

#17

OAC

Informe sobre la Estructura Orgánico Funcional - Parte 2 La Planta de Personal Nodocente de la UNRN a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

El objetivo de este trabajo es analizar la planta del personal nodocente de la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) en los temas que se relacionan con la estructura orgánica funcional de la institución en función del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) aprobado a través el Decreto 366/2006. Esto incluye la distribución del personal por agrupamientos, tramos y categorías. Dos aspectos expresamente expuestos en esta norma son la estabilidad del personal y su derecho a la capacitación

Informe OAC # 17

Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional

Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente de la UNRN a partir del
Convenio Colectivo de Trabajo

Julio 2022

El presente Informe **OAC¹ # 17** es resultado del estudio sobre la Estructura Orgánica Funcional (EOF) de la UNRN y se enmarca en las actividades previstas para la realización de la segunda autoevaluación de la universidad, tanto por la importancia de la dimensión “gestión” en el análisis institucional y las respectivas recomendaciones de la primera evaluación externa de CONEAU como por el fortalecimiento de las capacidades de gestión universitaria previstas en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

El estudio de la planta de personal docente podrá estimarse como un insumo para la evaluación del funcionamiento de la Universidad y la adopción de mejoras en los planos de los principios, medidas, actuaciones y experiencias de las prácticas de gestión de una organización que siendo aún joven desarrolla acciones de gran complejidad.

El estudio se realizó con la colaboración de la **Dirección de Recursos Humanos de la UNRN** y la consultoría experta del **Dr. Juan Doberti²**. El informe resultante explora de manera rigurosa los siguientes aspectos:

- I. Racionalidad de la planta de personal docente y comparación con:
 - El modelo de pautas presupuestarias del CIN.
 - La situación real del sistema universitario
 - La situación de las universidades nacionales semejantes en términos de ubicación geográfica, tamaño y dispersión espacial.
 - Otros modelos derivados de modelos alternativos de pautas presupuestarias y de otros niveles educativos.
- II. Las prescripciones del convenio colectivo de trabajo del sector establecido por el Decreto 366/06
- III. La comparación de dotaciones en el Rectorado y las Sedes.
- IV. Recomendaciones e iniciativas de eventuales mejoras. Propuesta de indicadores

¹ Graciela Giménez, Matias González Awe, Walter Prat, Wenceslao Gómez Rodríguez, Gonzalo Rodríguez, Mariana Zeberio, Magda Reyes y Diego Rodríguez

² Dr. Juan Ignacio Doberti, Doctor en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, con un Máster en Administración Pública otorgado por la Columbia University y un Máster en Economía de Gobierno, de la Universidad de San Andrés

SERIE DE INFORMES OAC

La serie Informes OAC contiene documentos de análisis sobre la Universidad como objeto de estudio. Se espera que los estudios, junto con el Anuario de Estadísticas, contribuyan al debate sobre los problemas y reformas que la Universidad enfrenta desde una perspectiva de mejoramiento continuo, ligado a las transformaciones de las políticas del conocimiento, del gobierno y de la gestión. El sentido de la Serie es revisar las experiencias de la UNRN, incorporando una dimensión analítica para un mejor diseño de medidas e instrumentos de política de desarrollo institucional.

La OAC es un cuerpo técnico de la Universidad que fue meritulado como “innovadora en la estructura y actividades que realiza con espíritu crítico, vocación por entender la peculiaridad de la universidad y teorizar sobre el funcionamiento institucional” (CONEAU, Informe de Evaluación Externa UNRN, 2016).

Los primeros números son el resultado de la recopilación de datos y su revalorización a partir del benchmarking o experiencias de innovación, mejora y modelos de calidad en el sistema universitario argentino y regional.

Se invita a la comunidad universitaria a participar en la producción de los estudios. oac@unrn.edu.ar

Los estudios producidos por la OAC se realizan con el empleo de datos e información obrantes en los sistemas de la Universidad con objetivos científicos y de desarrollo institucional y en cumplimiento de la Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales, artículos 5 y 11, y del CCT No Docente (Decreto 366/06) que establece los deberes de fidelidad y discreción con respecto a todos los hechos e informaciones para el ejercicio de las funciones de la dependencia (Artículo 20. Estatuto de la UNRN)

1. Introducción

El objetivo de esta parte del estudio es analizar la planta del personal nodocente de la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) en los temas que se relacionan con la estructura orgánica funcional de la institución en función del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) aprobado a través el Decreto 366/2006. Esto incluye la distribución del personal por agrupamientos, tramos y categorías. Dos aspectos expresamente expuestos en esta norma son la estabilidad del personal y su derecho a la capacitación. Esto repercute, por un lado, en la imposibilidad de interrumpir la continuidad laboral por parte del empleador (un derecho de los empleados públicos de todos los organismos), lo cual otorga mayor importancia a las estructuras por la menor flexibilidad posterior para alterar las dotaciones de trabajadores y, por otro lado, en la necesidad de brindar a los agentes las herramientas para poder adaptarse a los nuevos desafíos.

La problemática de la estructura del personal nodocente es común a todas las Universidades Nacionales, las cuales tienen una combinación importante de discrecionalidad y restricciones en la materia. La discrecionalidad deriva de la autonomía universitaria, que tiene rango constitucional, y de la Ley de Educación Superior 24.521 que en el apartado del régimen económico financiero confiere a las instituciones la potestad de aprobar su presupuesto y fijar su régimen salarial y de administración de personal. Sin embargo, esta flexibilidad, muy superior a la observada en la administración central del aparato estatal nacional, está también limitada por los recursos otorgados por el Estado, la potestad de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) para firmar convenios con las universidades para financiar diferentes programas que inciden en su personal y la normativa vigente referida al escalafón nodocente, en particular el Convenio Colectivo de Trabajo (y los acuerdos paritarios) que tienen carácter mandatario para la gestión universitaria.

Esta segunda parte del estudio sobre la EOF se refiere específicamente al vínculo de la estructura orgánica funcional de la UNRN con el CCT. Para eso en el punto 2 se realiza un análisis de las prescripciones del convenio en materia de agrupamientos, tramos, categorías y estabilidad de los docentes.

Luego, en el punto 3, se realiza un análisis cuantitativo de la planta de personal nodocente de la UNRN en función de algunas variables determinadas por el CCT, como la pertenencia a los diferentes agrupamientos y la distribución de trabajadores por tramos y categorías. Además, se analiza la situación de los nodocentes en términos de relaciones laborales (planta permanente, transitoria y contratada). Por último, se describe la dotación de trabajadores en términos de género y edad.

La distribución de la dotación de trabajadores nodocentes de la UNRN en términos de agrupamientos, categorías, género y edad se compara con la suma de las restantes universidades de la Patagonia, considerando que existen ciertas características comunes, como la dispersión geográfica, por lo cual ese agregado puede ser un patrón de comparación válido. Además, se realiza la comparación con el total de los trabajadores de las Universidades Nacionales y, también, con este total excluyendo a la UBA y la UN de Córdoba que por sus hospitales universitarios tienen un plantel no docente con características particulares.

En el punto 4 se sintetizan las principales conclusiones del informe y, finalmente, en el anexo de información se exponen los datos de cada institución por si al lector le interesa algún caso en particular.

2. El Análisis según la Normativa

Desde el punto de vista legal, la norma más importante que regula la estructura orgánica del personal nodocente es el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) aprobado por el Decreto N°366/2006. En esta norma se definen cuatro agrupamientos: a) Administrativo; b) Mantenimiento, Producción y Servicios Generales; c) Técnico-Profesional; y d) Asistencial. Además, se definen siete categorías, siendo la 1 la mayor y la 7 la menor y tres tramos: Inicial (categorías 6 y 7), Intermedio (categorías 4 y 5) y Superior (categorías 1, 2 y 3). También se regula el mecanismo de ingreso al escalafón a través de los concursos.

2.1. Los Agrupamientos

El agrupamiento Administrativo incluye al personal de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, incorporándose a los trabajadores de todas las categorías. La mitad del total de trabajadores no docentes del sistema universitario nacional corresponden a este agrupamiento.

El agrupamiento de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales incluye las categorías 2 a 7 y representa el 18% del total de no docentes del sistema. La exclusión de la categoría 1 lleva implícita la consideración de que los cargos principales de la gestión, con mayor responsabilidad, no se corresponden con este escalafón sino con los restantes. Las tareas asociadas se refieren a la conservación y el traslado de bienes, vigilancia, limpieza, etc. Si se considera que la educación universitaria es una actividad de servicios y no industrial, este escalafón no tiene la mayor centralidad en las finalidades institucionales.

El agrupamiento Técnico-Profesional (14% del total del sistema) está compuesto, como su nombre lo indica, por dos partes, referidas a tareas técnicas y profesionales. Los trabajadores encuadrados dentro de la parte profesional de este agrupamiento son los que realizan actividades “para las cuales sea requisito poseer título universitario, y que consistan específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales.” (CCT, art. 50).

El análisis de este agrupamiento, en su parte profesional, lleva a cuestionar cómo se determina a quienes lo integran. Existen dos posibles interpretaciones básicas: 1) que el cargo requiera legalmente para su ejercicio un título universitario y esto esté especificado dentro de las incumbencias profesionales. Por ejemplo, para un contador que firma los estados contables, un abogado que litigara en nombre de la universidad o un arquitecto o ingeniero que hiciera una dirección de obras; y 2) que en el cargo se realicen tareas de índole profesional para las cuales se requiera un título (o un grupo de títulos) y esto esté definido por las incumbencias profesionales y los requerimientos del concurso del puesto de trabajo, aunque no se sea un requisito legal para el ejercicio del cargo.

En consecuencia, la diferencia entre ambas interpretaciones estaría dada porque en el primer caso la obligación del título estaría dada por una norma externa, la cual validaría la pertenencia al agrupamiento y, en el segundo caso, la validación sería otorgada por el análisis interno de la práctica asociada al cargo en ocasión del ingreso (concurso) o en su evaluación. En el sistema universitario resulta notorio que esta última interpretación es la más usual, tal como se observará a través del análisis cuantitativo de la próxima sección.

Los profesionales de este agrupamiento se ubican entre las categorías 1 a 5, bajo la consideración implícita de que las tareas de las categorías 6 y 7, de menor jerarquía, no requieren un título profesional para su desarrollo.

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Los cargos asociados a tareas técnicas abarcan a aquellos para los cuales “sea requisito poseer título (técnico) habilitante. En casos en que en la especialidad requerida no se otorguen títulos específicos, o no hubiera en el lugar alguien que lo posea, este requisito podrá ser reemplazado por la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas.” En este caso queda aún más claro que la naturaleza de las tareas son las que otorgan la pertenencia al agrupamiento y no un imperativo normativo externo, al punto de, excepcionalmente, obviar la tenencia del título.

La menor complejidad de las tareas técnicas frente a las profesionales deriva en que las categorías asociadas a esta parte del agrupamiento se ubiquen en el rango de la 2 a la 7, sin poder ocuparse la categoría 1.

Por último, el agrupamiento Asistencial (16% del total del sistema) incluye a “los trabajadores que presten servicio en unidades hospitalarias, académicas-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud.” Esto indica que los trabajadores de los hospitales universitarios estarán ubicados en este escalafón. Menos clara es la definición de “unidades académicas asistenciales”, ya que esto podría interpretarse en un sentido amplio e involucrar a trabajadores administrativos de una facultad o unidad equivalente de una carrera ligada a la salud, como se observa en universidades del sistema universitario.

El agrupamiento asistencial está dividido en cuatro subgrupos:

- Subgrupo "A": incluye a los trabajadores con título universitario y en funciones propias de su incumbencia profesional (médicos, odontólogos, bioquímicos, farmacéuticos, kinesiólogos, etc.). Las categorías asociadas van de la 2 a la 6.
- Subgrupo "B": incluye a los trabajadores que desempeñan funciones de enfermería. Las categorías asociadas van de la 2 a la 7.
- Subgrupo "C": incluye a los trabajadores que desempeñan funciones de dirección, planeamiento, fiscalización, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas. Las categorías asociadas van de la 1 a la 7.
- Subgrupo "D": incluye a los trabajadores que desempeñan funciones de producción, mantenimiento y servicios generales. Las categorías asociadas van de la 3 a la 7.

Puede observarse que este último agrupamiento no solo incluye a los típicos cargos asociados a los hospitales como los médicos, veterinarios, enfermeros, etcétera, referidos a los trabajadores de la salud, sino a los de los otros agrupamientos en tanto y en cuanto sus tareas se realicen en el marco de los establecimientos hospitalarios o afines. En este sentido, la clasificación combina un criterio funcional, como en la definición de los cargos de los agrupamientos previos, con un criterio ligado al tipo de localización de la Unidad universitaria en la cual se prestan los servicios. Por ello dos personas que hicieran trabajos exactamente iguales, o muy similares, como por ejemplo tareas administrativas típicas como las de compras y contrataciones y de servicios generales como un electricista, estarían en diferentes agrupamientos según su espacio de prestación de servicios en una sede típica de enseñanza o en un hospital.

2.2. Los Tramos y las Categorías

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Los tramos constituyen la aglutinación de categorías de acuerdo con la jerarquía de las funciones cumplidas. Existen tres tramos: inicial (categorías 6 y 7), intermedio (categorías 4 y 5) y mayor (categorías 1, 2 y 3).

Esta cantidad de categorías (siete) representa un cambio frente al pasado, ya que en el escalafón previo (Decreto 2213/87) había 11 categorías pertenecientes a siete agrupamientos³. Esto responde a una concepción de mayor *horizontalización* del trabajo, con menor división de tareas en forma jerárquica, mayor trabajo en equipo y menor presencia de tareas simples de supervisión directa por el avance tecnológico. De hecho, es un fenómeno que también se observa en el sector privado y en el resto de la administración pública. En este sentido, el escalafón básico de los empleados públicos nacionales, el Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto 2098/2008) es una continuación del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Decreto 993/1991) y tiene 6 categorías, mientras que el anterior (Decreto 1428/1973) poseía 24 categorías.

Las categorías determinan simultáneamente un nivel jerárquico, una relación de subordinación cuando en el organigrama dos puestos de trabajo están ligados y un salario correspondiente. Desde este último punto de vista, el sueldo, la relación entre los extremos de las categorías, la 1 y la 7, es de 1 a 3, por lo cual ante iguales adicionales un trabajador de categoría 1 debería tener un ingreso que triplicara al de la categoría 7, si bien el primero suele tener más adicionales por la mayor antigüedad promedio para acceder a los cargos más altos, las mayores titulaciones, etc. Sin embargo, en los últimos años, en las paritarias hubo sumas fijas que achataron la escala salarial disminuyendo la relación de 1 a 3 prevista en el CCT.

Las categorías 1 a 6 suponen espacios de acción y supervisión de mayor a menor alcance al bajar de categorías, pasando de dirección general (categoría 1) a dirección (categoría 2), luego a jefe de departamento (categoría 3), luego subjefe de departamento o jefe de división (categoría 4), luego subjefe de división o jefe de supervisión (categoría 5) y, por último, a subresponsable de supervisión (categoría 6). La categoría 7, la más baja del escalafón, se corresponde con los auxiliares administrativos.

En el tramo mayor, que agrupa a las categorías 1 a 3, se tipifica la realización de tareas de dirección, coordinación, planeamiento, asesoramiento, supervisión y control, en contacto con la conducción de la universidad. En el tramo intermedio, de las categorías 4 y 5, se supone una dependencia de cargos del tramo superior y la supervisión y control de cargos del tramo inicial. Este último tramo, correspondiente a las categorías 6 y 7, tiene asociadas tareas de carácter operativo.

La tipificación de las tareas asociadas a cada categoría varía muy ligeramente entre el escalafón administrativo, el de producción, mantenimiento y servicios generales y el técnico-profesional. Incluso en el agrupamiento asistencial no están definidas las tareas asociadas a cada categoría, remitiéndose en el CCT a los agrupamientos previos.

Más allá de las prescripciones explicitadas en la normativa, la casuística no es tan clara y funciones similares suelen estar ocupadas por cargos de diferentes categorías en las distintas unidades académicas de una misma institución, muchas veces dependiendo de las

³ En el escalafón previo había 7 agrupamientos que se correspondían con los actuales pero el agrupamiento de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales estaba dividido en dos (mantenimiento y producción por un lado y servicios generales por el otro) y el agrupamiento Técnico-Profesional estaba dividido (técnico por un lado y profesional por el otro). Además, se agregaba el agrupamiento de cadetes, que se correspondía con el trabajo de menores de 18 años y con un mínimo de 14 años, que se desempeñaran en tareas primarias o elementales. Este agrupamiento, hoy contrario a la legislación vigente, lógicamente desapareció.

características y trayectoria de las personas que los ocupan o de la disponibilidad presupuestaria de la institución. Asimismo, la dinámica actual de trabajo en equipo y los conocimientos especializados hacen que no siempre exista una división vertical jerárquica en los equipos con características de subordinación y control sino tareas mancomunadas con relaciones de cooperación.

2.3. La Estabilidad de los Trabajadores

En las universidades se observa que tareas de gestión similares pertenecientes al escalafón no docente, son realizadas a veces con relaciones laborales por fuera de este escalafón, a través de cargos docentes, de autoridades superiores, de contratos de locaciones de servicios o mediante convenios con otros organismos. Todos estos casos son anomalías en relación con lo establecido en la normativa vigente, pero existen en la mayoría de las instituciones. La figura más difundida, el contrato a través de locaciones de servicios u obras, también implica una transgresión a la norma en la medida en que se refiera a trabajos con una habitualidad, horario, subordinación jerárquica, etcétera, que no reflejen una actividad eventual y fuera de las rutinas burocráticas de la institución. Sin embargo, es una situación presente no solo en el sistema universitario sino también en las administraciones públicas de los Municipios, las Provincias y la Nación, a menudo como un mecanismo usual de ingreso al trabajo estatal. En el largo plazo estas situaciones deberían ser regularizadas y estas figuras deberían ligarse exclusivamente con los trabajos puntuales como las consultorías o servicios transitorios.

El CCT en su Artículo 11 establece los derechos de los trabajadores nodocentes y el primero de ellos es la estabilidad, una figura consagrada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional para todos los empleados públicos. Asimismo, el artículo 24 del CCT determina que el ingreso a los puestos de trabajo debe darse a través de concursos. Más allá de la absoluta claridad de la norma, en el sistema universitario se observa que los concursos en muchos casos no suelen funcionar como un modo de acceso a los puestos de trabajo, sino como una validación de ingresos previos por otros caminos, en general ligados a contactos personales derivados de conocimientos de habilidades y actitudes por trabajos previos compartidos u otros lazos sociales. Esta situación también ocurre, dentro del sistema universitario, en el escalafón docente y, fuera de las universidades, en las administraciones públicas de las Provincias y la Nación.

Un tema que merece atención es el de los trabajadores de las áreas de Sistemas o Informática, porque el CCT no tiene ninguna referencia a esta especificidad de trabajo, pese a que en la actualidad tienen un rol de importancia creciente en las universidades en las últimas décadas y todo hace predecir que seguirá en aumento porque cada vez más tareas requieren la participación de estos trabajadores, tendencia que no solo abarca al sistema educativo, sino que se observa en todos los tipos de trabajos, tanto en el ámbito público como en el privado. Como antecedente se conoce que en la actualidad el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) a través de una paritaria acordada con las entidades sindicales de base y “en atención a las razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral, en otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio o en servicios técnicos específicos” aprobó el otorgamiento de un suplemento a todos los trabajadores titulares con “ocupaciones comprendidas en el agrupamiento profesional o general para el personal que se desempeñe puestos de la familia tecnologías de la información y las comunicaciones⁴”.

⁴ Resolución Conjunta N°5/2022, Secretaría de Gestión y Empleo Público y Secretaría de Hacienda

Sin embargo, el problema podría ser bien resuelto a través de la asignación de un adicional acotado en el tiempo de desarrollo de una actividad en particular por este tipo de función o en forma sistémica, si hubiera una mayor disponibilidad de recursos humanos con estas calificaciones. Por otra parte, pareciera discutible esta circunstancia de “imprescindibilidad” que en el ámbito universitario (u otro de la administración pública) pretende asignarse a la informática, que no tiene un fin en sí mismo sino que es instrumental para la implementación de los sistemas de información de la gestión, como son los abogados en los asuntos legales o los contadores en los temas de finanzas. *“De manera intuitiva los profesionales de la gestión pública hace tiempo que tienen presente que la informática no conduce necesariamente ni a la modernización ni a la innovación de la gestión. (...) Por tanto, hace tiempo que los gestores públicos de los más variados ámbitos llevan la agenda del proceso de informatización orientado a la gestión de la información”*⁵.

Las típicas actividades de gestión académica (inscripción de estudiantes, trámites de títulos, certificaciones de cursadas), económicas (liquidaciones salariales, certificaciones de servicios, rendiciones de cuentas, imputaciones presupuestarias y patrimoniales), de ciencia y técnica (como la rendición de proyectos de investigación) y de cualquier otro sector de la institución tiende crecientemente al uso de sistemas de información, a veces a través de los desarrollos del Sistema de Información Universitaria (SIU) y otras veces con aplicaciones propias. El problema observado es que los trabajadores informáticos son altamente especializados y participan de un mercado laboral con mayor demanda y salarios más elevados que la mayoría del personal no docente, por lo cual resulta muy difícil atraerlos y, posteriormente, retenerlos en el marco de las relaciones laborales del CCT. Esto ha sido notado en el marco de la organización gremial no docente (FATUN - Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales) y de las autoridades universitarias en las comisiones y los plenarios del CIN. Si bien se han planteado modificaciones posibles como adicionales salariales, la fijación de un agrupamiento especial o de condiciones laborales particulares, aun no se ha implementado ninguna medida concreta, siendo que por otra parte podría ser el inicio de planteos semejantes por parte de otras profesiones.

En consecuencia, las universidades suelen implementar medidas puntuales para atraer a estos trabajadores como contratos de locaciones de servicios, cargos docentes o, de hecho, la flexibilidad horaria no contemplada en el CCT, puesto que, por la naturaleza de sus labores, son los trabajadores más propensos al teletrabajo. Lamentablemente, hasta que no se refleje una eventual solución a esta situación en la normativa vigente, la UNRN estará sujeta a los mismos dilemas que el resto de las instituciones con respecto a estos trabajadores.

⁵ Carles Ramió, <https://www.administracionpublica.com/no-hay-una-linea-recta-entre-la-gestion-y-la-informatica/>

3. El Análisis Cuantitativo

En la sección previa se analizaron las consideraciones del CCT en función de los aspectos que inciden en la estructura orgánica de las universidades, que son básicamente los agrupamientos y las categorías. El paso siguiente consiste en exponer la información de la UNRN y su comparación con las restantes instituciones de la región patagónica u con el conjunto de las Universidades Nacionales.

En términos de los escalafones, puede apreciarse que el 99% de los trabajadores de la UNRN pertenece al escalafón Administrativo y el 1% al Asistencial, tal como se observa en el Cuadro N°1. En una mirada meramente descriptiva, esto contrasta con lo observado en el conjunto del sistema universitario, que tiene un 51% de trabajadores en el agrupamiento Administrativo, un 19% en el de Mantenimiento, Producción y Servicios, un 14% en el Técnico-Profesional y un 16% en el Asistencial. A los efectos de esta comparación, también se expone la comparación con el resto del sistema universitario excluyendo a la UBA y la UN de Córdoba, porque estas dos instituciones tienen hospitales de gran tamaño que alteran los porcentajes en favor del agrupamiento Asistencial. En consecuencia, sin estas dos instituciones, el agrupamiento Administrativo crece hasta el 57%, el de Mantenimiento, Producción y Servicios al 22% y el Técnico Profesional al 17%. Si se pone el foco en las restantes universidades de la región patagónica, el agrupamiento Administrativo aglutina al 57% de los trabajadores, el de Mantenimiento, Producción y Servicios al 16% y el Técnico-Profesional al 27%.

En cualquiera de los tres conjuntos tomados para la comparación de la distribución de los trabajadores por agrupamientos, resulta evidente que la UNRN tiene una situación anómala en el encuadramiento de sus trabajadores. Más allá de este dato descriptivo irrefutable, debe considerarse que cada institución puede elegir libremente la conformación de su planta de personal no docente en el marco de la autonomía universitaria, por lo cual cada caso puede ser diferente. Sin embargo, esta decisión individual tiene el límite del encuadramiento tipificado en el CCT que es obligatorio para todas las instituciones.

En consecuencia, los trabajadores de la UNRN que efectivamente prestan servicios de mantenimiento, producción y servicios deberían ser encuadrados dentro de este escalafón. Lo mismo ocurre con aquellos que prestan servicios en los establecimientos hospitalarios (hospitales odontológico y veterinario), más allá del tipo de funciones que desarrollen, ya que el Convenio Colectivo de Trabajo determina la presencia de los subgrupos de profesionales de la salud en los subgrupos A y B, de administrativos en el C y de mantenimiento en el D, todos ellos dentro del agrupamiento asistencial.

El eventual reconocimiento de los trabajadores del agrupamiento Asistencial que revisten en el agrupamiento Administrativo tendría un impacto salarial por el adicional por tarea asistencial que otorga un 12% del básico (o 25% en caso de dedicación exclusiva) y, consecuentemente, un efecto presupuestario que debería tenerse en cuenta. Si bien la cantidad de trabajadores en los hospitales de la universidad es relativamente limitada y el plus salarial no es elevado, como toda medida con consecuencias presupuestarias debe considerarse con las previsiones y la cautela del caso.

Asimismo, el agrupamiento Técnico-Profesional no cuenta con trabajadores en este encuadramiento en la UNRN pese a que se observan muchos empleados que cumplen estas funciones. Con respecto a su alcance, la proporción de trabajadores encuadrados en este agrupamiento en el sistema universitario haría suponer que, de los criterios expuestos en la sección previa, en la práctica se adoptó la interpretación más propensa a incluir más agentes. Daría la impresión de que todos, o casi todos, los trabajadores con títulos técnicos o universitarios de las restantes instituciones de la Patagonia fueron encuadrados dentro del

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

agrupamiento Técnico-Profesional, más allá de que sus actividades consistan o no específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales. En este sentido, cabe señalar que en muchos casos el carácter de las incumbencias profesionales constituye una zona gris, porque tanto el trabajador como la institución pueden argüir que las tareas involucran análisis asociados a las incumbencias profesionales o que no lo hacen. En el caso de los títulos vinculados a las ciencias sociales y humanas (abogados, administradores, sociólogos, etcétera) en tareas de gestión esto es especialmente ambiguo, por lo cual la UNRN debería tomar alguna decisión en función de una interpretación más laxa o más restrictiva de la norma. En última instancia, alguna autoridad deberá tomar la decisión última de encuadramiento de los cargos en los agrupamientos.

Más allá de algunos casos complejos que puedan surgir, resulta notorio que la UNRN es un caso particular y objetable de no distribución de sus trabajadores entre los agrupamientos del CCT que podría ser corregido en un trabajo necesario, posible y no muy conflictivo. A efectos del presente estudio la OAC realizó una reclasificación del personal nodocente de UNRN por agrupamiento a partir de un análisis de consistencia entre las funciones del puesto de trabajo, la formación alcanzada y el tipo de tarea que desempeña y el registro de los requisitos de ingreso o “perfil” previsto en el concurso del cargo.

Cuadro N° 1. Personal Nodocente por Agrupamientos. En Porcentaje.

Universidad	Agrupamiento				Total
	Administrativo	Mantenimiento, Producción y Servicios Generales	Técnico - Profesional	Asistencial	
UNRN (1)	61	9	24	6	100
Resto Patagonia	57	16	27		100
UUNN sin UBA y UNC	57	22	17	4	100
UUNN	51	19	14	16	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario SPU 2019 y de la UNRN.

La distribución del personal no docente por categorías, tal como se observa en el Cuadro N°2, muestra en el conjunto del sistema universitario y también en las restantes universidades de la Patagonia, una forma piramidal, que va decreciendo en el porcentaje de agentes a medida que aumenta el nivel jerárquico de la categoría, excepto en la categoría 6, cuya cantidad de trabajadores es menor que en las que le siguen. Además, se observa que se angosta particularmente la pirámide en las categorías 1 y 2, en las que revisten pocos empleados. Al excluir a las universidades de Buenos Aires y Córdoba decrece la participación relativa de la categoría 5, que es la que predomina en los establecimientos hospitalarios.

La distribución por categorías de la UNRN es básicamente similar a la del resto de las instituciones de la Patagonia y del conjunto del sistema universitario, aunque hay un porcentaje ligeramente inferior de trabajadores en las categorías 1, 2 y 7 y algo mayor en las categorías 4 y 6. La categoría promedio es 4,71, un valor muy similar al resto del sistema universitario.

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

En consecuencia, en caso de considerar como un parámetro válido a la situación observada en el sistema universitario, se concluiría que la UNRN se encuentra en una condición razonable, sin situaciones graves como la concentración excesiva de cargos entre las categorías más bajas o más altas. Sin embargo, esta consideración global no implica que no existan situaciones objetables en espacios puntuales de la estructura orgánica, lo cual requeriría un estudio específico de cada situación.

Cuadro N° 2. Personal Nodocente por Categorías e Instituciones. En Porcentaje.

Universidad	Categoría								Categoría Promedio
	1	2	3	4	5	6	7	Total	
UNRN	1	7	16	21	19	15	20	100	4,71
UNRN (con subr)	1	10	22	20	18	16	13	100	4,44
Resto Patagonia	2	9	16	19	19	11	23	100	4,70
UUNN sin UBA y UNC	2	8	15	17	17	12	28	100	4,88
UUNN	2	7	13	17	22	14	26	100	4,96

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario SPU 2019 y de la UNRN.

Del total de nodocentes de la UNRN se distinguen los casos de ejercicio de funciones a través de la subrogancias de cargos de mayor responsabilidad. Se trata de una situación análoga a la asignación de tareas “a cargo” que ocurre con los JTP cuando cumplen funciones de Profesor Adjunto, la medida paliativa se previó para conformar gradualmente los planteles docentes de calidad en la región y compensar la tarea adicional mediante la acreditación de la función “a cargo” con el compromiso de ambas partes de hacer efectiva la carrera académica. Las *subrogancias transitorias* de los no docentes tratan también de una solución de medio término que compromete a la Universidad a la mejora a través de acciones remediales por las vacancias de los responsables de esos cargos: el 53% corresponden a las posiciones superiores e intermedio. De acuerdo con el Decreto 366/2006 los trabajadores que desarrollen tareas de mayor responsabilidad que la asignada a la categoría de revista percibirán el suplemento cuando exista la vacante o el titular del cargo se encuentre con licencia que dé origen a la cobertura de la mayor responsabilidad. Se observa asimismo, que este conjunto de personal que desarrolla funciones extras, en ocasiones lo hace sin el encuadre de cargos previstos en la EOF, sino por situaciones coyunturales que demandaron una mayor carga laboral, lo cual puede ser tenido en cuenta para decisiones en la materia.

Los trabajadores no docentes de la UNRN pertenecen a la planta permanente en un 78% del total, a la planta transitoria en un 11% y en un 10% están contratados con locaciones de obras o servicios. En consecuencia, hay 88 trabajadores sin estabilidad laboral, tal como se observa en el Cuadro N°3. En tanto sus tareas sean habituales y no transitorias, deberían ser incorporados a la planta permanente a través del concurso de los cargos.

Cabe advertir que existe un costo del ingreso a la planta permanente, aún mayor en el caso de los contratos, porque aunque se mantuviera el ingreso neto del trabajador, se deben erogar los descuentos personales y los aportes patronales. El porcentaje de cargos nodocentes concursados alcanza el 89% de la planta permanente (70% de la planta total), que se puede comparar con el 34% de los docentes regulares de UNRN. Además, a través del tiempo la planta permanente tiene incrementos de sueldos por los adicionales de antigüedad y permanencia. Por ello debe tenerse en cuenta este costo en un proceso de regularización de la

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

planta no permanente, tal como se alerta en la Memoria 2021 de la UNRN (pág. 273), en la que se indica que se está tramitando ante la SPU un financiamiento adicional con esta finalidad.

Cuadro N° 3. Personal Nodocente de la UNRN por Relación Laboral. En Porcentaje.

Concepto	Planta Permanente (*)	Planta Transitoria	Contratos	Total
Cargos	316	46	42	404
Porcentajes	78%	11%	10%	100%

(*) 280 cargos concursados

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la UNRN.

El total referido en el cuadro anterior da cuenta del personal con relación laboral vigente con la institución, incluidos los casos de licencias.

La composición del escalafón docente por género y edad muestra, tal como se observa en el Cuadro N°4, una paridad entre las mujeres y los hombres, con un 50% perteneciente a cada escalafón, en un porcentaje similar al del resto del sistema universitario. En las restantes universidades patagónicas se observa una feminización de este escalafón, que alcanza al 57% del total. Además, en términos de categorías, las mujeres tienen, en promedio, una categoría 4,53 y los hombres una 4,70, lo cual indica una posición jerárquica superior del género femenino que, incluso, está más profundizada en la categoría 1 que poseen 5 mujeres y un hombre. En consecuencia, a priori y en términos agregados, no se observa la discriminación de género contraria a las mujeres que el mercado laboral tiene en la mayoría de las actividades económicas y, en el conjunto del sistema universitario, se observa en las más altas autoridades superiores y en los profesores de mayor jerarquía.

En términos de edades se observa que el promedio de los trabajadores de la UNRN es de 42 años, un valor similar, aunque muy ligeramente inferior, al del resto de las universidades de la Patagonia y del conjunto del sistema universitario.

Cuadro N° 4. Personal Nodocente por Género y Edad. En Porcentaje.

Universidad	Género			Promedio de Edad
	Femenino	Masculino	Total	
UNRN	50%	50%	100%	42
Resto Patagonia	57%	43%	100%	43
UUNN sin UBA y UNC	48%	52%	100%	45
UUNN	51%	49%	100%	45

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario SPU 2019 y de la UNRN.

Adicionalmente en el Anuario de la SPU se observan diferencias en el promedio de edad del personal no docente si se consideran las categorías del escalafón: en el tramo directivo (Cat 1 y 2) es de 52 años, en el superior (Cat 3, 4 y 5) es 48 y en el de apoyo (6 y 7) es 40.

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Más del 58% del total de nodocentes de la UNRN tiene estudios superiores, el 37% estudios secundarios completos y solamente un 3% cuenta con estudios primarios. Aunque no hay estadísticas nacionales que permitan hacer una comparación, pareciera que la planta de personal no docente cuenta con una formación alcanzada adecuada para el desempeño de sus funciones.

Cuadro N° 5. Personal Nodocente UNRN por formación alcanzada. En porcentaje.

Posgrado	Universitario	Terciario	Secundario	Primario
7,4%	41,5%	10,0%	37,7%	3,3%

En promedio cerca del 42% de los no docentes de la UNRN tienen hasta 5 años o menos de antigüedad en la institución que se relaciona con la realización de los concursos y completamiento de la estructura. A su vez hay un 30% de personas que se desempeñan desde el inicio pionero de la Universidad en 2009.

Cuadro N° 6. Personal Nodocente por antigüedad en la UNRN. En porcentaje.

	Total	1 año o menos	2-3 Años	4-5 años	6-7 años	8-9 años	10-11 años	12-13 años
UNRN	100%	2,0%	10,5%	29,1%	19,9%	6,0%	17,1%	15,4%
Rectorado	100%	2,5%	12,1%	30,6%	17,2%	5,7%	17,2%	14,6%
Alto Valle	100%	2,4%	19,3%	24,1%	19,3%	6,0%	9,6%	19,3%
Andina	100%	1,5%	1,5%	35,8%	20,9%	3,0%	20,9%	16,4%
Atlántica	100%	0,0%	2,3%	22,7%	29,5%	11,4%	25,0%	9,1%

4. Síntesis y Conclusiones

El marco normativo es un elemento fundamental y condicionante para el análisis y la eventual mejora de la planta orgánica funcional de una organización. En el caso de una universidad nacional como la UNRN, el CCT del personal nodocente es el componente más importante a tener en cuenta desde el punto de vista legal. Por ello, este informe se centra en sus consideraciones y, adicionalmente, en los datos cuantitativos que exponen la situación institucional.

Un aspecto central de la dotación de personal nodocente es la distribución entre los distintos agrupamientos. En este sentido, se observa que la UNRN no tiene ningún trabajador encuadrado en el agrupamiento de Mantenimiento, Producción y Servicios Generales ni en el

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

del personal Técnico-Profesional, pese a que se llevan a cabo las tareas de ambos. En consecuencia, debería corregirse esta situación y, en concordancia con lo prescripto por el CCT, reencuadrar a los trabajadores que funcionalmente pertenecen a estos agrupamientos.

En el caso del agrupamiento Técnico-Profesional resulta un poco más dificultosa la definición de la pertenencia de los trabajadores, porque la frontera con el agrupamiento Administrativo no es precisa. Más allá de la tenencia del título, el factor adicional a tener en cuenta es que la labor del agente responda a las incumbencias del título, algo que no siempre es fácil de dilucidar. Más allá de que existan algunos casos “grises” que requerirían algún análisis particular, en la mayoría de los casos la corrección del encuadramiento de los trabajadores no resultaría muy dificultosa. De hecho, se observa que en las universidades patagónicas este agrupamiento contiene al 27% de los trabajadores y en el conjunto de las Universidades Nacional al 14%.

En el mismo sentido, los trabajadores que prestan servicios en los hospitales de la UNRN deberían ser encuadrados en el agrupamiento Asistencial, más allá de las tareas que realicen, ya que los subgrupos de este agrupamiento incluyen también las tareas administrativas, de servicios y técnico-profesionales.

Otro aspecto que requeriría una atención especial para definir acciones correctivas es el de los concursos al personal sin estabilidad, en planta transitoria o como contratado. Esto fue advertido por la UNRN en su Memoria 2021, pero el mayor costo salarial de una eventual reconversión a la planta permanente del 22% de los trabajadores sin estabilidad obliga a estudiar muy bien el tema para no tener luego problemas presupuestarios.

La distribución del personal nodocente por categorías muestra una situación muy parecida a la de las instituciones patagónicas y al total del sistema universitario. Si se consideran estos conjuntos como parámetros válidos de comparación, se concluye que la UNRN tiene una situación razonable. Asimismo, la distribución de trabajadores por género muestra una paridad exacta entre hombres y mujeres, con categorías, en promedio, más jerarquizadas para el género femenino, por lo cual no se observa la discriminación típica de otros escalafones y mercados laborales.

Finalmente, debe tenerse presente que las consideraciones expresadas en este informe son de orden general, pero pueden no representar a una sede, familia de carreras o área particular, que requerirían estudios de casos. Por ello en los próximos informes el análisis se focalizará en la comparación entre las plantas orgánicas de las sedes y del rectorado y, luego, en indicadores y propuestas concretas de mejoras para la planta orgánica funcional de la UNRN.

5. Bibliografía

- Decreto 1428/1973. Escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Nacional.
- Decreto 2213/87. Escalafón para el Personal No Docente de las Universidades Nacionales.
- Decreto 993/1991. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (Sinapa).
- Decreto 366/2006. Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente.
- Decreto 2098/2008. Sistema Nacional de Empleo Público (Sinep) - Homologación de Convenio y Acta Acuerdo.
- Decreto 1246/2015. Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales.
- Ley de Educación Superior 24.521.
- Secretaría de Políticas Universitarias. Anuario Estadístico 2019.
- Universidad Nacional de Río Negro. Memoria 2021.

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

6. Anexo de Información

Cuadro N° 5. Personal Nodocente por Categoría y Universidad.

Universidad Nacional	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Cat. 6	Cat. 7	Contratos	total
Alto Uruguay	5	-	-	-	-	-	6	67	78
Artes	10	31	65	81	89	89	109	-	474
Arturo Jauretche	4	19	22	19	39	37	68	111	319
Avellaneda	3	9	14	25	51	73	96	43	314
Buenos Aires	104	540	1.293	2.163	5.123	2.870	3.221	-	15.314
Catamarca	17	48	73	103	109	94	160	-	604
Centro de la PBA	17	48	100	84	121	29	264	143	806
Chaco Austral	5	12	15	12	17	67	97	-	225
Chilecito	3	8	20	25	46	47	100	62	311
Comahue	24	80	137	191	143	54	180	98	907
Comechingones	6	6	-	2	6	2	18	-	40
Córdoba	41	319	596	686	784	358	869	308	3.961
Cuyo	40	141	252	224	214	126	626	-	1.623
Entre Ríos	5	27	130	151	108	54	288	1	764
Formosa	20	59	71	34	77	22	191	-	474
Gral. Sarmiento	20	47	57	63	95	39	66	16	403
Guillermo Brown	4	4	7	2	2	5	5	-	29
Hurlingham	1	10	22	12	32	29	46	81	233
José C. Paz	8	26	32	27	41	46	6	109	295
Jujuy	7	26	56	106	172	23	21	302	713
La Matanza	7	29	29	50	120	166	159	-	560
La Pampa	1	32	72	59	85	57	105	17	428
La Plata	46	268	501	503	437	415	880	-	3.050
La Rioja	8	23	39	37	42	39	301	-	489
Lanús	5	20	64	61	104	105	19	21	399
Litoral	18	42	99	166	198	135	469	-	1.127
Lomas de Zamora	9	44	70	72	81	78	172	125	651
Luján	10	37	83	139	179	97	237	-	782
Mar del Plata	31	73	129	125	224	57	206	52	897
Misiones	29	91	100	47	88	49	216	-	620
Moreno	14	21	11	22	8	13	67	37	193
Nordeste	24	99	214	238	389	222	808	-	1.994
Noroeste de la PBA	4	12	17	18	51	31	68	60	261
Oeste	4	7	3	20	25	94	21	-	174
Patagonia Austral	10	23	51	65	66	60	131	1	407

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Patagonia SJB	16	50	88	91	77	50	79	100	551
Pedagógica	-	6	9	8	14	1	8	-	46
Quilmes	17	45	70	86	112	118	35	3	486
Rafaela	2	2	5	9	7	2	-	-	27
Río Cuarto	19	53	122	113	150	58	90	-	605
Río Negro	6	29	65	80	65	53	64	42	404
Rosario	33	265	464	609	492	279	410	18	2.570
Salta	14	69	82	123	101	56	107	-	552
San Antonio de Areco	-	2	2	1	3	1	10	-	19
San Juan	17	44	207	181	174	92	335	-	1.050
San Luis	9	58	96	113	80	113	197	277	943
San Martín	50	45	120	130	169	135	144	478	1.271
Santiago del Estero	16	44	53	56	79	41	136	-	425
Scalabrini Ortiz	1	-	-	2	-	-	6	1	10
Sur	6	67	92	157	133	31	99	23	608
Tecnológica	7	149	452	391	265	200	1.051	-	2.515
Tierra del Fuego	3	12	26	30	57	37	26	-	191
Tres de Febrero	2	15	19	25	87	43	164	240	595
Tucumán	66	219	645	894	398	297	301	155	2.975
Villa María	9	27	43	41	40	48	89	-	297
Villa Mercedes	-	-	5	-	-	48	14	8	75
Total	857	3.486	7.109	8.771	11.861	7.378	13.637	3.028	56.127

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario SPU 2019 y de la UNRN.

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Cuadro N° 6. Personal Nodocente por Agrupamiento.

Universidad Nacional	Administrativo	Mantenimiento, Producción y Servicios Generales	Técnico - Profesional	Asistencial	No Informa	Total
Alto Uruguay	9	4	41	-	24	78
Artes	352	107	13	-	2	474
Arturo Jauretche	200	57	60	-	2	319
Avellaneda	237	50	25	-	2	314
Buenos Aires	6.016	2.313	1.249	5.736	-	15.314
Catamarca	324	166	112	2	-	604
Centro de la PBA	437	218	151	-	-	806
Chaco Austral	78	65	80	1	1	225
Chilecito	123	84	80	-	24	311
Comahue	485	170	245	7	-	907
Comechingones	-	-	40	-	-	40
Córdoba	1.436	270	340	1.877	38	3.961
Cuyo	882	377	232	90	42	1.623
Entre Ríos	552	133	79	-	-	764
Formosa	390	51	33	-	-	474
Gral. Sarmiento	276	32	95	-	-	403
Guillermo Brown	29	-	-	-	-	29
Hurlingham	-	-	-	-	233	233
José C. Paz	105	24	166	-	-	295
Jujuy	245	58	107	-	303	713

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

La Matanza	469	91	-	-	-	560
La Pampa	233	82	99	-	14	428
La Plata	1.426	827	659	138	-	3.050
La Rioja	316	134	-	32	7	489
Lanús	252	45	102	-	-	399
Litoral	590	433	103	-	1	1.127
Lomas de Zamora	526	125	-	-	-	651
Luján	440	203	139	-	-	782
Mar del Plata	429	207	176	33	52	897
Misiones	382	117	121	-	-	620
Moreno	120	32	5	1	35	193
Nordeste	940	536	439	78	1	1.994
Noroeste de la PBA	128	82	51	-	-	261
Oeste	158	5	11	-	-	174
Patagonia Austral	206	60	141	-	-	407
Patagonia SJB	344	81	125	1	-	551
Pedagógica	26	6	14	-	-	46
Quilmes	254	98	132	-	2	486
Rafaela	14	2	2	-	9	27
Río Cuarto	217	166	198	24	-	605
Río Negro	397	-	-	5	2	404
Rosario	985	535	313	733	4	2.570
Salta	175	67	85	-	225	552

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

San Antonio de Areco	8	9	2	-	-	19
San Juan	570	273	202	5	-	1.050
San Luis	683	130	129	-	1	943
San Martín	726	130	374	-	41	1.271
Santiago del Estero	241	104	79	-	1	425
Scalabrini Ortiz	8	-	-	-	2	10
Sur	264	87	233	24	-	608
Tecnológica	1.879	597	38	1	-	2.515
Tierra del Fuego	129	13	49	-	-	191
Tres de Febrero	492	58	45	-	-	595
Tucumán	1.598	725	458	194	-	2.975
Villa María	221	35	41	-	-	297
Villa Mercedes	49	17	9	-	-	75
Total	28.000	10.291	7.722	8.977	1.137	56.127

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario SPU 2019 y de la UNRN.

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Cuadro N° 7. Personal Nodocente por Género y Edad Promedio.

Universidad Nacional	Femenino	Masculino	Promedio de Edad
Alto Uruguay	39	39	33
Artes	214	260	44
Arturo Jauretche	145	174	40
Avellaneda	185	129	40
Buenos Aires	8.228	7.086	45
Catamarca	244	360	48
Centro de la PBA	409	397	42
Chaco Austral	98	127	39
Chilecito	140	171	42
Comahue	442	465	45
Comechingones	22	18	39
Córdoba	2.304	1.657	45
Cuyo	761	862	47
Entre Ríos	390	374	44
Formosa	201	273	46
Gral. Sarmiento	238	165	40
Guillermo Brown	13	16	40
Hurlingham	102	131	39
José Clemente Paz	145	150	40
Jujuy	294	419	45
La Matanza	258	302	41
La Pampa	239	189	44
La Plata	1.476	1.574	46
La Rioja	184	305	43
Lanús	197	202	42
Litoral	651	476	45
Lomas de Zamora	376	275	45
Lujan	399	383	43
Mar del Plata	501	396	47
Misiones	276	344	45
Moreno	96	97	42
Nordeste	827	1.167	46
Noroeste Buenos Aires	130	131	43
Oeste	96	78	38
Patagonia Austral	249	158	44
Patagonia SJB	278	273	46
Pedagógica	25	21	41

Informe OAC #17. Estudio sobre la Estructura Orgánico Funcional de la UNRN
Parte 2 - La Planta de Personal Nodocente a partir del Convenio Colectivo de Trabajo

Quilmes	250	236	44
Rafaela	15	12	36
Río Cuarto	233	372	46
Río Negro	202	202	42
Rosario	1.307	1.263	46
Salta	243	309	48
San Antonio de Areco	10	9	37
San Juan	444	606	49
San Luis	510	433	44
San Martín	689	582	41
Santiago del Estero	185	240	48
Scalabrini Ortiz	7	2	38
Sur	328	280	46
Tecnológica	1.300	1.215	44
Tierra del Fuego	112	79	38
Tres de Febrero	300	295	40
Tucumán	1.162	1.813	48
Villa María	153	144	42
Villa Mercedes	44	31	41
Total	28.367	27.760	45

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario SPU 2019 y de la UNRN.