocultural"

1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 20 años
- 20-30 años
- 31-40 años
- 41-50 años (después de los 50 no se cumple más)

2. Conformación Familiar

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Conviviente
- Divorciado/a
- Viudo/a
- Es complicado

3. Cantidad de hijas/os *

Marca solo un óvalo.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- Mas de 4

Dimension - "Perfil Sociocultural"

Nivel Educativo

4. Maximo Nivel de Estudios Alcanzado *

Marca solo un óvalo.

- Primario Incompleto Salta a la pregunta 7.
- Primario Salta a la pregunta 7.
- Secundario Incompleto Salta a la pregunta 7.
- Secundario Salta a la pregunta 7.
- Terciario Incompleto Salta a la pregunta 5.
- Terciario Salta a la pregunta 5.
- Universitario Incompleto Salta a la pregunta 5.
- Universitario Salta a la pregunta 5.
- Posgrado Salta a la pregunta 5.

5. ¿Realizó estudios de más de una carrera? *

Marca solo un óvalo.

- Si Salta a la pregunta 6.
- No Salta a la pregunta 7.

6. ¿Cuántas Carreras de nivel terciario o superior empezó o terminó?

Marca solo un óvalo.

- 2
- 3
- 4
- Mas de 4

7. ¿Piensa continuar estudiando? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Tal vez

Variable de "Construcción de Identidad Nodocente"

Dimensión - "Socialización"

8. ¿Participa en actividades no laborales grupales con otros compañeros/as (Almuerzos , Descansos, Amigo Invisible, etc)? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
 Sí, de manera frecuente
 Sí, de manera ocasional
 No

9. ¿Participa en actividades gremiales recreativas (fiestas, torneos, cursos, etc.)? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
 Sí, de manera frecuente
 Sí, de manera ocasional
 No

10. ¿Participa de encuentros o actividades con compañeros/as fuera del ámbito laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
 Sí, de manera frecuente
 Sí, de manera ocasional
 No

11. ¿Desarrolló vínculos de amistad cercana dentro de la institución? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

12. ¿Tiene contacto con otros compañeros que realizan tareas similares en otras U.A. o áreas? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Sí, de manera frecuente
- Sí, de manera ocasional
- No

13. ¿Considera que dentro de las funciones del personal Nodocente existen tareas de mayor prestigio según el área de pertenencia? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Variable - "Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente"

Dimensión - "Perfil Laboral"

14. ¿Tiene o tuvo algún familiar que perteneciera a la UNMDP? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

15. Antes de su ingreso como trabajador/a de la universidad, ¿Conocía las condiciones y/o beneficios laborales? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Parcialmente

16. Su ingreso como trabajador al ámbito universitario fue por *

Marca solo un óvalo.

- Concurso Público de Oposición y Antecedentes para Personal No docente
- Planta transitoria
- Contrato por locación de servicios
- Beca contra prestación de servicios
- Cargo docente
- Ingreso por recomendación
- Otro: _____

17. Antigüedad en la institución (en años) *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- 1-5 años
- 6-10 años
- 10-15 años
- 16-20 años
- Mas de 20 años

18. Area de desempeño *

Marca solo un óvalo.

- Facultad de Ciencias Agrarias
- Facultad de Derecho
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
- Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño
- Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
- Facultad de Psicología
- Facultad de Humanidades
- Escuela Superior de Medicina
- Colegio Arturo Illia
- Secretaría Académica
- Secretaría Asuntos Laborales Universitarios
- Secretaría de Administración Financiera
- Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria
- Secretaría de Comunicación y Relaciones Públicas
- Secretaría de Extensión
- Subsecretaría de Obras y Servicios
- Subsecretaría de Gestión de la Información
- Subsecretaría Legal y Técnica
- Subsecretaría de Vinculación y Transferencia Tecnológica
- Rectorado
- Vicerrectorado
- Servicios Generales
- Consejo Superior

19. Antigüedad en el área (en años) *

Marca solo un óvalo.

- Menos de 1 año
- 1-5 años
- 6-10 años
- 10-15 años
- 16-20 años
- Mas de 20 años

20. ¿Ha cambiado de agrupamiento o de área de desempeño en la institución? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Lo estoy solicitando
- No me interesa cambiarme

21. ¿Trabaja de manera conjunta con otros compañeros? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Sí, de manera frecuente
- Sí, de manera ocasional
- No

22. Si trabaja en atención al público (Seleccionar todo lo que corresponda)

Selecciona todos los que correspondan.

- Estudiantes
- Docentes
- Personas Externas
- Empresas proveedoras
- Otro: _____

23. ¿Tiene trato con compañeros/as de otros agrupamientos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Sí, de manera frecuente
- Sí, de manera ocasional
- No

24. ¿Que tan identificado/a se siente con la misión, los valores y la cultura de la UNMDP? que son: *

- *La exploración y producción de nuevos conocimientos y tecnologías*
- *Un fuerte compromiso social basado en el más estricto respeto de los derechos humanos*
- *Una sólida relación entre el sector científico tecnológico, organismos públicos e Instituciones privadas*
- *Pleno acceso a la información, alentando a todos sus miembros a la participación en la toma de decisiones y al control de la gestión fortaleciendo la democracia universitaria*
- *Cultura humanística y crítica;*
- *Defensa de la libertad y dignidad del hombre;*
- *Respeto absoluto de los derechos humanos;*
- *Respeto por la pluralidad ideológica, política, religiosa, étnica y de género;*
- *Vinculos democráticos;*
- *Búsqueda de la igualdad de oportunidades;*
- *Compromiso social, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y fortalecer la identidad nacional*

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25. ¿Se siente motivado/a y/o comprometido/a con su trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26. ¿Recomendaría trabajar en la UNMDP a familiares o amigos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Tal vez

27. Con que termino se identifica más

Marca solo un óvalo.

- No Docente
- Nodocente
- NoDocente
- Personal Universitario
- Personal de apoyo universitario
- Personal de Apoyo Académico
- Co-docentes
- Personal de Administración y Apoyo
- Personal Administrativo, Técnico y de Maestranza
- Ninguno
- Otro: _____

Variable - "Sentido de Pertenencia al Sector Nodocente"

Dimensión - *

Compromiso Laboral*

28. Valoración de la carga horaria laboral *

Marca solo un óvalo.

- Muy adecuada
- Adecuada
- Neutral
- Inadecuada
- Muy inadecuada

29. ¿Realiza horas extras? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- Si, ocasionalmente
- No
- No las quiero
- No me las ofrecieron

30. ¿Ha realizado cursos de capacitación? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Sí, de manera frecuente
- Sí, de manera ocasional
- No

31. ¿Ha Participado en concursos de promoción o cambio de agrupamiento? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

32. ¿Realiza tareas por fuera del horario laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Sí, de manera frecuente
- Sí, de manera ocasional
- No

33. ¿Las tareas que desempeña exceden las funciones de su cargo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Tal vez

34. ¿Considera que hay condiciones para la realización de una carrera profesional dentro de la institución? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- Sí, si se esta en el lugar correcto en el momento adecuado
- Se estan empezando a dar las condiciones para que lo haya

35. ¿Como valora los beneficios laborales (Vacaciones, Jornada de trabajo, Licencias, Capacitaciones, Posibilidades de intercambio internacional , etc) *

Marca solo un óvalo.

- Muy satisfactorios
 Satisfactorios
 Neutral
 Insatisfactorios
 Muy insatisfactorios

Sección sin título

36. ¿Realiza otras actividades laborales? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Sí, labores docentes
 Sí, labores profesionales
 Sí, labores en empresas privadas
 Sí, labores cuentapropista o monotributista

37. ¿Si le ofrecieran una oportunidad de trabajo en el ámbito privado teniendo que renunciar a la universidad , la aceptaría? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, renunciaría a trabajar en la universidad
 Tal vez, si la oferta fuer muy tentadora
 Estoy buscando esa oferta
 No, no la aceptaría

38. ¿Conoce el convenio colectivo que encuadra su trabajo (CCT N°366/06)? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 Parcialmente
 Alguna vez lo lei o lei parte

Encuesta Nodocente

Estamos
relevando la
opinión de los
compañeros
para nuestro
trabajo final
de la TGU →



Muchas Gracias

Carrascosa - Aceña - Hidalgo

Link de encuesta

https://docs.google.com/forms/d/1vPtTOGR6Z_FdsN_yr2BCA_ZMT6xHtw34WB2wotajsLs