

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Carrera: Especialización en Gestión Universitaria

Alumna: Rodriguez, Carla Mariana

Tutor: Dr. Claudio Suasnábar

Título: “Profesionalización de los Nodocentes de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata: Interés o desinterés”.

Año 2023

Índice

	Página
Resumen	3
Justificación	3
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Marco Teórico	5
Antecedentes normativos sobre Formación de los Nodocentes	7
Análisis FODA	9
Actividades y tareas	10
Recursos	10
El contexto de la UNLP	11
La Capacitación Laboral: Derecho y obligación de los trabajadores. Deber del empleador	12
La Profesionalización de los Trabajadores Universitarios de la UNLP: Una Política Académica	13
Los Trabajadores Nodocentes. Estructura salarial. La planta de la FaHCE	14
Formación académica de los Nodocentes en el pregrado, grado y postgrado	15
Capacitación Continua para el Personal Nodocente	17
Los Planes de Estudios de las Carreras de Gestión Universitaria	19
Alumnos inscriptos y egresados por Cohortes en las carreras de Gestión Universitaria	20
Trabajo de campo. Entrevistas. Encuestas. Análisis	21
Conclusión y Propuesta	27
Bibliografía	28

Resumen:

El presente informe final de Práctica Tutoriada se presenta para dar cierre a la trayectoria de la Especialización en Gestión Universitaria de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata y acceder al título de Especialista en Gestión Universitaria.

En la ciudad de La Plata, la Universidad Nacional de La Plata (en adelante UNLP) desde el 2005 ofrece la formación académica en Gestión Universitaria para sus trabajadores Nodocentes que se desempeñen en cualquier actividad y oficio encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales - Decreto 366/06 (en adelante CCT 366/06). La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP, lleva adelante el desarrollo académico de la formación profesional para los trabajadores Nodocentes al dictar la carrera de Licenciatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias (en adelante LGU), que otorga el título intermedio de Técnico Superior en Gestión de Recursos Universitarios para Instituciones Universitarias (en adelante TGU).

La Práctica Tutoriada se desarrolló en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (en adelante FaHCE), de la UNLP. La FaHCE se encuentra ubicada en la zona del bosque platense, en el predio del Ex Bim 3, su estructura física está constituida por un complejo de 4 edificios identificados como A, B, C y D. El edificio A es el administrativo, el B el Académico y de Biblioteca, en el C se encuentran los Centros e Institutos de Investigación y en el D el Gimnasio, el polideportivo, los vestuarios, la pileta y las canchas de deportes.

La planta de la FaHCE está compuesta por alrededor de 1130 trabajadores universitarios, de los cuales 159 conforman el plantel Nodocente y esta Práctica Tutoriada pretende indagar sobre el interés y motivación de estos agentes en el desarrollo de la formación profesional propiamente dicha.

Justificación:

La llegada de la nueva gestión pública con sus principios básicos de economía, eficacia y eficiencia, los grandes cambios económicos, sociales, los avances científicos, tecnológicos, la utilización de sistemas de información, las nuevas tecnologías y sus incidencias en los ámbitos laborales de gestión del sector público, han complejizado el funcionamiento de las instituciones de Educación Superior. Cambios que en las universidades como dice Marquina y ot. "introdujeron la necesidad de llevar adelante nuevas tareas para lo cual emergieron nuevos roles y funciones."¹

Aparece la necesidad de jerarquizar la formación de la planta y contar con RRHH capacitados para llevar adelante la gestión universitaria. A partir de 1998 la UNLP a través de la Dirección de Capacitación Pública y Privada de la Secretaría de Extensión, comenzó a dictar cursos

1

https://www.academia.edu/29183090/El_impacto_de_la_nueva_gesti%C3%B3n_p%C3%ABblica_en_las_universidades_y_la_emergencia_de_nuevos_rols_Comparando_contextos_sistemas_y_abordajes_te%C3%B3ricos_para_su_estudio_en_distintos_casos_nacionales

de capacitación laboral de: Informática (word, excell), Redacción Administrativa, RCP, Seguridad e Higiene, etc. para mejorar el desempeño del trabajador dentro de la organización.

En julio de 2005 se crea la TGU, carrera de pregrado diseñada para los trabajadores Nodocentes de la UNLP, que se desempeñen en cualquier actividad de las comprendidas en el Escalafón 2213/87² (Escalafón para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales).

La currícula abarca aspectos relacionados con la práctica laboral cotidiana, las relaciones institucionales y la formación general de los trabajadores. El plan de estudios con duración de 3 años tiene un área de formación común y especializaciones en las distintas ramas acordes con los agrupamientos administrativo, técnico y de servicios. Es una carrera a ciclo cerrado que apunta al desarrollo de competencias, actitudes y habilidades esenciales desde una perspectiva laboral, para el desarrollo personal y profesional futuro.

En 2010 se instituye la carrera de grado de LGU como una instancia superior de capacitación, como complemento curricular para egresados de la TGU. El plan de estudios dura 2 años, y tiene 14 materias (2 anuales y 12 cuatrimestrales). En 2011 comenzó la primera cohorte cerrada.

La creación de ambas carreras, fueron iniciativas de UNLP acompañada por la Asociación de Trabajadores Universitarios de La Plata (ATULP).

En 2016 con el objeto de actualizar la currícula de las carreras en Gestión Universitaria comienza un proceso de modificación del plan de estudios que contempla a la LGU, como única carrera, que incluye dentro de ella y otorga el título intermedio de TGU.

Este proceso de reforma intenta formar a los profesionales para que trabajen en los nuevos modelos de gestión institucional como dice M. Adelaida Maidana y ot. en el artículo publicado en el libro de resúmenes del VIII Encuentro Nacional y V Latinoamericano a Educación Superior: “La agenda de reformas neoconservadora hizo predominante los conceptos de universidad competitiva, universidad empresarial, universidad gerencialista centrando su eje en el financiamiento universitario”³.

La Licenciatura está organizada en 4 ciclos: Ciclo Introdutorio (1 cuatrimestre) introduce a la problemática universitaria, su organización, los actores y temas involucrados con las formas de gestión institucional. Un Ciclo de Formación General (4 cuatrimestres) tronco común en torno a 3 ejes: La organización y sus características, el planeamiento institucional y las herramientas de

2

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=79876581AE9FE8EBB4D4C96FC75AECFD?id=115280>

3 <http://www.unl.edu.ar/u17/wp-content/uploads/2016/08/Libro-de-res%C3%BAmenes-U17-2.pdf>

gestión. Un Ciclo de Orientación (1 cuatrimestre) que presenta 4 áreas de especialización: Administración, Mantenimiento y Servicios Generales, Recursos Técnicos y Seguridad e Higiene. Por último, un Ciclo de Formación Superior (4 cuatrimestres).

Ha pasado más de una década desde la existencia de las carreras de Gestión Universitaria y la presente Práctica Tutoriada pretende investigar sobre formación profesional de los Nodocentes de la FaHCE de la UNLP.

La preparación del trabajador universitario Nodocente, su jerarquización, es importante no solo para mejorar su desarrollo personal y profesional sino también para gestionar con eficacia y eficiencia en la institución en las áreas de docencia, investigación y extensión para aumentar la calidad de la Educación Superior.

Objetivo general: Indagar sobre la motivación en la formación profesional universitaria de los Nodocentes de la FaHCE de la UNLP en las carreras de TGU y LGU para mejorar su desarrollo laboral.

Objetivos específicos:

1. Determinar la cantidad de Nodocentes graduados profesionalmente en la carrera universitaria de TGU y LGU.
2. Identificar el cargo y categoría de los Nodocentes graduados en el pregrado, grado y /o postgrado.
3. Conocer la cantidad de los Nodocentes graduados por agrupamiento.
4. Establecer si hay aplicabilidad o no de las capacidades adquiridas en la vida laboral y su desarrollo personal.

Marco Teórico:

El Estado argentino con la Ley de Educación Superior en el 95, consolida su rol como evaluador y a la evaluación como eje de las políticas universitarias, al establecer que: “La Educación Superior tiene por finalidad proporcionar formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas, y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático” (Ley nº 24521 p.2⁴).

En el 2005 la Ley de Financiamiento Educativo N° 26.075/05⁵ elevó la inversión en el sector de educación, ciencia y tecnología a un piso no inferior al 6% del PBI, porcentaje que reciben las Casas de Estudios para su financiamiento.

Las Universidades son organizaciones complejas, que se diferencian de otras por poseer características propias, como la autonomía y autarquía concedidas por la Constitución de la Nación

⁴ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>

⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/112976/norma.htm>

Argentina. Funcionan con sus componentes, sus procesos, sus estructuras, teniendo en cuenta que en la realización de esta práctica la materia prima, son sus trabajadores, definidos en el artículo 2 del CCT 366/06: “La presente convención colectiva de trabajo comprende a todos los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales, cualquiera sea su situación de revista, excluido el personal de conducción política y los trabajadores docentes”⁶. Este convenio en toda su extensión utiliza indistintamente los términos trabajadores de las instituciones universitarias, como personal no docente permanente.

La paritaria local n° 1/18 de la UNLP usa el término “Nodocente” para denominar a sus Trabajadores y la resolución del Presidente n°4074/22 en su art. 1 determina que: “En todo documento oficial que emita esta Casa de Estudios relativo a uno o más Trabajadores Nodocentes se utilizará la denominación “Nodocente” como un único vocablo con la primera letra en mayúscula, como requisito para la convalidación del acto de que se trate”⁷.

El CCT 366/06 establece a la capacitación permanente como un derecho del trabajador (art. 11 inc. d) y como un deber del empleador garantizar la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato (artículo 14 inc. i).

El Diccionario de la Real Academia Española⁸ define a la **capacitación** como: “f. Acción y efecto de capacitar”, y a **capacitar** como: “tr. Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.

La UNLP, como institución pública y gratuita de Educación Superior, se ofrece abierta e inclusiva para toda la sociedad y establece entre sus objetivos principales favorecer el acceso a sus aulas. Ello a partir del establecimiento de políticas que tiendan a facilitar el ingreso, permanencia y egreso de los sectores más vulnerables de la sociedad (Preámbulo, Estatuto UNLP, 2008)⁹.

La primera estrategia de los Planes Estratégicos implementados desde 2004 hasta la actualidad es la Enseñanza, se ha mantenido invariable a lo largo de los años en su intención de responder a la demanda de la sociedad por Educación Superior, promoviendo la equidad social, custodiando la igualdad de oportunidades y mejorando la calidad de la oferta pública. Consecuentemente, la Estrategia 1 del Plan Estratégico de la UNLP 2022-2026¹⁰; p. 10 formula como Objetivo General: “Producir procesos formativos integrales que incorporen las necesidades socio simbólicas por Educación Superior desde y en la Universidad, desde el ingreso irrestricto hasta el egreso diplomado, promoviendo la universalidad de los derechos educativos en el marco de una sociedad democrática y responsabilizándonos por la calidad académica, científica, cultural e histórica de las construcciones pedagógicas y didácticas en todos los niveles y modalidades legales y formales, disciplinares y alternativas”.

⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=115242>

⁷ <https://atulp.org.ar/contenido/nodocente-se-escribe-todo-junto-se-escribe-todos-juntos/313>

⁸ <https://dle.rae.es/capacitaci%C3%B3n?m=form>

⁹ <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/37738>

¹⁰ <https://unlp.edu.ar/gestion/plan-estrategico-de-gestion-2022-2026-2-51479/>

El Plan Estratégico (2004-2007) plasmó la necesidad de la capacitación de sus trabajadores en la Estrategia 5: “A estos efectos se mantendrá una activa política de capacitación en el Programa de Capacitación No Docente y la apertura de la carrera de Técnico en Gestión Universitaria.”

El art. 121 del CCT 366/06 determina que cada “Institución Universitaria establecerá planes de capacitación consensuados en las comisiones paritarias particulares”¹¹.

A partir de la formulación del Programa de Capacitación Continua de Personal Nodocente (Plan Estratégico 2018-2022, Estrategia 6 “Administración y Gestión”, en el programa general “Organización Institucional”) como una política de los lineamientos estratégicos, se ha pretendido con el diseño de los cursos del programa de capacitación y el dictado de la TGU y LGU desarrollar en los Nodocentes competencias específicas, potenciando habilidades, proporcionando herramientas teóricas para reflexionar sobre sus propias prácticas laborales, para optimizar las oportunidades de promoción y mejora, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución.

En el actual Plan Estratégico 2022-2026 la Estrategia 6 “Administración, Gestión y Control”, tiene como objetivos específicos: “22. Capacitar a los Nodocentes en base a los desafíos actuales a superar por cada agrupamiento, teniendo en miras el mejoramiento de la gestión. 23. Continuar con la Promoción de la Carrera de Formación Nodocente, incrementando gradualmente el personal formado en la planta permanente y con ello lograr un impacto positivo en el desempeño de las funciones del sector...”. Relacionados con la igualdad de oportunidades para estudiar y la capacitación laboral.

Por último, el art. 122 del CCT 366/06 establece que: “El desarrollo de la carrera individual es responsabilidad de cada uno de los trabajadores, quienes deberán realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal”.

Antecedentes normativos sobre Formación de los Nodocentes.

Algunas Casas de Estudios Superiores han regulado la formación de los Nodocentes, como la Universidad Nacional de Mar del Plata que en el acta paritaria local 18/2015 establece el Reglamento y Circuito de Becas de Capacitación para el personal No docente. Becas de ayuda económica para pregrado, grado, posgrado, perfeccionamiento y para actualización y divulgación para participar en congresos, simposios, etc. Por la resolución 2622/2011 modifican normas referidas a tiempo de trabajo y licencias, justificaciones y franquicias para el sector no docente de manera tal que se justifican los días de cursada para posgrado, y en el caso de la cursada de la Tecnicatura y Licenciaturas en Gestión Universitaria, sólo se les reconoce el 50% de la carga horaria como capacitación direccionada (con lo cual no se pide compensación de la jornada de trabajo) y el otro 50% lo tienen que recuperar si es que se ausentaron de su puesto de trabajo. Han incorporado tener derecho a licencias por estudios con y sin goce de sueldos y licencias por beca

¹¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=115242>

entre otras. Han creado la Comisión Asesora de Capacitación que establece el artículo 129 del CCT 366/06, por acta de negociación paritaria local 5/2013, difusión por resolución del Rector n° 152/2013.

La Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires, en la Resolución (CS) 1143/2016¹² establece el otorgamiento de becas para los Trabajadores que se inscriban a los posgrados.

La Universidad Nacional de Villa María también ha desarrollado un Programa de Formación de Posgrado para Nodocentes¹³ y cuenta con un Programa de Becas de Posgrado para Docentes y Nodocentes¹⁴.

Otras han establecido Programas de Movilidad, que consisten en estancias de trabajos en otras Universidades por ejemplo en la Universidad de La Rioja se desarrolla el CRISCOS¹⁵, mediante el cual los trabajadores Nodocentes tienen la posibilidad de realizar una estancia de trabajo en su Área o un Área afín en alguna Universidad de las pertenecientes a CRISCOS. Programa que les da la posibilidad de capacitarse y adquirir nuevas experiencias e innovar en su trabajo diario.

La Universidad Nacional de la Patagonia Austral dicta desde el 2012 la TGU a través del Programa de Educación a Distancia, en forma conjunta con la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco. Desde 2014 formó parte de la primera experiencia a nivel nacional de conformación de nodos regionales para el dictado a distancia de la Tecnicatura Universitaria en Gestión y Administración de Universidades, en el marco de una iniciativa impulsada por la FATUN.

Recientemente en el 8° Congreso de Graduados y Estudiantes de Tecnicaturas y Licenciaturas en Gestión Universitaria, el Rector de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Ing. Hugo Rojas, firmó con su par de la UNICEN, Dr. Marcelo Aba y con el secretario general de la FATUN, Walter Merkis, un Convenio de Cooperación Académica para el desarrollo e implementación de un Proyecto Formativo Interinstitucional de Postgrado destinado a trabajadores/as Nodocentes de todo el país¹⁶. Para desarrollar y dictar una Diplomatura y una Maestría en Gobierno y Gestión Universitaria que comparta los recursos académicos, el desarrollo de la gestión académica y trayectorias en formación en el campo de la gestión y el gobierno de las universidades, cuya primera cohorte se prevé que comience en abril de 2023.

El art. 21 del Estatuto de la UNLP “establece la gratuidad de los estudios en los niveles de pre-grado y grado. El Doctorado será gratuito para los Docentes, Investigadores y Graduados que desarrollan actividades en la Universidad”.

¹² <https://www.unnoba.edu.ar/posgrado/estudiantes/becas/formacion-de-posgrado-para-no-docentes-unnoba/>

¹³ <https://investigacion.unvm.edu.ar/wp-content/uploads/2021/06/RES.CS2019.-248.pdf>

¹⁴ <https://investigacion.unvm.edu.ar/?s=nodocente>

¹⁵ <https://www.unlar.edu.ar/index.php/nodocente/movilidad-nodocente/programa-criscos>

¹⁶ <https://www.unpa.edu.ar/noticia/unpa-y-unicen-implementaran-el-primer-postgrado-para-nodocentes-de-todo-el-pais>

La UNLP con el objetivo fortalecer las fuentes de financiamiento de las carreras de posgrado y promover la permanencia realizó una convocatoria, por la Resolución n° 4769/22¹⁷, destinada a docentes y Nodocentes de la Universidad que al 30/04/22, que se encuentren inscriptos/as/es en alguna carrera de posgrado en alguna dependencia de la misma. El incentivo es económico para la finalización y la entrega de la tesis de la propuesta curricular en curso con la apuesta a fortalecer la planta formada de nuestra casa de estudios.

En cuanto a los antecedentes de la FaHCE se puede mencionar la providencia 243/2000¹⁸ que aprueba el régimen económico financiero para las actividades de Posgrado. Establece que todas las actividades de este tipo serán aranceladas y se fijan los aranceles. Menciona como beneficiarios a quienes tengan relación de dependencia con ella (se puede entender que hace referencia a los Nodocentes). Resoluciones de años subsiguientes han ido modificando los montos de los aranceles fijados en el Reglamento Económico Financiero para las actividades de Posgrado, por ejemplo, la resolución n° 124/02¹⁹, la 65/2008²⁰, entre otras.

Análisis FODA: Oportunidades:

- La existencia de una carrera universitaria propia para profesionalizar a los trabajadores universitarios Nodocentes.
- Los graduados de las carreras universitarias tienen la oportunidad de poner en práctica el conocimiento adquirido.
- Posibilidad de brindar asesoramiento a quien lo requiera.
- La enseñanza es uno de los pilares de la UNLP, plasmado en su Estatuto.
- El derecho a capacitarse previsto en el CCT 366/06.
- Los cambios económicos, culturales, científico-técnicos, las nuevas tecnologías de la información generan la necesidad de actualizar y jerarquizar la formación de sus trabajadores.
- Gratuidad de la enseñanza.

Amenazas:

- La falta de promoción de la carrera, y su respectivo periodo de inscripción.
- Desconocimiento de los procedimientos, y trámites de inscripción.
- El no reconocimiento del derecho, o desconocimiento es desperdiciar la oportunidad de lograrlo.
- El inadecuado desarrollo de la gestión institucional genera pérdida de tiempo.
- Carecer de herramientas para la resolución de las tareas en los diferentes agrupamientos.
- Inexistencia de un plantel absolutamente jerarquizado.

¹⁷ <https://unlp.edu.ar/wp-content/uploads/26/41926/7f474722c9c9ba175de03616b83e95ca.pdf>

¹⁸ <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=norma&d=Jno1>

¹⁹ <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/normativa/no.39/no.39.pdf>

²⁰ <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=norma&d=Jno38>

Fortalezas:

- Gratuidad de la carrera en Gestión Universitaria
- Gratuidad de las capacitaciones dictadas por la UNLP.
- Las capacitaciones son dictadas en su mayoría dentro del horario laboral, sin requerir compensación horaria alguna.
- Voluntad proactiva de los Nodocentes.
- Crecimiento personal y profesional.
- Reconocimiento social.
- Mayor puntaje en el orden de mérito de concursos antecedentes y oposición para los graduados en la carrera de Gestión Universitaria.
- Derecho a utilizar la franquicia de días de licencia por preexamen.
- Usufructuar la bonificación por el adicional por título de pregrado (20% de la asignación de la categoría de revista), de grado (25 % de la asignación de la categoría de revista) o postgrado (30% de la asignación de la categoría de revista) del artículo 60 del CCT 366/06.

Debilidades:

- Resistencia al cambio.
- Resistencia de los agentes con más años de servicios a capacitarse.
- El transcurso del tiempo desde la creación de las Carreras en Gestión Universitaria, con pocos graduados.
- Falta de motivación de los trabajadores para capacitarse.
- Carencia de incentivos para el desarrollo de las carreras de Gestión Universitaria.
- Desaprovechar los cursos de capacitación que dicta la UNLP.
- Falta de relevamiento de las fallas en los procedimientos de cada área a fin de otorgar las herramientas acordes para solucionarlas.
- Posgrados arancelados para los Nodocentes.

Actividades y tareas:

Para alcanzar los objetivos específicos se llevaron a cabo todas las actividades y tareas previstas en el plan de trabajo aprobado de esta Práctica Tutoriada.

Recursos:

Los recursos utilizados en el desarrollo de esta Práctica Tutoriada han sido los propios del practicante (humano, material, técnico y financiero) y los externos usufructuados (humanos, materiales y tecnológicos) de las instituciones académicas.

El contexto de la UNLP.

De acuerdo a los modelos organizativos que describe Burton Clark, la UNLP tiene más afinidad con el **centralizado**, al estar constituida por facultades y colegios que son regidos por un

Presidente, elegido democráticamente en la Asamblea Universitaria por los representantes de las Facultades, Colegios y los Claustros. Del **corporativo** aplica la división de funciones y competencias legislativas, ejecutivas y judiciales que tienen sus órganos de gobierno y del **fragmentado** la organización burocrática por sus dinámicas altamente formalistas, planea estratégicamente hacer y cumplir objetivos de manera eficaz y eficiente con los escasos recursos económicos que recibe para su presupuesto.

Desde sus inicios sigue el modelo Humboltiano, está al servicio de las ideas, en el art. 1 del Estatuto establece el Modelo de Desarrollo Institucional: “La Universidad Nacional de La Plata, como institución educacional de estudios superiores, con la misión específica de crear, preservar y transmitir la cultura universal, reconoce la libertad de enseñar, aprender e investigar y promueve la formación plena de la persona como sujeto y destinatario de la cultura. Todo ello inspirado en los principios reformistas y sobre la base de una universidad nacional, pública, gratuita, abierta, laica, autónoma y democráticamente cogobernada, por los cuatro estamentos de la comunidad (docentes, estudiantes, graduados y no docentes). En tal sentido organiza e imparte la enseñanza científica, humanista, profesional, artística y técnica; contribuye a la coordinación de la educación inicial, primaria, secundaria y superior, para la unidad del proceso educativo; estimula las investigaciones, el conocimiento de las riquezas nacionales y los sistemas para utilizarlas y preservarlas y proyecta su acción y los servicios de extensión universitaria hacia todos los sectores populares.”²¹

Cuenta con 17 facultades, 5 colegios que abarcan los 3 niveles de pregrado, un Museo de Ciencias Naturales, un Observatorio Astronómico, una Biblioteca Pública, una Editorial, una Radio AM-FM, un Campo de Deportes, cuatro sedes del Comedor Universitario, la Casa de Descanso Samay Huasi en Chilecito, entre otras.

Su oferta académica ofrece 137 carreras de grado y 167 de posgrado. Posee 137 Centros de Investigación y Desarrollo donde desempeñan su actividad sus Investigadores categorizados.

La planta se compone con alrededor de 10.000 docentes y más de 3000 Nodocentes.

Sus facultades están organizadas por campo de conocimiento, con sus propios edificios, e infraestructura funcionan administrativamente independiente de la Universidad. Tienen su propia autonomía, sus propios órganos de gobierno unipersonales y colegiados de dirección, sus cuerpos docentes y su staff de apoyo y núcleo de operaciones. Las tareas básicas se dividen en especializaciones autónomas, la enseñanza y la investigación se dividen y vinculan por especialidad y los profesores están sujetos a una división similar.

Las facultades son las unidades académicas responsables de las carreras que dictan. Diseñan, actualizan y cambian sus planes de estudios, los que componen de cierta cantidad de asignaturas obligatorias y algunas optativas en ciertas carreras. El dictado de las asignaturas está

²¹ <https://unlp.edu.ar/frontend/media/20/120/722e7f1b616ac158e02d148aaeb762aa.pdf>

a cargo de los docentes de las distintas cátedras de cada materia que conforman el plan de estudios de determinada carrera de grado. Los estudiantes deben aprobar la totalidad de las materias del plan de estudios de la carrera elegida para obtener el título. Cada especialidad forma un graduado profesional. Los docentes concursan los cargos por categoría y cátedra.

La FaHCE comparte con la Facultad de Psicología el predio donde están situadas y la Biblioteca. En ella se dictan 29 carreras de grado, tiene 10 Departamentos docentes agrupados por disciplinas. Cada Departamento posee Director y Secretario, agrupa a sus docentes, quienes prestan servicios en la materias que son designados.

La Capacitación Laboral: Derecho y obligación de los trabajadores. Deber del empleador.

La capacitación laboral, coincidiendo con Lopez “es un proceso integral orientado al incremento de aptitudes y conocimientos en búsqueda de mayores niveles de excelencia en el desempeño de las funciones de los trabajadores”²². En el ámbito de la UNLP es un proceso en marcha desde 1998, año que se empezaron a dictar los primeros talleres, y continúa ofreciendo cursos de diversa índole, orientados a darle al trabajador los elementos adecuados para su mejor desempeño en la organización.

La capacitación está en el CCT 366/06 dentro de sus principios, como derecho y como obligación, como se mencionó anteriormente. El art. 119 establece que: “Las Instituciones Universitarias nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones....” y dentro de los objetivos generales el artículo 120 menciona:” a) proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales; b) potenciar habilidades, conocimientos y experiencia; c) reducir los requerimientos de supervisión y otorgar mayor autonomía decisional; d) mejorar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución; e) proporcionar mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal.”

Chiavenato expresa que: “Para tener éxito en la Era de la Información, las organizaciones deben adoptar la perspectiva del conocimiento e invertir fuertemente en él”²³.

La UNLP es una organización compleja que a través de los trayectos curriculares de las carreras de Gestión Universitaria pretende en la formación de los trabajadores universitarios el desarrollo del pensamiento crítico, que adquieran la capacidad de gestionar en las instituciones, repensar y participar de las funciones básicas que desarrolla.

Para Chiavenato la educación es la preparación para la vida y por la vida. Educación profesional: es la educación, institucionalizada o no, que busca preparar al ser humano para la vida profesional. Comprende tres etapas: la formación profesional, el desarrollo profesional y la capacitación. Para él “la educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o

²² <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/531/Tesis%20LGU%20Karina%20Lopez.pdf>

²³ https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto; buscan proporcionar conocimientos que trasciendan a los que exige el puesto actual para asumir funciones más complejas”.

Cricenti expresa que: “La capacitación relacionada a lo que uno hace es necesaria para el desarrollo laboral y personal” y que “la capacitación constante en los Nodocentes es la herramienta fundamental para lograr un mejor servicio a la Instituciones, con mayor compromiso y calidad”.²⁴

Elegir capacitarse, crecer personalmente, realizar una carrera es responsabilidad de los trabajadores universitarios, quienes deberán realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal. En ese progreso personal, se logra el progreso profesional con la instauración de las competencias como dice Lucie Tanguy "se trata de un saber hacer operacional validado"²⁵.

La Profesionalización de los Trabajadores Universitarios de la UNLP: Una Política Académica.

La profesionalización de los trabajadores universitarios ha sido tenida en cuenta por la UNLP, al implementar políticas académicas materializadas en la creación de las carreras de Especialización en Docencia Universitaria, y las de Gestión Universitaria. Políticas articuladas con las gremiales Docente y Nodocente a través de convenios y acuerdos paritarios con miras a contar con RRHH jerarquizados.

La carrera de Especialización en Docencia Universitaria creada en 2006 por la Disposición n° 58/06, posgrado gratuito para los docentes de todas las Facultades de la UNLP, formación que contribuye a la profesionalización de la docencia universitaria y al mejoramiento de las prácticas pedagógicas de formación universitaria.

La carrera de TGU fue creada en julio de 2005 por la Resolución 840/05, y la carrera de LGU en agosto de 2010 por Resolución ministerial n° 1103/2010.

La UNLP debe responder a los desafíos de la modernidad y a la transmisión del conocimiento a nuestra sociedad y para ello, necesita RRHH profesionalizados para la transformación de su gestión institucional.

Mónica Marquina y ot. toma la expresión “Profesionales de la Educación Superior (HEPROs) utilizado por Klumpp y Teichler (2008)” cuando analizan el sistema de educación alemán y “como respuesta institucional a los cambios externos, con la creación de nuevas funciones y cargos en las áreas de mejoramiento de la calidad, diseño del curriculum, incorporan la creación de unidades de apoyo a la conducción de las instituciones”. .. Ante los nuevos requerimientos se les exige mayor calificación para desarrollar, si bien tareas administrativas, tareas más complejas a las rutinarias”.²⁶

²⁴ http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50377/Documento_completo_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁵ <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090916/5tanguy.pdf>

²⁶

https://www.academia.edu/29183090/El_impacto_de_la_nueva_gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica_en_las_universidades_y_la_emergencia_de_nuevos_rols_Comparando_contextos_sistemas_y_abordajes_t%C3%B3ricos_para_su_estudio_en_distintos_casos_nacionales

Sin dudas, que estas carreras profesionales, persiguen dotar de conocimientos y habilidades a todos aquellos que realicen los trayectos curriculares.

En coincidencia con Astorga “los trabajadores no solo reciban insumos teóricos y prácticos para la obtención final de un diploma académico o que certifique competencias para el puesto, sino que se los dote de habilidades críticas para la transformación universitaria, que incluya el involucramiento en problemáticas sociales y culturales de su entorno. Los trabajadores son potenciales sujetos del cambio en las universidades”²⁷.

En la cita de pie de página n° 10 del actual Plan Estratégico contabiliza entre sus Nodocentes a 97 doctores, 3 magíster y 5 especialistas.

Los Trabajadores Nodocentes. Estructura salarial. La Planta de la FaHCE.

Los Nodocentes son los trabajadores de las Instituciones Universitarias Nacionales, cualquiera sea su situación de revista, el CCT 366/06 en el art. 47 establece que la estructura salarial de las UUNN se compone por 4 agrupamientos, que se dividen en tramos y en categorías. Los agrupamientos son: “... el conjunto de categorías, divididas en tramos, abarcativos de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son: a) Administrativo, b) Mantenimiento, producción y servicios generales c) Técnico-profesional d) Asistencial...”

Según sea la función que cumplen y el grado de responsabilidad que detenten los trabajadores hay 3 niveles jerárquicos: inicial, intermedio y superior. El tramo inicial comprende las categorías 6 y 7, el intermedio la 4 y 5 y el tramo mayor la 1, 2 y 3.

En el año que comienza a dictarse la TGU el anuario estadístico de la UNLP del 2006 expresa que la cantidad de Nodocentes de la UNLP era de 1583 y de los cuales 88 eran de la FaHCE.

De los datos obtenidos del Departamento de Personal la planta Nodocente se compone por 159 agentes. Por la fecha de ingreso se pudo determinar que en la década de los 80 a 90 la planta estaba amesetada, a fines del 90 y principios del 2000 tuvo un crecimiento a raíz de los retiros jubilatorios.

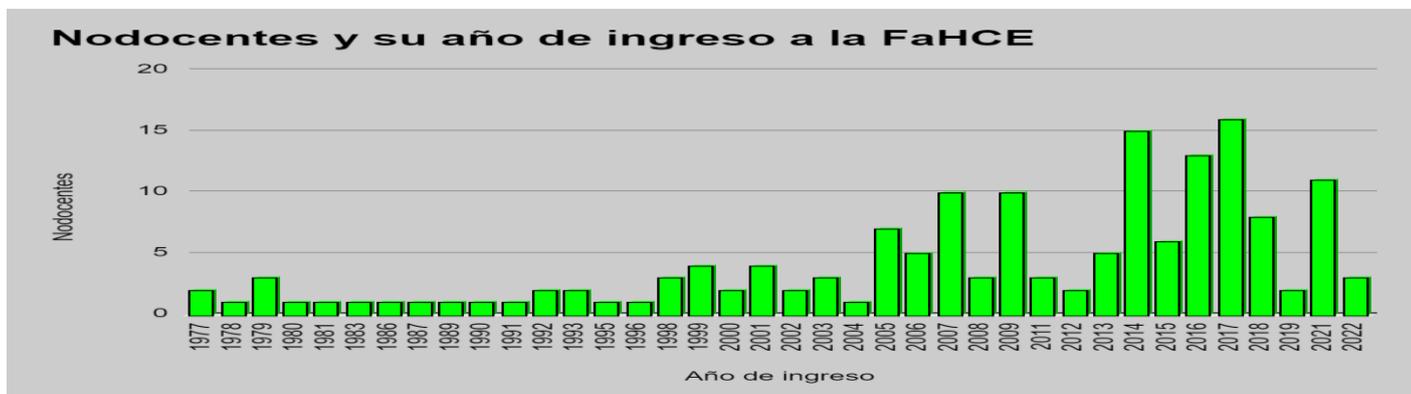
En el 2022 el total de Nodocentes es de 3073, correspondiendo a la facultad 159. Estos números indican que desde el inicio de las carreras de Gestión Universitaria la planta total ha crecido en dieciséis años un 94% y la de la FaHCE un 81%.

El siguiente cuadro detalla el crecimiento de la planta Nodocente la FaHCE por año y cantidad de agentes ingresantes:

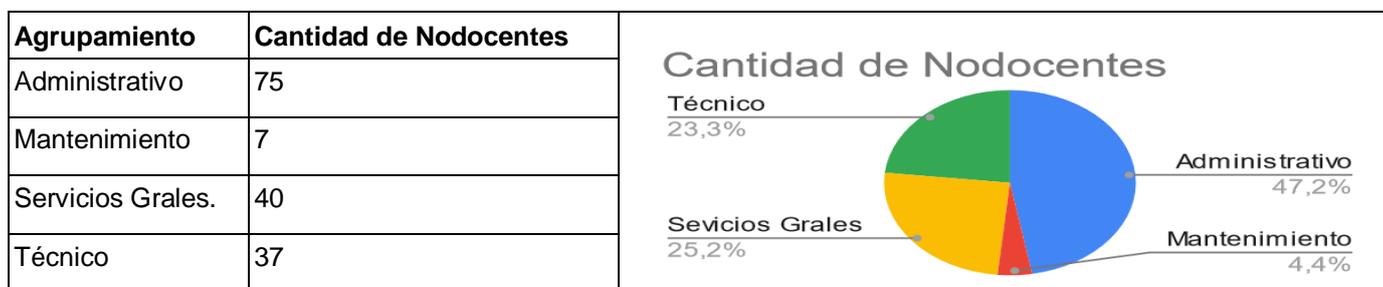
Cantidad de Nodocentes	Año de ingreso								
2	1977	1	1989	4	1999	10	2007	13	2016

²⁷ <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/21931>

1	1978	1	1990	2	2000	3	2008	16	2017
3	1979	1	1991	4	2001	10	2009	8	2018
1	1980	2	1992	2	2002	3	2011	2	2019
1	1981	2	1993	3	2003	2	2012	11	2021
1	1983	1	1995	1	2004	5	2013	3	2022
1	1986	1	1996	7	2005	15	2014		
1	1987	3	1998	5	2006	6	2015		



Los trabajadores cumplen sus funciones acordes al cargo y categoría que tienen dentro del agrupamiento al que pertenecen. La jornada laboral es de 35 horas semanales, 7 diarias. Hay 3 turnos: mañana, tarde y noche. Del relevamiento efectuado, 75 agentes se desempeñan en el agrupamiento administrativo lo que representa el 47,2 %, 7 cumplen funciones en el agrupamiento de Mantenimiento y Producción lo que representa el 4,4 %; 40 lo hacen en Servicios Generales representando el 25,2% y por último 37 trabajadores pertenecen al Agrupamiento Técnico representa el 23,3 % de la planta. Datos que se representan en el siguiente gráfico:

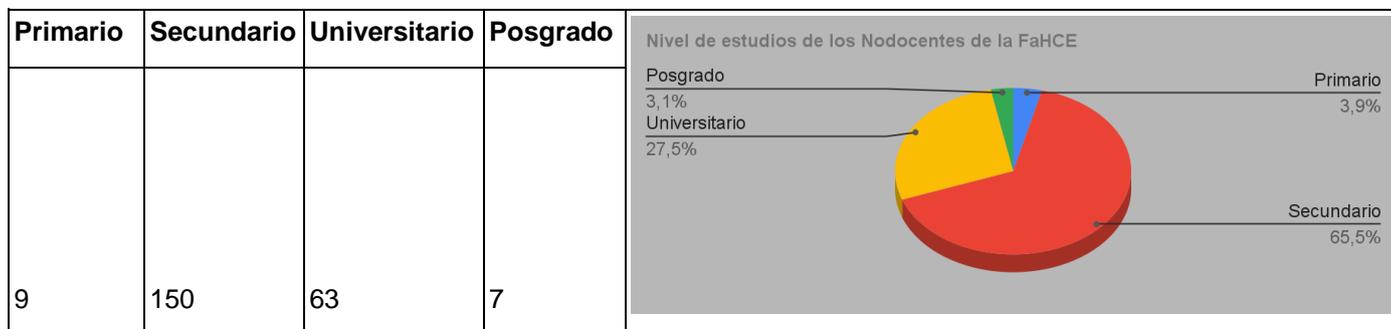


Formación académica de los Nodocentes en el pregrado, grado y postgrado.

Uno de los requisitos de ingreso a la planta que establece el decreto 366/06 es que los ingresantes posean título secundario, sólo el agrupamiento de Servicios Generales exige el título primario.

De la vista y consulta de los 159 legajos surge que 9 agentes poseen título primario y 150 título secundario. De estos 150 trabajadores, 73 poseen título de grado y 7 tienen posgrado realizados.

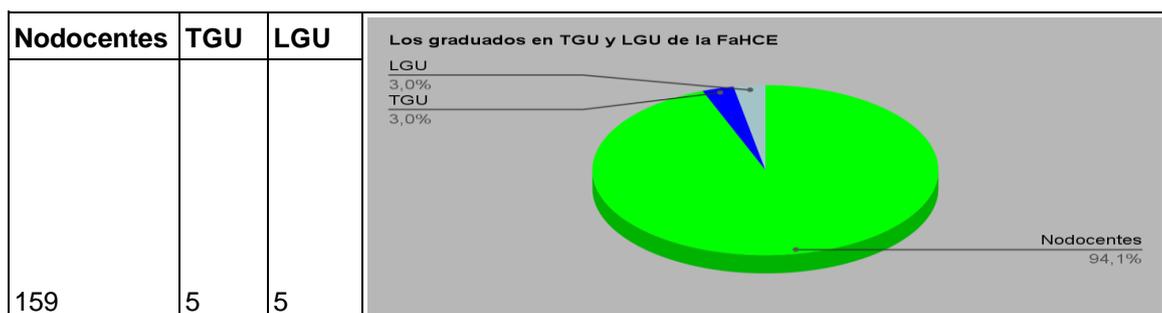
El siguiente gráfico representa el nivel de formación académica del plantel de la FaHCE: El 3,9% con estudios primarios, el 65,5% con estudios secundarios completos, el 27,5 % con títulos universitarios y solo el 3,1% con títulos de posgrado.



En relación con la cantidad de graduados de las carreras de gestión universitaria se relevó que del total de la planta 5 agentes son TGU y LGU. Esto representa que sólo el 3% son trabajadores universitarios profesionalizados.

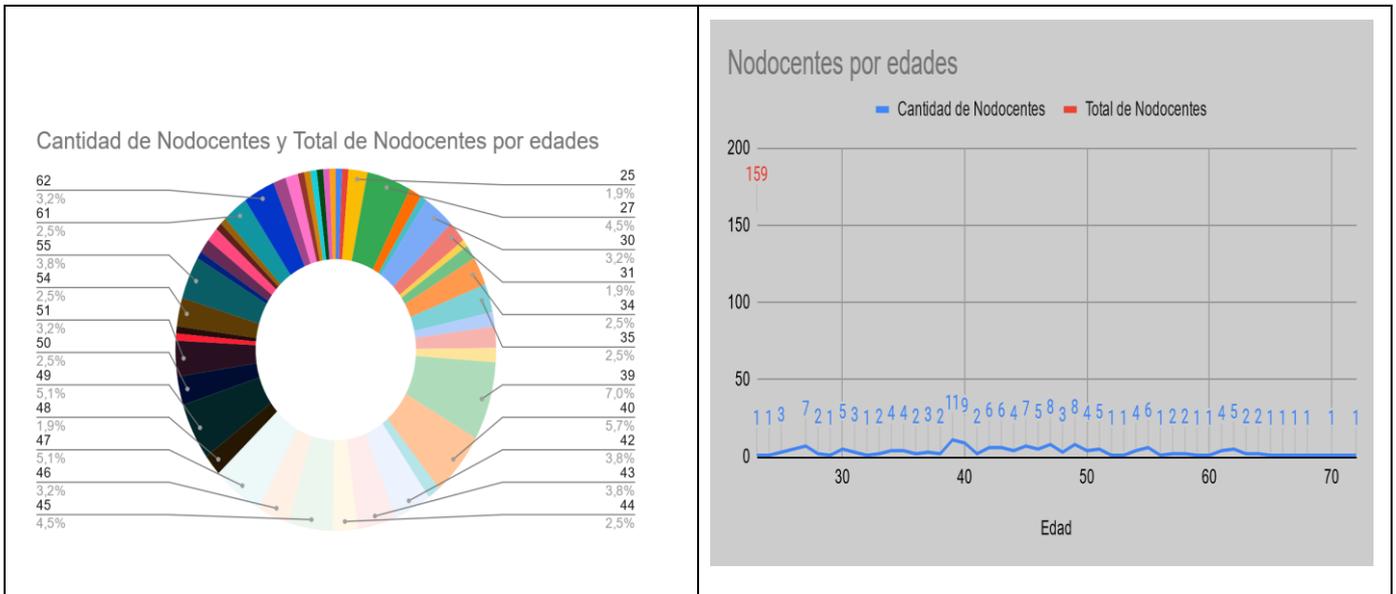
Lo que lleva a preguntar ¿cuál será el motivo por el que hay tan bajo porcentaje de Nodocentes profesionalizados? Si se estima que más del 50 % de los trabajadores no posee título de grado vale interpelar sobre el cual es el motivo de no considerar entre sus opciones el desarrollo de las carreras de gestión universitaria, teniendo en cuenta que son gratuitas, que ofrecen un título intermedio a los 3 años y el que da derecho a la percepción de la bonificación de 20% del básico de la categoría por título de pregrado en sus remuneraciones.

A continuación, se gráfica:



Se analizó la edad de los Nodocentes y cuál es el total de Nodocentes por edad, el cuadro siguiente lo resume y los gráficos muestran que la mayor cantidad de trabajadores se encuentra entre los 30 y hasta los 50 años. Se consideran edades apropiadas para realizar una carrera universitaria.

Edad	Nodocentes								
23	1	34	4	44	4	54	4	64	2
24	1	35	4	45	7	55	6	65	1
25	3	36	2	46	5	56	1	66	1
27	7	37	3	47	8	57	2	67	1
28	2	38	2	58	3	58	2	68	1
29	1	39	11	40	8	59	1	70	1
30	5	40	9	50	4	60	1	72	1
31	3	41	2	51	5	61	4		
32	1	42	6	52	1	62	5		
33	2	43	6	53	1	63	2		



Capacitación Continua para el Personal Nodocente.

La resolución del Presidente Nº 474/98 crea en ámbito de la Secretaría de Extensión el Programa de Capacitación Pública y Privada, enunciando por primera vez dentro de sus fundamentos y objetivos el concepto de la capacitación continua. El Dr. Fernando Tauber expresó en los fundamentos de la creación del programa, siendo Secretario de Extensión de la UNLP, en agosto de 1998 “Hoy en día la capacitación dejó de ser una sucesión de etapas discontinuas para convertirse en un proceso continuo...”.

En ese entonces el Programa de Capacitación para el personal de la Universidades Nacionales estipula una serie de sumas fijas no remunerativas ni bonificables para abonar al personal, estableciendo un sistema de aumento plurianual. Fondos con los que las UUNN implementaron dictados de cursos de capacitación con miras a la profesionalización y a la confección de un nuevo convenio colectivo de trabajo.

Actualmente es la Dirección de Capacitación Laboral la que se encarga de la organización y dictado de cursos y talleres de capacitación permanente para el personal Nodocente, acordes a las necesidades de los puestos de trabajo.

La capacitación permanente, política establecida en los lineamientos estratégicos, pretende con la asistencia a los cursos, que los Nodocentes adquieran competencias específicas, potencien habilidades, obtengan herramientas para las prácticas laborales y para optimizar las oportunidades de promoción y mejora en su carrera dentro de la institución. La realización de estos cursos otorga puntajes para los aspirantes a concursos internos, según lo establecido en el art. 40 del decreto 366/06.

Los Nodocentes deben inscribirse en los cursos que deseen realizar en las fechas informadas por la mencionada Dirección del Siu Guarani: www.guarani-doi.unlp.edu.ar.

Los cursos tienen un cupo máximo de 35 personas, cierta duración horaria, se aprueban con trabajos prácticos, evaluación final y una vez finalizados la Dirección entrega los certificados. La mayoría tiene lugar dentro de la jornada de trabajo.

De acuerdo con la información recibida, concurren alrededor de 500 trabajadores por año.

Los cursos y talleres que se dictan son:

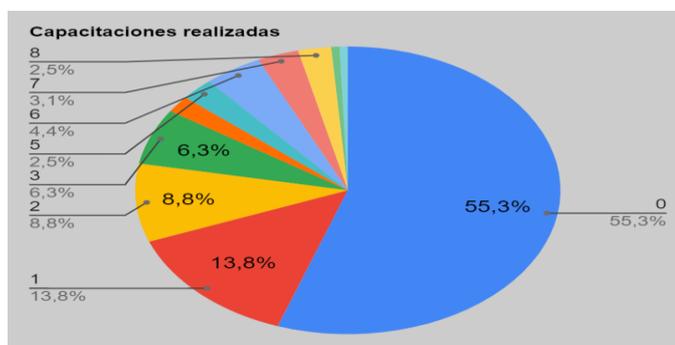
- Calidad de servicio en las áreas de atención.
- Liderazgo y trabajo en grupos.
- Taller de elaboración de materiales de difusión en el ámbito universitario
- Toma de decisiones y mediación de conflictos.
- La importancia de la comunicación en el trabajo cotidiano
- Identificación de las problemáticas del funcionamiento orgánico-funcional de la organización y sus posibles alternativas de solución.
- Redacción administrativa Nivel I y Nivel II
- Seguridad en las áreas de trabajo Nivel I y Nivel II
- Reanimación cardiopulmonar básica
- Técnicas de gestión: Proceso de mejoramiento continuo
- Fuentes de información en línea
- Introducción a los utilitarios CISIS
- Organización y archivo de los materiales de oficina
- Introducción a las tareas básicas de la UNLP
- Ceremonial y protocolo
- Interpretación y aplicación de la normativa de la UNLP
- Taller de Secretarios Administrativos
- Informática Nivel I y Nivel II
- Excel inicial y Excel para el área contable
- Internet y correo electrónico
- Access – base de datos – Nivel inicial y Nivel avanzado
- Introducción a la carpintería

Del relevamiento realizado en los legajos de los agentes surge que el 55,3 % no ha realizado ningún curso de capacitación. El 44,70% ha realizado capacitaciones en diferentes temáticas (entre 1 y hasta 11 cursos por trabajador).

Capacitaciones	Nodocentes	Capacitaciones	Nodocentes	Capacitaciones	Nodocentes
0	88	4	3	8	4
1	22	5	4	9	1
2	14	6	7	10	0
3	10	7	5	11	1

Cursos de Capacitación realizados por los Nodocentes





Los Planes de Estudios de las Carreras de Gestión Universitaria.

El Plan de estudios de la TGU es del año 2005 y estuvo vigente 4 cohortes, la última en el 2015 y finalizó en 2018.

De los reportes obtenidos del SIU GUARANI otorgados por la Dirección de Enseñanza de la Facultad de Cs. Js. y Sociales se puede detallar sobre los planes de estudios lo siguiente:

TGU1: Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias:

Materias: 22, 1 idioma, con una duración teórica de 3 años, horas totales: 1600, Resolución 0840/05 del 22 de julio de 2005.

Nombre: Técnico Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Nombre femenino: Técnico Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Nivel: Grado. Tipo de título: título de grado universitario.

El plan de la Licenciatura estuvo vigente por 4 cohortes desde el 2011 y hasta la última del 2018 que finalizó en 2020.

LGU: Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias: Nombre:

Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Nombre Femenino: Licenciada en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Nivel: Grado. Tipo de título: Ciclo de complementación. Duración: 2 años

Resolución Ministerial: 1103/2010 del 4 de agosto de 2010.

La modificación del Plan de Estudio fue aprobada por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Cs. Js. y Sociales (Resolución n°306/18) y por el Honorable Consejo Superior de la UNLP (Resolución n° 365/19), establece la carrera de Licenciatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias con el Título intermedio de Técnico/a Universitario en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

LGU01: Licenciatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias. Plan 2020

Materias: 36. Duración teórica 5 años. Horas totales: 2880.

Resolución Ministerial: 2020-322 del 12 de mayo del 2020.

Nombre del Título: Licenciado/a en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.

Nivel: grado. Tipo de título: Título de grado universitario.

TGU01

Nombre del Título: Técnico/a Universitario en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias. Nivel: Intermedio. Tipo de Título: intermedio de grado. Resolución Ministerial: 2020-322 del 12 de mayo del 2020.

Alumnos inscriptos y egresados por cohortes en las carreras de Gestión Universitaria.

De los datos suministrados obtenidos de la Dirección de Enseñanza de la Facultad de Cs. Js. y Sociales de la UNLP, se obtuvo la cantidad total de inscriptos en la TGU y de la LGU de las distintas cohortes y se detallan a continuación:

Ciclo	Cantidad de Inscriptos TGU	Ciclo	Cantidad de Inscriptos LGU
2006	94	2011	51
2009	101	2013	36
2012	148	2016	55
2015	139	2019	60

De la vista y consulta de los legajos de los trabajadores y de las encuestas realizadas se puede agregar a los cuadros anteriores cuál es la cantidad de graduados de la FaHCE.

Ciclo TGU	Cantidad de Inscriptos	Cantidad de Egresados ²⁸	Graduados de la FaHCE
2006	94	55	1
2009	101	40	
2012	148	62	
2015	139	58	4
La cantidad total egresados de TGU de la UNLP es de 215			

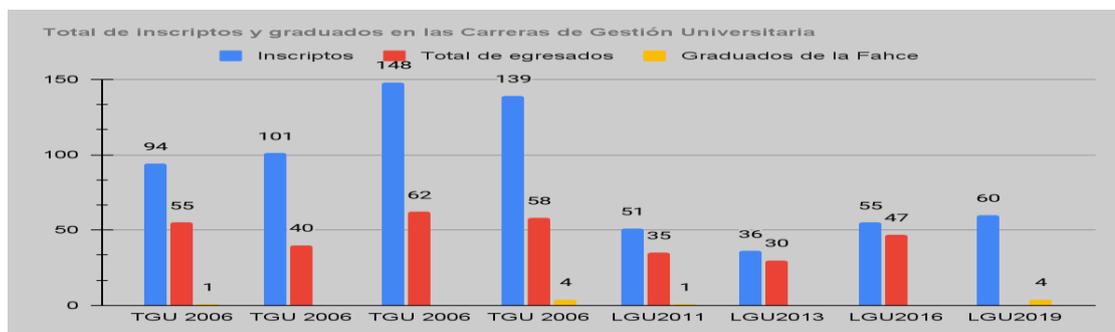
Ciclo LGU	Cantidad de Inscriptos	Cantidad de Egresados ²⁹	Graduados de la FaHCE
2011	51	35	1
2013	36	30	
2016	55	47	
2019	60	sin datos	4
La cantidad total de egresados de la LGU de la UNLP es de 112			

El siguiente gráfico resume la cantidad total de inscriptos que ha tenido cada una de las cohortes de las carreras de Gestión Universitaria desde sus inicios a la actualidad, la cantidad de

²⁸ Dato obtenido del Trabajo Final Integrador (TFI) titulado "Evaluación de Impacto de las carreras, Tecnicatura y Licenciatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias", dirigido por Marcos Actis. Realizado por Ignacio Esteban Arbio. Año 2020.

²⁹ Idem 26

egresados, y la cantidad de egresados de la FaHCE:



Por último, la cantidad total de alumnos inscriptos en el Plan Nuevo 2020/2021 asciende a 146 y habrá que esperar un par de años para cuantificar a sus egresados.

Trabajo de campo. Entrevistas. Encuestas. Análisis.

Se llevaron a cabo 5 entrevistas a los graduados en TGU/LGU de la FaHCE, a continuación, se transcriben las preguntas realizadas:

Entrevista que se realiza a los Nodocentes de la FaHCE de la UNLP para recabar información a utilizar en la Práctica Tutoriada para finalizar la carrera de Especialización en Gestión Universitaria de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Le pido que por favor que responda las siguientes preguntas:

Nombre y Apellido:

- 1 ¿Cuál es el cargo, agrupamiento y funciones que se desempeña en la FaHCE de la UNLP?
- 2 ¿Cuál es su antigüedad en la FaHCE?
- 3 Curso y se graduó en las carreras destinadas a los Nodocentes de la UNLP. ¿Qué motivó su inscripción a las mismas?
- 4 ¿Ha tenido la oportunidad de poner en práctica el conocimiento adquirido en las tareas diarias que desempeña?
- 5 ¿El trayecto curricular realizado le ha permitido realizar alguna mejora en el desarrollo de su vida laboral?
- 6 ¿Las capacidades adquiridas en las carreras de Gestión Universitaria han modificado su desarrollo personal en su vida laboral de la FaHCE?
- 7 En 2005 cuando se inicia la primera Cohorte, la planta permanente de Nodocentes de la UNLP era de alrededor de 1580 y actualmente más de 3000, en la TGU se inscribieron 94 alumnos y se graduaron 55 y en la primera cohorte de LGU en el año 2011 se inscribieron 51 y se graduaron 35. En la última cohorte se inscribieron 139 y se graduaron 58. En LGU 55 inscriptos, 47 graduados. La cantidad total de graduados como Técnicos es de 215 y como Licenciados 112, de ese total la FaHCE cuenta con 5 profesionales en ambas carreras de Gestión Universitaria. A su entender ¿Cuáles son las razones por las cuales se inscriben más alumnos de los que egresan?
¿Cuál es el motivo por el hay tan solo 5 graduados en las carreras de Gestión Universitaria en la FaHCE?.
- 8 Cree que se debe incentivar de alguna manera a los Nodocentes para que transiten el desarrollo de las carreras de Gestión Universitaria.
- 9 ¿Qué acciones se podrían llevar a cabo en este sentido?
- 10 ¿Cuál podría ser un incentivo, justificación y/o franquicia viable?
- 11 ¿Cree que la jerarquización y/o profesionalización de los Nodocentes puede mejorar su desarrollo laboral y personal?
- 12 ¿Considera necesaria la formación profesional de los nodocentes? Si/ No Por qué?

Respuestas a las entrevistas: Sintetizando las preguntas realizadas responden:

- 1- Cargos, agrupamientos y funciones de los entrevistados son: E02 Director, A-03 Jefe, A-04

Subjefe, A-07 auxiliar, C-05 Jefe de supervisión.

2- Antigüedad: Es dispar el Director tienen más de 44 años, el jefe más de 20, el subjefe más de 13, el auxiliar 9 y el de supervisión 8.

3- Motivo de inscripción: Con distintas expresiones todos acuerdan en la importancia de la formación profesional para el mejor desempeño de todas las actividades docentes, para un crecimiento profesional y la posibilidad de hacer una carrera administrativa. Necesidades personales de profesionalización, capacitación permanentemente, para manejar nuevos aspectos dentro de la gestión en la labor docente.

4- Poner en práctica el conocimiento adquirido: Unánimemente respuestas afirmativas.

5- Alguna mejora en su vida laboral: Unánimemente respuestas afirmativas, han adquirido herramientas aplicables a la organización y planificación de las actividades.

6- Capacidades adquiridas: Todos responden afirmativamente, por la adquisición de capacidades han obtenido mayor claridad y seguridad en lo personal, laboral y relacional.

7-a) Razones por las cuales se inscriben más alumnos de los que egresan: “Creen que se inscriben por una mejora económica, y a una carrera que no demandará mucho esfuerzo. Luego se dan cuenta que los estudios demandan esfuerzo, dedicación con cursadas obligatorias y en horario nocturno. La jornada laboral en la institución, en otros empleos y sumado a las obligaciones familiares en la mayoría de los casos supone un gran esfuerzo y tiempo que no siempre pueden disponer a pesar de la predisposición y la buena voluntad que se pueda tener en la etapa de inscripción”.

b) ¿Cuál es el motivo por el hay tan solo 5 graduados en las carreras de Gestión Universitaria en la FaHCE? Universitaria en la FaHCE?. Expresan que se puede deber a “la falta de difusión, de información, de interés, la falta de tiempo por la jornada laboral y obligaciones familiares. A que la planta tiene cargos altos próximos a jubilarse, y sin interés en realizarlas. Que muchos trabajadores docentes ya poseen otros títulos universitarios”.

8- Se debe incentivar el desarrollo de las Carreras de Gestión Universitaria: Responden afirmativamente todos.

9- Acciones a llevar a cabo: Mencionan distintas acciones como: “Difusión de las carreras, en la que los que lleven la información son los graduados. Charlas informativas por agrupamientos (como las charlas de difusión de los departamentos docentes, durante la Expo Universidad). Implementar en la carrera universitaria un sistema de cursado mixto: de dictado y evaluación semi presencial que permitiría que un mayor número de compañeros pueda acceder sin resignar tanto tiempo de sus otras obligaciones laborales y/o familiares y costos de traslado. Conceder horas de la jornada laboral al personal que cursa la carrera por ejemplo un permiso para retirarse una o dos horas antes. A fin de evitar la deserción, implementar una política de permanencia y egreso, similar a la que se implementa en la UNLP para las carreras de grado”.

10- Incentivo, justificación y/o franquicias viables: “El conocimiento adquirido, cuando es

aprovechable para la tarea cotidiana, es un capital invaluable. Conceder un permiso o quizás una jornada laboral a la semana para que el personal pueda dedicarse a su capacitación”.

11- Jerarquización y/o profesionalización de los Nodocentes puede mejorar su desarrollo personal y laboral: Respuesta positivas, “la jerarquización y/o profesionalización supone un reconocimiento a la importancia que tiene la actividad Nodocente en lo que hace al buen funcionamiento de cualquier Universidad por lo que su profesionalización otorga valor agregado a la gestión universitaria”.

12- Considera necesaria la formación profesional: “Todos responden afirmativamente, la formación capacita y abre nuevas perspectivas, mejora procesos y cambia prácticas arcaicas burócratas. Contribuye decisivamente al mejoramiento de la calidad de gestión. La formación profesional del personal Nodocente es necesaria ya que supone el desarrollo de capacidades y la obtención de herramientas para un desempeño acorde a las necesidades actuales de la gestión universitaria”.

Análisis: Los graduados entrevistados representan: Al Agrupamiento Técnico (1), Administrativo (3), Servicios Generales (1). No hay ninguno en el de Mantenimiento y Producción. En cuanto a los cargos: 2 son del tramo superior, 2 del intermedio, y 1 del nivel inicial.

Los que poseen mayor antigüedad son los que conocen más la historia de la UNLP, de la Fahce y son los que tienen experiencia en el desarrollo de la gestión corresponde a: director, jefe, subjefe, supervisión y por último el auxiliar.

En cuanto a los motivos inscripción a la carrera, uno menciona que hay muchos próximos a jubilarse de acuerdo con el relevamiento realizado han cambiado las condiciones de la planta cuando se inició la primera cohorte y la actualidad, pues el mayor porcentaje de trabajadores está entre los 30 y hasta los 50 años.

Teniendo en cuenta el análisis sobre la formación universitaria, sólo 63 trabajadores de los 159 tienen título universitario, lo que representa el 27,5 % de los trabajadores tienen estudios de grado.

Los graduados expresan que han podido poner en práctica las capacidades adquiridas en sus tareas diarias, que han mejorado su desarrollo personal en lo laboral, que la profesionalización otorga herramientas para mejorar el desarrollo de la gestión y jerarquizar a sus trabajadores universitarios. Esto no hace más que consolidar lo expresado en el desarrollo teórico sobre la importancia de la profesionalización de los Nodocentes y los objetivos de esta Práctica Tutoriada.

Expresan que es necesario incentivar y desarrollar acciones para lograr que cada vez haya más trabajadores universitarios profesionalizados. Respuesta que fortalece haber elegido como tema de investigación de esta Práctica Tutoriada

Encuestas:

Se enviaron 159 encuestas por correo electrónico a los trabajadores, a través de preguntas obligatorias y cerradas y solo una pregunta era con respuesta corta a través del

siguiente enlace google: <https://forms.gle/Leegp27gQHP3SgTs5>. Se transcribe el texto: Encuesta para los Nodocentes de la FaHCE de la UNLP a fin de recabar información a utilizar en la Práctica Tutoriada para finalizar la carrera de Especialización en Gestión Universitaria de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Por favor complete lo siguiente:

1. Cargo y agrupamiento en el cual se desempeña en la FaHCE de la Universidad Nacional de la Plata:
2. Antigüedad que posee en la FaHCE:
4. Edad:
5. Tiene conocimiento de la existencia de las Carreras de Gestión Universitaria (de Licenciado/a en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias y Técnico/a Universitario en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias) dictadas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. Si / No
6. Está interiorizado del contenido de los planes de estudios de las Carreras de Gestión Universitaria. Si/ No
7. ¿Conoce cuál es la duración de las carreras universitarias de Licenciado/a y de Técnico/a? Si/No.
8. Sabe que son carreras de cohorte cerrada. Si/ No
9. Tiene conocimiento sobre requisitos de ingreso y fecha de inscripción a las carreras de Gestión Universitaria de la UNLP. Si/ No.
10. Se inscribió alguna vez: Si/ No
11. En cual carrera de Gestión Universitaria:
 - Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.
 - Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias.
12. En caso afirmativo, la está cursando: Si/No
13. ¿Ha obtenido el título de Técnico Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias? Si/No
14. ¿Ha obtenido el título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias? Si/No
15. Sabe que la obtención del título universitario le da derecho a percibir la bonificación por título 20% y/o 25% del básico de la categoría de revista, según sea pregrado (Técnico) o de grado (Licenciado) Si/No.
16. Si nunca se inscribió ¿Tiene interés en inscribirse y cursar el trayecto curricular de alguna de las carreras de Gestión Universitaria? Si / No.
17. En caso negativo puede dar algún motivo:
18. Si hubiera algún tipo de incentivo, justificación y/o franquicia para los trabajadores universitarios que cursen las carreras de Gestión Universitaria, Ud. lo haría? Si / No
19. ¿Cree que las carreras de Gestión Universitaria deben estar más promocionadas? Si/ No

Análisis de las encuestas: El enlace de la encuesta se envió por correo electrónico a 159 trabajadores, y se recibieron 105 respuestas. Se considera que, de las 54 respuestas faltantes, hay trabajadores en uso de licencia anual, otros con licencia médicas de largo tratamiento, algunos que no les interesó responder. En términos cuantitativos respondió el 74,6 % de los trabajadores, y el 25,4% no contestó la encuesta.

Del relevamiento de la planta surge que el Agrupamiento Administrativo representa el 47,2%, el de Mantenimiento el 4,4%, el de Servicios Generales 25,2% y el Técnico 25,2%. El siguiente gráfico marca el porcentaje de respuestas de acuerdo con los distintos agrupamientos. El 53,3% se desempeña en el Agrupamiento Administrativo, 23,8 % en el Técnico, el 19% en Servicios Generales y el 3,89 % en Mantenimiento. El nivel de respuestas es acorde

Agrupamiento en el cual se desempeña en la FaHCE de la Universidad Nacional de la
105 respuestas

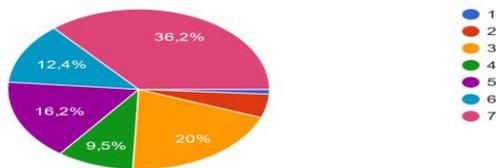


a

la distribución de los agrupamientos.

Los cargos y categorías van de la 1 a la 7 y de los 159 corresponde 1 a la categoría 1, 6 a la 2, 27 a la 3, 16 a la 4, 21 a la 5, 19 a la 6 y 69 son categoría 7. El gráfico representa los porcentajes de respuestas por categoría, que concuerda con la cantidad de trabajadores que tiene cada agrupamiento.

Cargo que ocupa en la FaHCE
105 respuestas



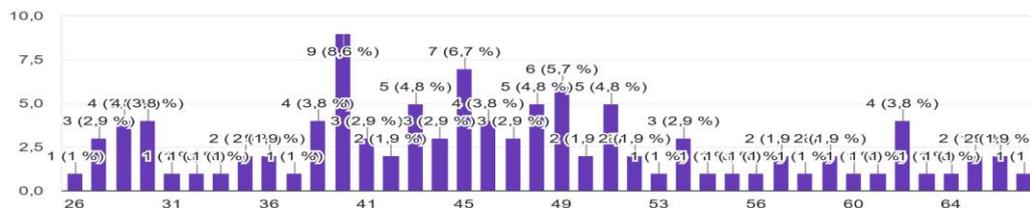
En cuanto a la antigüedad de los trabajadores, las respuestas indican que el 34,3 % tiene más de 10 y menos de 20 años, 25,7 % más de 5 y menos de 10, 21,9 % más de 20 y menos de 30, 12,4 más de 30 años y en menor porcentaje los que tienen menos de 5 años.

Antigüedad que posee en la FaHCE
105 respuestas



Las encuestas plasman que el mayor porcentaje de trabajadores está entre los 30 y hasta los 50 años, dato que coincide con el relevamiento de los legajos.

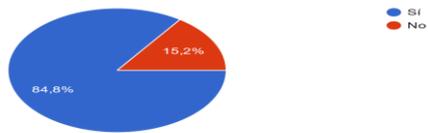
Edad
105 respuestas



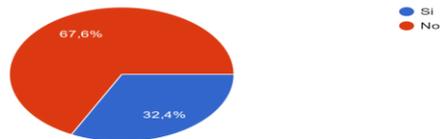
El 84,8 % de los trabajadores saben que existe una carrera propia para los Nodocentes. El 67.6% está interiorizado sobre los planes de las carreras de Gestión Universitaria. El 55,2%

sabe cuál es la duración de estas carreras de cohorte cerrada.

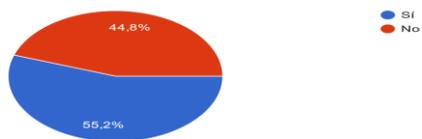
¿Tiene conocimiento de la existencia de las Carreras de Gestión Universitaria (de Licenciado/a en Gestión de Recursos para Instituciones Universitari...ultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP?
105 respuestas



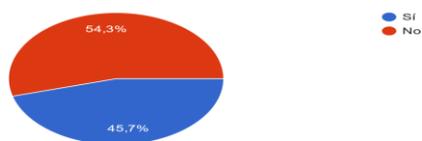
Está interiorizado del contenido de los planes de estudios de las Carreras de Gestión Universitaria.
105 respuestas



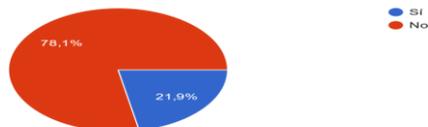
¿Conoce cuál es la duración de las carreras universitarias de Licenciado/a y de Técnico/a?
105 respuestas



Sabe que son carreras de cohorte cerrada.
105 respuestas

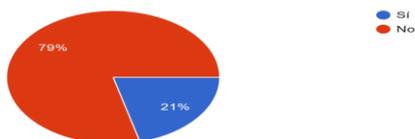


Tiene conocimiento sobre requisitos de ingreso y fecha de inscripción a las carreras de Gestión Universitaria de la UNLP.
105 respuestas

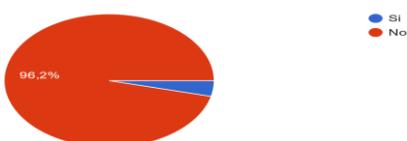


El 79% indica que se ha inscripto alguna vez y un porcentaje menor al 4% de los trabajadores está cursando la carrera.

Se inscribió alguna vez?
105 respuestas



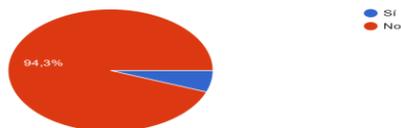
En caso afirmativo, la está cursando
105 respuestas



Sólo el 3,8 % de los trabajadores son Nodocentes profesionalizados.

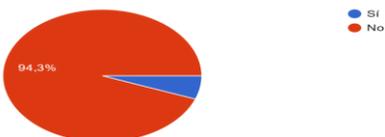
¿ Ha obtenido el título de Técnico Superior en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias?.

105 respuestas



¿ Ha obtenido el título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias?.

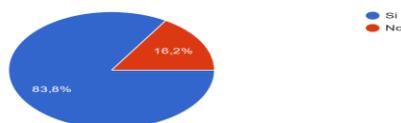
105 respuestas



El 83,8% de los Nodocentes conoce la existencia del plus de la bonificación por título.

Sabe que la obtención del título universitario le da derecho a percibir la bonificación por título 20% y/o 25% del básico de la categoría de revista, según sea pregrado (Técnico) o de grado (Licenciado)

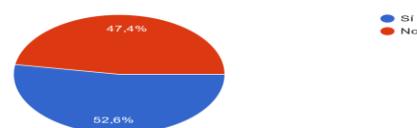
105 respuestas



El 52,8% tiene interés en realizar el trayecto curricular de las carreras de Gestión Universitaria y más del 70 % lo haría si existiese algún incentivo o franquicia o justificación.

Si nunca se inscribió ¿Tiene interés en inscribirse y cursar el trayecto curricular de alguna de las carreras de Gestión Universitaria?

95 respuestas



Conclusión y Propuesta:

La educación cumple un papel principal para el desarrollo de las personas, para el enriquecimiento cultural de la sociedad, para el progreso del conocimiento y en coincidencia con Pérez Lindo³⁰ “A la Universidad le incumbe crear una cultura del conocimiento. No solo para aplicarla en su propia organización sino también para transmitirla a toda la sociedad a fin de lograr un estado de bienestar..., aparece la necesidad de pensar “políticas de conocimiento” ... que se propongan, juntamente con los actores sociales, producir nuevas posibilidades de desarrollo para la sociedad”.

Se realizaron las encuestas y el resultado demostró que hay interés (52,8%) de los trabajadores en encontrar en el conocimiento las herramientas necesarias para jerarquizarse y que solo el 4 % está cursando.

Entonces, ¿qué se puede hacer para aumentar la cantidad de Nodocentes profesionalizados que sean gestores universitarios en la vida institucional de las unidades académicas? Qué acciones

³⁰ <https://uai.edu.ar/media/109487/perez-lindo-uso-social-del-conocimiento.pdf>

se pueden proponer en beneficio de los actuales trabajadores y pensando en las futuras generaciones de trabajadores universitarios.

Se proponen las siguientes:

Convocar a los graduados en TGU y LGU de la FaHCE a fin de realizar charlas informativas para transmitir a los Nodocentes actuales y futuros sus propias experiencias en los trayectos curriculares y las capacidades adquiridas en lo personal y laboral.

Realizar campañas de difusión sobre las fechas y requisitos de inscripción a las carreras de gestión universitaria para todos los trabajadores Nodocentes cada vez que se abra una nueva cohorte.

La LGU se cursa dos días por semana por la tarde, habiendo trabajadores que desarrollan sus tareas en esos días y horarios, sumado a las obligaciones familiares, solicitar a la Decana de la FaHCE que conceda una franquicia del 50 % de la jornada laboral diaria de los trabajadores cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo para cursar las carreras de gestión universitaria. Esa franquicia por el 50 % de la carga horaria debe entenderse como capacitación sin compensación horaria alguna. En el caso que exista superposición total de los días de cursada con la jornada laboral se le conceda el cambio de turno laboral, o se le otorgue la franquicia del 50 % de la jornada y el otro 50 % de la jornada sea con recomposición horaria. Lo que sea más beneficioso para el trabajador.

A nivel paritario local, solicitar a los delegados presenten a las autoridades competentes una modalidad que habilite para la próxima cohorte un sistema de enseñanza en línea. El vínculo con la virtualidad debe tomarse como una nueva herramienta a tener en cuenta a futuro en el sistema de enseñanza y modalidades de cursadas: presenciales, semipresenciales, híbridos. La enseñanza en línea avanza a gran velocidad, y se debe tener en cuenta la experiencia acumulada del aula virtual a raíz de la Pandemia Covid-19, donde la interacción entre el docente y el alumno en lugares distintos al mismo tiempo, por diferentes plataformas transmitió el conocimiento.

Se proponen acciones para lograr RRHH profesionalizados, y como resultado aumentar la cantidad de Nodocentes jerarquizados que sepan gestionar e implementar las competencias adquiridas a nivel operacional en la organización, adaptándose a las evoluciones futuras.

Bibliografía:

- https://www.academia.edu/29183090/El_impacto_de_la_nueva_gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica_en_las_universidades_y_la_emergencia_de_nuevos_rols_Comparando_contextos_sistemas_y_abordajes_t%C3%B3ricos_para_su_estudio_en_distintos_casos_nacionales
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do;jsessionid=79876581AE9FE8EBB4D4C96FC75AECFD?id=115280>
- <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/37738>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/112976/norma.htm>

- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=115242>
- <https://atulp.org.ar/contenido/nodocente-se-escribe-todo-junto-se-escribe-todos-juntos/313>
- <https://dle.rae.es/capacitaci%C3%B3n?m=form>
- <https://unlp.edu.ar/gestion/plan-estrategico-de-gestion-2022-2026-2-51479/>
- <https://www.unnoba.edu.ar/posgrado/estudiantes/becas/formacion-de-posgrado-para-nodocentes-unnoba/>
- <https://investigacion.unvm.edu.ar/wp-content/uploads/2021/06/RES.CS2019.-248.pdf>
- <https://investigacion.unvm.edu.ar/?s=nodocente>
- <https://www.unlar.edu.ar/index.php/nodocente/movilidad-nodocente/programa-criscos>
- <https://www.unpa.edu.ar/noticia/unpa-y-unicen-implementaran-el-primer-postgrado-para-nodocentes-de-todo-el-pais>
- <https://unlp.edu.ar/wp-content/uploads/26/41926/7f474722c9c9ba175de03616b83e95ca.pdf>
- <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=norma&d=Jno1>
- <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/normativa/no.39/no.39.pdf>
- <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=norma&d=Jno38>
- <https://unlp.edu.ar/frontend/media/20/120/722e7f1b616ac158e02d148aaeb762aa.pdf>
- <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/531/Tesis%20LGU%20Karina%20Lopez.pdf>
- https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50377/Documento_completo_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090916/5tanguy.pdf>
- <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101752>
- https://www.academia.edu/29183090/El_impacto_de_la_nueva_gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica_en_las_universidades_y_la_emergencia_de_nuevos_rols_Comparando_contextos_sistemas_y_abordajes_t%C3%B3ricos_para_su_estudio_en_distintos_casos_nacionales
- <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/21931>
- <http://www.unl.edu.ar/u17/wp-content/uploads/2016/08/Libro-de-res%C3%BAmenes-U17-2.pdf>
- <https://uai.edu.ar/media/109487/perez-lindo-uso-social-del-conocimiento.pdf>
- <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/115380>
- https://www.academia.edu/29183090/El_impacto_de_la_nueva_gesti%C3%B3n_p%C3%BAblica_en_las_universidades_y_la_emergencia_de_nuevos_rols_Comparando_contextos_sistemas_y_abordajes_t%C3%B3ricos_para_su_estudio_en_distintos_casos_nacionales