

La Plata, 30 de abril de 2020

Honorable Consejo Directivo

Facultad de Odontología

Universidad Nacional de La Plata

Por la presente, me dirijo a ustedes y por su intermedio al Comité de Grado Académico de la Especialización en Gestión de la Educación Superior (EGES) al efecto de presentar mi Trabajo Final Integrador (TFI) titulado *"Normalización de la planta de cargos y estructura orgánica funcional No docente de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad Nacional de La Plata"*, cuya dirección está a cargo del Licenciado en Comunicación Social Carlos Alfredo Vazquez y la codirección a cargo del PhD Marcelo Pecoraro..

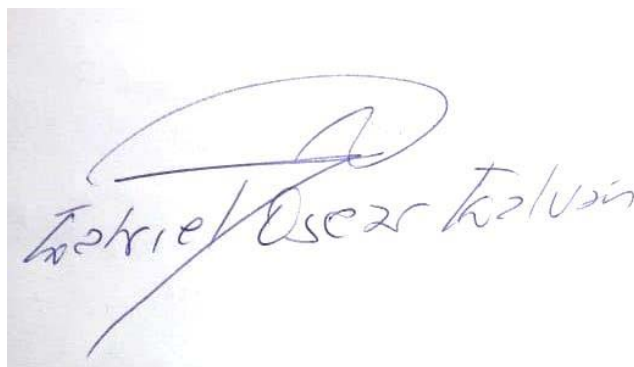
Gabriel Oscar Galván

D.N.I 21431844

0221-154632557

Gabrieloscar_galvan@yahoo.com.ar

Sin otro particular, saludo atentamente.

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a white background. The signature is written in a cursive style and reads "Gabriel Oscar Galván".

Firma

Universidad Nacional de La Plata

CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Trabajo Final Integrador

***Normalización de la planta de cargos
y estructura orgánica funcional Nodocente
de la Facultad de Ciencias Veterinarias
de la Universidad Nacional de La Plata***

Lic. Gabriel Oscar GALVÁN

Director : Lic. Vázquez, Carlos Alfredo

Codirector: PhD. Pecoraro, Marcelo

Índice

Resumen	2
Caracterización del ámbito de gestión	3
Objetivos del TFI	
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Marco teórico	8

Proyecto de Intervención	13
● Presentación general	13
● Análisis situacional	13
● Desarrollo del proyecto de intervención	15
● Reflexiones finales	18
Bibliografía	19
Anexo I Tablas	21
Anexo II Gráficos	34

Resumen

Caracterizar las funciones que deben cumplir los trabajadores en una organización cualquiera ha sido motivo de extensas investigaciones por distintas escuelas de la administración desde la simplificación de un puesto de trabajo como espacio repetitivo de una tarea específica como en el modelo fordista, hasta estudios de los aspectos motivacionales y de entendimiento de la cultura organizacional con los que explorar estrategias que mejoren la eficiencia de los procesos sistémicos existentes en las organizaciones.

En particular, una organización universitaria, como suele expresar la idea a la que adhiero, describe a la Universidad (y transitivamente a la Facultad) como de *base pesada, sistémica y compleja* y debe dar respuesta a más de un objetivo general, lo que impone un análisis no lineal de los puestos de trabajo, con perfiles de trabajadores muy disímiles, de áreas en áreas.

Es por ello que el presente proyecto busca visualizar las dificultades que, al menos en un lapso temporal considerable que abarca desde el regreso a la democracia hasta el presente, han evitado a la gestión de la Facultad de Ciencias Veterinarias de la Universidad de La Plata contar con la información proveniente de la estructura de cargos-puestos de trabajo de cada uno de los trabajadores de planta permanente y contratados, insumo necesario para proyectar las posibilidades diarias y futuras para sostener servicios actuales y prever los futuros.

El sendero recorrido por parte de la gestión política del decanato, las representaciones del Claustro Nodocente y gremial de ATULP durante los últimos cinco años, han generado las bases para comenzar a avanzar en la concreción de esa primera estructura de planta, como se mostrará a

continuación.

Caracterización del ámbito de gestión y justificación del tema o problema de interés del TFI definido

La Secretaría de Asuntos Nodocentes de la Facultad de Ciencias Veterinarias (FCV) es un espacio de gestión de reciente creación -2018- cuyo antecedente inmediato en el desarrollo de sus actuales funciones fue la Prosecretaría de Gestión Administrativa -entre 2015 y 2018-, un espacio de gestión institucional dentro de la misma Facultad .

La necesidad de mejorar el funcionamiento administrativo con el que venía desempeñándose la FCV, se manifestó como el objetivo prioritario de gobierno de la Facultad promediando el año 2014, en un contexto de fragmentación política en todos sus claustros que se había agravado por la salida de cargos jerárquicos en la estructura Nodocente. Esta situación provocó que el funcionamiento de las estructuras de apoyo sufriera una disminución en la calidad y la eficacia de las actividades que realizaban. Ejemplo de ello eran la incapacidad para concretar los procesos de los concursos Docentes y Nodocentes, y la imposibilidad de realizar el mantenimiento mínimo de las estructuras edilicias y la limpieza de aulas y espacios públicos.

Por esta razón, la creación de la Secretaría de Asuntos Nodocentes es la demostración más cabal de las ventajas cualitativas y cuantitativas que obtuvo la organización durante su gestión previa, ya que permitió ampliar la base de participación política. A su vez, esta nueva función, demuestra el reconocimiento a la importancia que tiene llevar a cabo la planificación específica del estamento Nodocente, alcanzando mayores niveles de calidad operacional y gestionando la oferta de formación y capacitaciones específicas para este estamento, lo que ha permitido reorganizar la carrera Nodocente y darle forma por medio de la realización de diversos concursos de ascenso.

Teniendo en cuenta las necesidades de la FCV descritas hasta aquí, y las surgidas del análisis situacional, surgieron cuatro líneas de acción que se están llevando a cabo desde la flamante Secretaría:

- La primera busca consolidar la participación activa del Claustro Nodocente en los espacios de toma de decisión, así como en los aquellos con composición interclaustró en la vida organizacional, como los casos de la Dirección de Derechos Humanos y la constitución de integrantes de Proyectos de Extensión, espacios donde se propician las condiciones de debate y participación colectiva.

Por ello se trabajó conjuntamente entre la gestión de la FCV y el cuerpo de delegados de A.T.U.L.P. para consolidar los espacios vinculados a temáticas de Derechos Humanos (DDHH), participando en diversas actividades de Memoria, verdad y justicia y temáticas de género, y utilizando el espacio del Consejo Directivo para presentar la implementación de un programa de recuperación, digitalización y archivo de los documentos institucionales, tales como expedientes, legajos, historias clínicas, fondos de cátedra, etc.

A esta iniciativa conjunta de la Secretaría y el Claustro Nodocente, se le anexará en el futuro un debate de la Estructura Orgánica Funcional a alcanzar en el próximo año, cuando se sintetice el trabajo de cada área que constituye el Estamento.y que brinde la visión prospectiva le la

estructura necesaria para el año 2030

- La segunda línea de acción es la formación y capacitación del personal Nodocente.

Para ello, se propició la implementación con sede en la FCV del plan FinEs; el dictado de cursos de capacitación en soldadura y herrería; los cursos de producción de contenidos web y multimedia; la gestión y coordinación del curso de óptica, en conjunto con la Facultad de Ciencias Astronómicas y Geofísicas, con el fin de mejorar la calidad del servicio de apoyo a las asignaturas que utilizan aulas de Microscopía óptica; el dictado del Seminario de análisis e interpretación de normativas, dirigido a la planta Nodocente que revistaba en la categoría 7 y que se había inscripto para los concursos generales de ascenso a la categoría 6 implementados por la Presidencia de la UNLP en 2018, la capacitación en masculinidades, de la que participaron casi 60 Nodocentes varones del personal de la sede central, Chascomús (CEDIVE), los campos Don Joaquín (Bartolomé Bavio), El Amanecer (Vieytes), Pereyra y Santa Catalina (Lomas de Zamora). Este seminario se enmarcó en la continuidad de otros desarrollados donde se abordaron temáticas de género y de DDHH, en colaboración con los delegados de A.T.U.L.P.

A este abanico de actividades, se le sumó la gestión, el diseño y la concreción de la Diplomatura en buenas prácticas de Laboratorio, dictada para el personal técnico que desempeña sus funciones en diversos Laboratorios de la UNLP y que fue dictada en el ámbito de la FCV, lo que ha permitido reconocer las experticias que los Nodocentes desarrollan diariamente en numerosos laboratorios y que, de otra manera, seguiría estando invisibilizada en sus diversas Facultades.

- La tercera línea de acción de la Secretaría busca establecer procesos para la mejora continua de las condiciones de trabajo de los empleados. Para ello, se conformó la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en la FCV y desde allí se colaboró en la generación del mapa de riesgo institucional y, a su vez, se participa de los procesos de compra de ropa y material de trabajo. En esta línea, se sostuvo desde la propia FCV el dictado de cursos para el manejo del fuego y se propició la creación de una Dirección Ejecutiva específica, dedicada al manejo de los residuos patogénicos y el desarrollo de programas que den respuesta a las necesidades edilicias, con el objetivo de mejorar las condiciones ambientales y de seguridad, en articulación con la Prosecretaría de Obras y Planeamiento, un espacio que brinda especial colaboración a la Secretaría de Asuntos Nodocentes.

- La cuarta línea de acción busca consolidar los procesos establecidos por medio de la Ordenanza 262 de la UNLP con el fin de fijar este mecanismo de crecimiento en la carrera Nodocente. Por esta razón, se torna imperiosa la elaboración de una estructura orgánico-funcional que dé respuesta a las necesidades actuales, al tiempo que debe contemplar y prever las futuras necesidades de la organización.

La concreción de una estructura orgánica funcional representa para la Secretaría un objetivo prioritario, puesto que impone lograr niveles de consenso entre los actores políticos del estamento y la gestión de la FCV que, de concretarse, establecerán un horizonte previsible respecto a las posibilidades de consolidar una carrera Nodocente, así como se establecerá un horizonte de certeza respecto a contar con el personal capacitado necesario en cada uno de los servicios con los que la Facultad da o dará respuesta a las demanda de funcionamiento organizacional.

Los cambios institucionales que ha vivido la FCV no necesariamente han tenido concordancia con los diseños de sus puestos de trabajo, ya que en su mayoría han buscado sostener el *statu quo*. La crisis de la gestión Nodocente en la FCV alcanzó su mayor nivel en 2014, luego de que la UNLP firmara con ATULP un Acta Acuerdo en el que se reconocieron sólo las modificaciones estructurales para las Áreas de Servicios Generales

y Mantenimiento, pero que no lograron dar respuesta al funcionamiento diario de la vida institucional.

Sin embargo a partir de 2015, se observa un cambio cultural en la organización que pone foco en la importancia de la formación y capacitación como condición necesaria para el ascenso en la carrera Nodocente por sobre las acciones que los espacios lobbistas realizaban hasta entonces ante las personas con capacidad de toma de decisión en la gestión institucional.

Este cambio cultural se pone de manifiesto en la sustanciación de los concursos normados por la ordenanza 262, donde la descripción de las funciones que deben cumplir quiénes ganan cada proceso de concurso constituye un reconocimiento explícito o implícito del sistema de ordenamiento de las tareas y responsabilidades en la que se deberá insertar cada Nodocente. En consecuencia, la formalización institucional de una estructura orgánica funcional para la FCV de la UNLP sumará a la mejora de la eficiencia, tanto en el manejo de los recursos institucionales como en la calidad de los servicios prestados por los trabajadores Nodocentes.

La descripción realizada precedentemente caracteriza al proyecto de implementación elegido y se puede encuadrar en el programa específico 6.2.3, subprograma 6.2.3.1 y Proyecto 43 del Plan Estratégico UNLP 2018-2022,

Objetivos del TFI

Objetivo General

- 1 Normalizar la planta de cargos existentes conforme a los requerimientos del CCT 366.

Objetivos Específicos

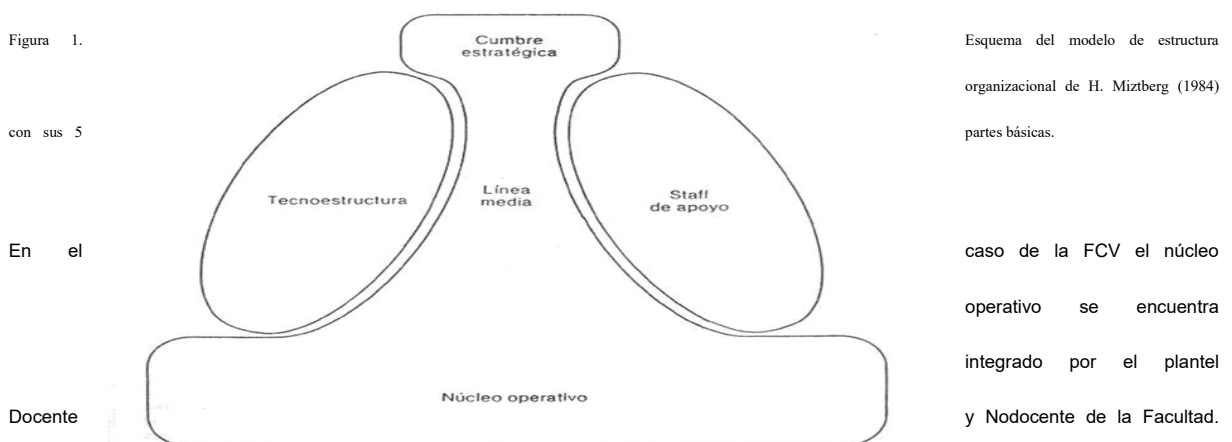
- 1.1 Sistematizar las funciones de las actividades Nodocentes para el apoyo técnico de las actividades académicas, de investigación, de extensión y transferencia en los Departamentos de Ciencias Preclínicas; Clínicas; Producción Animal; Microbiología; Ciencias Básicas; y Epizootiología y Salud Pública.
- 1.2 Generar un espacio permanente de seguimiento y evaluación de la evolución de las estructuras técnicas, administrativas, de servicios generales y de mantenimiento de la FCV.
- 1.3 Generar un sistema de alerta sobre posibles procesos jubilatorios Nodocentes.
- 1.4 Generar y actualizar la base de datos para el seguimiento de concursos en curso y proyectados.
- 1.5 Programar la reasignación de puntos hacia cargos prioritarios para el funcionamiento, a partir de la liberación de vacantes del personal que no tuviera funciones concordantes con lo dispuesto por el CCT 366.
- 1.6 Generar acuerdos paritarios para la utilización fraccionada de los puntos generados por vacantes con sobredimensión de estructura en el área donde se generó la vacante.

Marco teórico

El desarrollo de la presente propuesta de intervención de caso, parte del análisis de investigadores y reconocidos catedráticos que se dedican al estudio de las organizaciones y de sus estructuras, así como las relaciones culturales que se dan hacia el interior de la misma, pero enfocado a la situación particular de la FCV, inserta en la superestructura organizacional que es la UNLP.

Por ello, como síntesis de las visiones teóricas de organización, resalto la planteada por Jorge Etkin, quien sostiene que "las organizaciones son construcciones sociales con modos de funcionamiento formalizados y reconocidos por sus miembros, cuyas tareas están orientadas hacia el logro de ciertos propósitos, adoptados por el conjunto y que son culturalmente aceptados por el medio ambiente en que se desenvuelven" (Etkin, 1978)¹, y en el caso de la UNLP, la inscribo bajo la concepción de Organización de "base pesada" y, por ende, también se aplica a la FCV, en términos de la complejidad de los fines que persigue la Institución Universitaria.

Resulta atinente mencionar que el modelo de estructura organizacional desarrollado por Henry Mintzberg² (Figura 1) se corresponde con el propuesto en el presente estudio sobre nuestra Universidad y Facultad, en particular en cuanto a la forma de esquematizar a la organización y la descripción de su estructura según la función que deben ejercer.



¹ Citado por PAOLINI N. y ODRIOZOLA J (2019). "Diferentes tipos de organizaciones ¿por qué no todas son iguales?" Buenos Aires, Argentina. EDULP.. Pag. 10.

² MINTZBERG, H. 1984 "La estructuración de las organizaciones" Barcelona, España Ed. Ariel, Pag.35.

Esta parte de la organización representa a la gran mayoría de los trabajadores, mientras que al otro extremo de la organización se ubica su Apéndice Estratégico, donde el Decano se constituye como la mayor figura "ejecutiva". En el caso de nuestra organización universitaria, debemos colocar en este espacio al máximo órgano de cogobierno universitario de las Unidades Académicas (el Consejo Directivo) que representa a todos los estamentos universitarios.

Este espacio cuenta con una proporción relativa que se ajusta a la norma del Estatuto de la Universidad y de la Ley de Educación Superior (LES), pero no es equitativa con la cantidad de personas que componen cada uno de los claustros y, por tanto, resulta en un voto indirectamente calificado, difícil de justificar en el marco de una sociedad democrática en la que todos los habitantes valen lo mismo al momento de expresar sus opiniones.

Para el caso de la FCV, la línea intermedia está constituida por el conjunto de Secretarios de Gestión, el Director de Carrera, y algunos otros espacios de gestión y del máximo nivel jerárquico de la plata Nodocente. Si bien no todos tienen personal a cargo o posibilidad de ejercer autoridad directa sobre un grupo o conjunto de trabajadores, no se puede negar que ejerzan influencia operativa sobre determinados grupos de Docentes y Nodocentes.

A su vez, los apéndices de tecnoestructura de la FCV pueden vislumbrarse en los servicios de control de telefonía y cámaras de seguridad, así como el de personal de apoyo de la Fundación "Facultad de Ciencias Veterinarias". Es decir que en esta organización la influencia operativa de estas estructuras auxiliares como el Staff de apoyo tienen un nivel de importancia menor que el de otras organizaciones que necesitan de apoyo legal y formación específica en sus empleados, ya que en parte esos servicios, son parte de la propia estructura; mientras que en otros el servicio es brindado por la propia Universidad, sin costo para la Facultad, como ocurre con los asesoramientos que brindan la Secretaría de Obras y Planeamiento de la Presidencia, la Secretaría de Asuntos Jurídico-Legales, la Dirección General de Salud, la Prosecretaría de Bienestar Estudiantil, entre otras.

Respecto al posicionamiento ideológico de la organización, en la FCV se destaca el sostenimiento de una educación pública, gratuita e inclusiva, aunque esto no implique una visión homogénea entre los diversos espacios de representación política, cuyas tradiciones y creencias plantean posicionamientos pragmáticos muy disímiles a la hora de generar políticas que ordenen las condiciones de acceso, tránsito y egreso de quienes hacen uso de su derecho a acceder a la formación superior.

Como ocurre en otras organizaciones, la estructura funcional que debería dar respuesta a las necesidades de funcionamiento de la FCV, deberá, por un lado, expresar fielmente la complejidad de las tareas que deben realizar sus trabajadores, y por otro, brindar la posibilidad de adaptarse al medio ambiente con el cuál dialoga (Colegios de Veterinarios, comunidad, gremios, etc.) y a su desarrollo histórico. En esta línea, es importante resaltar que la terminología utilizada en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) reglamentado por el Decreto 366/06 -y que por ello tiene fuerza de Ley en el ámbito de las Universidades Nacionales-, emplea las nociones de Cargo (artículos 28 y 47) y Puesto de trabajo (artículos 24 y 26) las que se tornan equivalentes o ambiguas. Por lo que daremos más relevancia a la noción de Función que en cada Categoría Nodocente se deberá cumplir, la cual se explicita en el cuerpo normativo, con tablas específicas.

He decidido, utilizar también la noción expresada por Idalberto Chiavenato, quien señala que un Cargo es el "conjunto de funciones (tareas o

atributos) con posición definida en (la) estructura organizacional, en el organigrama" (Chiavenato, 2000: 292).

Este autor realiza una descripción detallada de la metodología con la cual desarrollar estructuras de plantas para distintas organizaciones. Y aunque su impronta en las distintas escuelas de administración no es discutible, la complejidad de una institución universitaria de gestión pública y democrática me permite plantear la necesidad de trabajar con una base participativa mayor a la que se plantea los escritos clásicos.

La pirámide normativa nacional ubica en una misma jerarquía a la LES y a los CCT, tanto de Docentes como de Nodocentes, al tiempo que, por la autonomía emanada de la Carta Magna en cuanto a la forma de gobierno y de los Estatutos universitarios, se han generado a nivel nacional distintos grados de dificultad en torno a sus aplicaciones. A su vez en el caso del nivel intermedio de la organización, se dificulta la capacidad de autoridad frente a la base operativa de las Facultades o Dependencias Universitarias.

En particular, en la FCV la estructura académica interna está regida por el Reglamento de Funcionamiento de los Departamentos, lo que agrega un mayor nivel de complejidad para pensar las estructuras de apoyo. Durante más de un siglo, las estructuras de los departamentos académicos se pensaron en una Facultad con base en Cátedras y ahora, con la moderna modificación, implican pensar un nuevo modelo.

Para alcanzar el objetivo de implementar una planta orgánica funcional en la Facultad es indispensable comprender la cultura organizacional de esta, para lo que tomaré el concepto planteado por Álvaro Carrillo Punina, y que define a "la cultura organizacional (como) un conjunto de prácticas, creencias y valores que generan identidad, compromiso y pertenencia en los miembros de la empresa. La cultura organizacional cambia continuamente, ya que es afectada por una serie de factores que moldean el comportamiento individual y colectivo de las personas. En el día a día laboral los miembros de la organización adquieren experiencias que comparten entre sí, creando valores, principios y formas de comportamiento, es decir, manifestaciones culturales que pasan a ser parte del colectivo al que pertenecen." (Carrillo Punina, 2016: 70).

Tan importante como la definición de las categorías de nociones provenientes de las ramas de la administración y de la legislación normativa, es la noción de comunicación, a la que entiendo como herramienta indispensable para la concreción del proyecto. Es entonces que adhiero a la visión de comunicación como espacio transdisciplinar a través del cual se da un intercambio social, tanto simbólico como material, y se constituye como el ámbito donde se genera, se gana o se pierde el poder, pero también funciona como herramienta de interlocución y control. Por todo ello es, entonces, el espacio de conflicto por excelencia.

Nada de la propuesta tendría sentido para la gestión de la FCV si no se alcanza el objetivo estratégico de contar en el futuro inmediato con una estructura de planta Nodocente capaz de dar respuesta a las futuras necesidades de la institución en su visión prospectiva respecto al perfil de egresados y los servicios a la sociedad que se plantea alcanzar la FCV en los próximos años.

Estas temáticas y su desarrollo conceptual han sido abordadas, con distintos matices, en los seminarios de Legislación y Normativa; Gestión de la Administración y Comunicación; y el seminario de Planeamiento Estratégico.

Proyecto de Intervención

Presentación general

La gestión de recursos humanos, por una parte, conlleva implícito el supuesto axiomático de que el personal Nodocente ocupa cargos acordes a las necesidades de funcionamiento de cada área administrativa, técnica, de mantenimiento y de servicio generales de la institución; y por otra, que en algún espacio de la organización se conoce lo que cada uno de sus integrantes realiza diariamente.

Consecuentemente al ideal de una organización de formación de educación superior planteado, en el cual el objetivo de docencia se equipara con el de investigación, extensión y transferencia, se debe plantear la necesidad de conocer anticipadamente los posibles escenarios futuros y, por tanto, las estructuras Nodocentes necesarias para brindar los servicios sociales previstos.

Análisis situacional

En la actualidad el plantel Nodocente de la Facultad está compuesto por 194 empleados (Anexo tabla 1 y 2) de los cuales 165 pertenecen a la planta permanente de la Universidad (entre adscripciones y personal de la FCV) y 29 están bajo el régimen de Contratos de Locación de Obra (Anexo tabla 3), dado que actualmente no tenemos Contratos de Servicio. Del total de empleados, el 61% son varones y el 39% restante son mujeres. (Anexo grafico 1 y 2)

Al homologar las funciones del personal bajo régimen de Contratos de Servicio con las del personal bajo CCT, podríamos afirmar que el 33% de los 194 empleados se dedican a funciones administrativas, el 26% a funciones técnicas, el 23% a servicios generales y el 18% restante realiza tareas de mantenimiento. (Anexo grafico 3)

Por otra parte, se pueden desglosar los datos en función de las condiciones sexogenéricas del personal de dos maneras distintas. Si nos

adentramos en la distribución por agrupamiento de cada género, observaremos que de la dotación actual femenina, el 54% están abocadas a funciones administrativas, y el resto se distribuye en dos mitades casi exactas entre funciones técnicas y de servicios generales (Anexo grafico 4).

Por su parte, los varones están abocados mayoritariamente a funciones de mantenimiento (30%), seguidos de cerca por los técnicos (29%), mientras que el 22% cumple tareas de servicios generales y el 19% restante se ocupa de tareas administrativas (Anexo grafico 5).

Cabe mencionar, entonces, que el 64% de las tareas administrativas son cumplidas por mujeres, mientras que el 100% de las tareas de mantenimiento, dos tercios de las tareas técnicas y el 59% de las de servicios generales son realizadas por varones.(Anexo grafico 6)

Datos relevantes para tomar conocimiento de lo ocurrido en la estructura Nodocente durante el último lustro se han realizado 6 concursos de ingreso que permitieron sumar a la planta permanente 22 empleados, aproximada el 13,4% de la planta actual, mientras que a través de las paritarias suscriptas en 2017 y 2019, se realizó el pase a planta permanente de 11 contratos de servicio, lo que representa aproximadamente el 6,7% de la planta actual. Es decir que, en el último quinquenio, más del 20% de la planta a alcanzado su estabilidad laboral en la Facultad.(Anexo tabla 2)

En este lustro, tan importante como generar condiciones de ingreso a planta permanente ha sido restaurar los procesos de concursos de ascenso en la FCV. Por ello se sustanciaron 24 concursos internos, por los cuáles aproximadamente el 17% de la planta permanente a alcanzado categorías superiores a la de ingreso. Esta política modificó la visión previa de ascensos por medio de actas paritarias que había modificado la condición de cargos a 20 Nodocentes en 2014 sin solicitar demostración de méritos ni capacidades, como establece la Ordenanza 262.

Finalmente, en el Anexo se presenta la planta de cargos actual, indicando con color amarillo cuáles de ellos tienen una resolución de funciones acorde al cargo que ostentan (Tabla 1), junto a los gráficos que describen las características de la planta Nodocente de la FCV.

Desarrollo del Proyecto de Intervención:

La capacidad comunicacional de una organización se constituye en una virtud o un defecto, en función de cómo logra o no movilizar proactivamente a la comunidad con la que se intenta contactar. En particular, cuando estemos informando la decisión de la gestión de concretar la aprobación de la primera planta orgánica funcional (al menos post dictadura) y, en consecuencia, establecer un horizonte a perseguir para las próximas gestiones.

Es esperable que surjan posiciones de desconfianza por diversos motivos, como ser:

- a. ¿Con qué criterio se realizará esa estructura?
- b. ¿Afectarán su actual categoría en caso de no concordar con las tareas que realiza diariamente?
- c. ¿Cómo se ascenderá en el futuro inmediato?
- d. ¿Cómo se aprobará la propuesta?

En segundo lugar, la ventana temporal para la realización de este proyecto debe contemplar, como máximo, un año calendario, para no

comprometer tiempos electorales propios de esta institución cogobernada y evitar, en consecuencia, que aparezca como una iniciativa que busca captar electores a partir de la seducción de acceder a cargos con mayor jerarquía, al potenciar o devaluar una u otra área en la estructura que se implemente.

Ante estos desafíos, se plantea una comunicación horizontal y comunitaria destinada a alcanzar a cada uno de los 194 trabajadores que realizan tareas Nodocentes, así como a los responsables de los servicios, laboratorios, centros de investigación y al Hospital Escuela, lo que establece un universo de aproximadamente 220 personas.

Pero como en toda organización, las personas se agrupan de un modo formal y no formal, por lo que se espera contar con la participación del único gremio reconocido del sector trabajador (ATULP) a través de su cuerpo de delegados, que actualmente cuenta con una representación amplia en lo territorial (tan importante en la Facultad de Ciencias Veterinarias) y en la transversalidad de los Agrupamientos, dado que el cuerpo de delegados tiene al menos un representante de cada uno de los agrupamientos reconocidos por la paritaria local entre Presidencia de la UNLP y ATULP.

La convocatoria a este universo se realizará desde la Secretaría de Asuntos Nodocentes, el espacio político de gestión en la FCV creado específicamente para articular con el claustro y el gremio Nodocente. La coordinación de las actividades que surjan de dicha comunicación, seguirán siendo articuladas por la mencionada Secretaría hasta la finalización del proyecto.

La comunicación prevé divulgar los motivos de cada encuentro, así como los días, horarios y lugares donde se desarrollarán, a efectos de poder otorgarle la oportunidad de intervención a cada uno de los turnos laborales y a los distintos espacios geográficos, pues si bien la mayoría del personal realiza sus actividades en La Plata, también se cuenta con personal en las localidades de Bartolomé Bavio, Vieytes, Chascomús y Lomas de Zamora.

El cronograma de acciones a desarrollarse tras la convocatoria será el siguiente:

- Primero se realizará la nominación del referente, por parte de la gestión en cada área. Lo mismo se espera que realice la representación gremial. Estos referentes tendrán la función de “informantes” ante las consultas que las bases puedan tener sobre la visión general o alguna particularidad del proyecto, así como las tareas que se deban describir en el ámbito de su área de injerencia. El tiempo estimado para estas nominaciones es de dos semanas.
- Luego se formalizarán seminarios por turno y espacio geográfico. Esta etapa será destinada a enseñar en forma teórica y práctica los conceptos de estructura organizacional, cargo, o puesto de trabajo, así como al diseño de una estructura con docentes convocados en forma conjunta por la gestión de la FCV y la representación gremial. El tiempo estimado para el desarrollo de estos encuentros es de un mes, y requerirá de recursos económicos por parte de la Secretaría de Asuntos Nodocentes para solventar los gastos docentes, de materiales didácticos y traslados.
- En tercer lugar, se constituirá una comisión ad-hoc con los referentes nominados. Ella deberá reunirse cada quince días, en horario laboral, siendo el espacio destinado a sociabilizar el trabajo de descripción de funciones de cada uno de los miembros de las distintas áreas. El tiempo de trabajo de esta comisión es de dos a tres meses, en función del grado de conocimiento adquirido que permita

llevar adelante la tarea de descripción de funciones y tareas desarrolladas por cada cargo. Este trabajo interno en cada área también debe realizarse dentro de su horario laboral, con un estimado de una hora diaria.

- La cuarta etapa prevé producir la síntesis de las estructuras de cada una de las áreas. A cargo de la comisión ad-hoc, que deberá elevar esa síntesis a la Secretaría de Asuntos Nodocentes a efectos de que ésta realice una devolución a todo el personal de la FCV. Se otorgará luego un plazo de 5 días para que realicen nuevas consultas.
- Cumplido el plazo de consultas o realizadas las ampliaciones de comunicación, el quinto paso consistirá en elevar el documento con consenso para el tratamiento del Consejo Directivo de la FCV.
- En sexto lugar, de realizarse la aprobación de la Estructura por el Consejo Directivo, se la comunicará a la Presidencia de la UNLP y a ATULP y se procederá a realizar las modificaciones en los agrupamientos del personal que realice actividades acordes a otro agrupamiento del que a la fecha ostente, pero sin modificación del cargo de revista.

Reflexiones Finales

Los últimos cinco años mostraron que es posible un trabajo colaborativo entre el ápice organizacional y la base operativa de la FCV. Pero para ello fue necesario el reconocimiento político del claustro y la representación gremial de ATULP.

La creación de un espacio político destinado a la articulación con los Nodocentes y ATULP dentro de la estructura de Secretarías de la gestión del Decanato de la FCV, ha sido un acierto que permite llevar adelante proyectos tan ambiciosos como éste, y la concreción de otros que dan pie a proponerse contar con la primera estructura orgánica funcional desde el regreso a la democracia, respetando el Convenio Colectivo de Trabajo de 2006 y la Ordenanza de Concursos, así como el margen de autonomía de la Unidad Académica.

Ser capaz de proyectar las necesidades futuras de una organización es tareas que debe realizarse en forma colectiva, de modo que la misma sea apropiada por los trabajadores y no una aplicación de obediencia a un orden jerárquico. Y es por ello que el amplio desafío institucional es también una oportunidad para mostrar el liderazgo de sus referentes, el compromiso del claustro Nodocente y la destreza para superar dificultades coyunturales, redistribuyendo los puntos de áreas sobredimensionadas hacia aquellas que se encuentran postergadas o las nuevas que la planificación futura presente cómo necesarias.

La cultura organizacional está atenta a los cambios de época y de formas. Por lo tanto, cabe esperar que en la continuidad de las próximas gestiones de la FCV se den en un sendero de amplitud política en cuanto a la representación del gabinete. En particular, en lo que respecta al claustro y al gremio Nodocente, estas acciones democratizantes serán absorbidas por las diferentes estructuras de la organización, reforzando una visión en la cultura organizacional de que los procesos de consenso permiten superar las aspiraciones individuales y las mezquindades que algún grupo formal o informal tenga sobre otro u otros.

Bibliografía

- Snell, S. y Bolhander, G. (2016). *Administración de recursos humanos*. DF, México. Ed. Cengage Learning. 16ª Edición.
- Carrillo Punina, Á. (2016). "Medición de la cultura organizacional" Revista Ciencias Administrativas - Año 4, N° 8 - Recuperado de: <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia. Ed. Mc. Graw Hill., 5ª Edición.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. DF, México Ed. Pearson Educación. 5ª Edición.
- Dolan, S., Valle Cabrera, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007) *La gestión de los recursos humanos*. Madrid, España. Ed. Mc Graw Hill. 3ª Edición.
- Etkin, J. Y Schvarstein, L. (1989) *Identidad de las organizaciones. Invarianza y cambio*. Bs. As. Argentina, Ed. Paidós. (5ª reimpresión, 2000)
- Foutel, M., Giardelli, D. y Gnecco, M. (2010) "Modelo de medición de clima organizacional en la Universidad: aplicación al claustro docente". X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur, Mar del Plata, Bs. As. Argentina.
- Frey, C. (2017). "Trabajadores versus robots. Cómo ganar el desafío más importante del siglo XXI". En "Robotlución: El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina", BID/INTAL, I&C N° 42, año 21. 26-35.
- Gonnet, J. P. (2012). "Organización y burocracia. Una revisión crítica de la interpretación de los planteos weberianos en la sociología de las organizaciones." VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales" CIECS-CONICET-UBA. Recuperado de: <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Mucci, O. (2002). "Los recursos humanos en la universidad pública" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Mar del Plata, Argentina. Ed. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMDP.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones* Barcelona, España. Ed. Ariel.
- Newstrom, J. W. (2007). *El comportamiento humano en el trabajo*. DF, México. Ed. Mc Graw Hill. 13ª Edición
- Oppenheimer, A. (2018). "¡Sálvese quien pueda! El Futuro del trabajo en la era de la automatización. DF, México. Ed. Debate.
- Paolini, N. y Odriozola, J. (2019). *Diferentes tipos de organizaciones ¿por qué no todas son iguales?*. La Plata. Buenos Aires, Argentina. EDULP.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. DF, México. Ed. Pearson Educación. 13ª Edición.
- Frey, C. (2017). "Trabajadores versus robots. Cómo ganar el desafío más importante del siglo XXI". En "Robotlución: El futuro del trabajo en la integración 4.0 de América Latina", BID/INTAL, I&C N° 42, año 21. 26-35.
- Schvarstein, L. (2002). "Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes" Cap.1. Bs. As., Argentina. Ed. Paidós.
- Schvarstein, L. (1998). "Diseño de organización – tensiones y paradojas". Cap.1. Bs. As., Argentina. Ed. Paidós.
- Totonelli, L. (2018). "Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional" Revista Ciencias Administrativas - Año 6, N° 12. Recuperado de: <http://revistas.unlp.edu.ar/cadm>
- Werther, W. y Davis, K. (1995) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. DF, México. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición

Bibliografía Institucional

- Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>) De riquezas, abandonos y oportunidades urgentes. Revista de la Universidad, Universidad Nacional de La Plata (UNLP), La Plata, Argentina, octubre 2010, ISSN: 0041-8625, Páginas: 87-98. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/68451>
- Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>) Identidades e interculturalidad en etnografías reflexivas - <http://hdl.handle.net/10915/34604>
- Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>) La universidad pública: trayectorias educativas con producción y transferencia de conocimientos - <http://hdl.handle.net/10915/62468>
- Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>), Díaz Ledesma Lucas Gabriel, Migliorati Mario Andrés, Otrocki Laura, Palazzolo Fernando, Souza María Silvina, Vestfrid Pamela y Vidarte Asorey, Verónica. Hacia la tesis. Itinerarios conceptuales y metodológicos para la investigación en comunicación. Buenos Aires, Instituto de Investigaciones en Comunicación. ISBN: 978-950-34-0899-5 - <http://hdl.handle.net/10915/42082>
- Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>). 23 tesis sobre la tesis. La comunicación para la transformación de la gestión educativa. <http://hdl.handle.net/10915/35341> - <https://doi.org/10.35537/10915/35341>
- Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>). La evaluación es educación - <http://hdl.handle.net/10915/54757>
- Tauber Fernando y Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>). Plan Estratégico 2018-2022, <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/105678>
- Tauber Fernando, Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>), Tauber Rocío, Cornejo Liliana, Virgolini María Belén, Rimoldi Emiliano. 2017; Bienes, derechos y deberes: la UNLP en la prospectiva de la CRES/Cartagena. Coloquio Regional Balance de la Declaración de Cartagena y Aportes para la CRES 2018. Coloquio llevado a cabo en la Universidad Nacional de las Artes, Buenos Aires
- Tauber Fernando, Giordano Carlos José (<https://orcid.org/0000-0003-3345-3041>), Marengo Roberto, Cornejo Liliana, Virgolini María Belén –Planeamiento de la Educación Superior: los problemas que adoptamos y supimos construir - 2015 - Instituto de Investigaciones en Educación Superior - <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/69714>

ANEXO I Tablas

Tabla 1 planta de cargo permanente de FCV relevada en diciembre de 2019

Apellidos y Nombres	Clase Grupo	Área
GUICHANDUT, CRISTINA	A01	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
BOSIO, PABLO MARTIN	A02	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
BURGUENO, MARIA DE LOS ANGELES	A02	DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA
CELADILLA, MARISA NOEMI	A02	DIRECCIÓN OPERATIVA
DE SAGASTIZABAL, GABRIEL LEANDRO	A02	DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA
DI GERONIMO, CLAUDIA	A02	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
LANARI, ADRIANA SILVIA	A02	DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA
RIMARO, SILVIA	A02	SECRETARÍA GENERAL DE DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS
ANTONINI, IVAN	A03	DEPARTAMENTO TESORERÍA
CAMPIONE, NATALIA ROSANA	A03	
CERDEYRA, SANDRA ADRIANA	A03	CEDIVE
ECHVERRIA, MARIA VIRGINIA	A03	
JUSIT, MARIA CECILIA	A03	DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BÁSICAS
LANARI, MARCELA MABEL	A03	DEPARTAMENTO ENSEÑANZA
LEGORBURU, CRISTINA	A03	DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN ANIMAL
LONGARZO, MARIA LUZ	A03	DEPARTAMENTO MESA DE ENTRADA
MAGNIFICO, MARTIN EXEQUIEL	A03	DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA
MARTINEZ, MARTA EDITH	A03	
ORTIZ, SUSANA HILDA	A03	SANTA CATALINA
TOMASSONI, MARIA FERNANDA	A03	DIVISIÓN DE PERSONAL
VERA, VALERIA EDITH	A03	DEPARTAMENTO CONTABLE
ALBORNOZ, GUSTAVO MARCELO	A04	DIRECCIÓN DE ENSEÑANZA
GOBBI, VERONICA SOFIA	A04	DIVISIÓN DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
GONZALEZ, GRACIELA ALICIA	A04	DEPARTAMENTO DE PERSONAL
GONZALEZ, MARIA CECILIA	A04	SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
MANSILLA, CARLOS ALBERTO	A04	DIVISIÓN DE PROYECTOS Y PLANEAMIENTO
MUTINELLI, LUCIANO EDUARDO	A04	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN, PRENSA Y MEDIOS AUDIOVISUALES
SANCHEZ DE LEON, MARIA LAURA	A04	DIVISIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO
GOLSTEIN BENZECRY, MALENA	A05	SECRETARÍA DE POSGRADO
MANCINO, JOSE IGNACIO	A05	DEPARTAMENTO CONTABLE
PERALTA, ANALIA GIMENA	A05	CÁTEDRA DE ANIMALES DE LABORATORIO
PÉREZ, MARIA LAURA	A05	AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO
ALFONSIN, MARIA RAQUEL	A06	CEDIVE
CASTRO, GRACIELA HAYDEE	A06	SANTA CATALINA
DELUCA, ROMINA GISELLA	A06	
FUNES, MARIA F	A06	CEDIVE
GUEVARA, ADRIAN JORGE	A06	CÁTEDRA DE HISTOLOGÍA Y EMBRIOLOGÍA
PETERS, DIEGO OMAR	A06	SECRETARÍA DE SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA
SECO, SANDRA NOEMI	A06	
SEIJAS, CARLA NATALIA	A06	DEPARTAMENTO ECONÓMICO FINANCIERO

BARLOQUI CAMPOS, LUCIANA	A07	ADSCRIPTA A TRABAJO SOCIAL
CONDE, ADRIANA NANCY	A07	
EGUARAS, MARIA VERONICA	A07	
FABREGA, MARIA LAURA	A07	
FIDALGO, MARÍA EUGENIA	A07	ADSCRIPTA A VETERINARIAS
GALLI, FERNANDO ENRIQUE	A07	
GANDOLFI OTTAVIANELLI, LUCIA	A07	
GARROS, MAYRA SOFIA	A07	
LALANNE, OSCAR EDUARDO	A07	DEPARTAMENTO DE COMPRAS Y LICITACIONES
LOPEZ SEOANE, SILVINA	A07	CEIMADI
PERVIEUX, FERNANDO JAVIER	A07	
RIQUELME, LEANDRO FACUNDO	A07	
RIQUELME, MARIA FLORENCIA	A07	DEPARTAMENTO DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES
SALVO BATTISTA, MARIA ROCÍO	A07	
SANTORO, PAULA ALEJANDRA	A07	
SAVIGNONE, SANTIAGO	A07	
SORIA, MAILEN MARIA PAMELA	A07	
VALLORY, RENZO MARCELO	A07	CEDIVE
WITON, CARLOS DARIAN	A07	DEPARTAMENTO DE MEDIOS AUDIOVISUALES
ARROQUI, HECTOR ANIBAL	B02	SANTA CATALINA
LESCANO, WALTER	B02	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
SCEGLIO, PABLO	B02	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
BERETTA, EDUARDO ALFREDO	B03	SANTA CATALINA
GONZALEZ, CARLOS OSCAR	B03	
LONGO, ALEJANDRO DOMINGO	B03	HOSPITAL ESCUELA FCV-UNLP
REYNOZO, ANDRES AVELINO	B03	SANTA CATALINA
RIQUELME, BERNARDO FLAVIO	B03	DECANATO
ROMANO, EDUARDO JOSE	B03	DEPARTAMENTO DE PARQUES Y JARDINES
ARANDA, CARLOS FABIO	B04	DIVISIÓN TALLER DE PINTURA
LEDEZMA, ARGENTINO JAVIER	B04	
MARRACO, HORACIO	B04	SANTA CATALINA
SOTELO DIAZ, ROLANDO	B04	DIVISIÓN TALLER DE HERRERIA
DREYER, CARLOS ALBERTO	B05	GABINETE DE INFORMÁTICA
ERRECALDE, FERNANDO JAVIER	B05	DECANATO
MICHEL, CARLOS LEOPOLDO	B05	SANTA CATALINA
PASTOR, EDUARDO ALFREDO	B05	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
SUAREZ, OMAR IVAN	B05	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
ARROQUI, HERNAN CHRISTIAN	B07	SANTA CATALINA
BERETTA, EDUARDO	B07	SANTA CATALINA
ESCUDERO, ANDRES NICOLAS	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
GADALETA, MAURO CESAR	B07	SANTA CATALINA
IBANEZ VIDART, ALEX HERNAN	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
LOPAPA, MAXIMILIANO	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
LÓPEZ, DIEGO	B07	CAMPO DON JOAQUÍN
MOLFESA, SERGIO LUIS	B07	
MOSQUERA, FABIAN ELISEO	B07	CAMPO DON JOAQUIN
PRADO, MARCELO	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN

PRADO, OSCAR	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
ROJAS, ISAAC FRANCISCO HUGO	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
TOBALO, MARCOS MANUEL	B07	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
ZAMBRANO, PABLO EZEQUIEL	B07	SANTA CATALINA
GARCIA, ESTEBAN ALBERTO	C03	DEPARTAMENTO INTENDENCIA
HERRERA, JONATAN JESUS	C04	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
ORTIZ, VICTOR OSVALDO	C04	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
PAS, JORGE DANIEL	C04	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
RIPAMONTI, MAXIMILIANO	C04	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
BARBOZA, CARLOS MANUEL	C05	
CANNATI, FEDERICO ALEJANDRO	C05	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
LEGORBURU, ROBERTO M	C05	DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA
MORALES MARWIN, ALEJANDRO	C05	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
PACHECO DIOS, MARTIN MIGUEL	C05	ÁREA DE SERVICIOS GENERALES
PORRO, CRISTIAN SEBASTIAN	C05	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
RUBIRA, GUSTAVO	C05	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
ALVAREZ, ALBERTO	C06	CÁEDRA DE PATOLOGÍA ESPECIAL
ARGUERO, MONICA ALEJANDRA	C06	SERVICIOS GENERALES
CABELLO, MARIANA VALERIA	C06	ADSCRIPTA A VETERINARIAS
CACERES, ALCIDES OSCAR	C06	CÁTEDRA DE PATOLOGÍA ESPECIAL
VIDELA, RODOLFO MARTIN	C06	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
CASSETTA, MATIAS NICOLAS	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
CORONEL, DEBORA YANINA	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
FRIAS, CARLA VANESA	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
GHIONI, MONICA NOEMI	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
HERNANDEZ, MARIA PAULA	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
IRURE, MICAELA PATRICIA	C07	
LOAIZA LAGLEYZZA, LILIAN ELIZA	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
ORRILLO, ELENA NOEMI	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
PENALOZA, SELVA LEONOR	C07	LABORATORIO DE INMUNOPARASITOLOGÍA
PIETRO BATTISTA, ELIANA LAURA	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
RODRIGUEZ, ROMINA MARICEL	C07	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES
TORRADO, MARIA ESTER	C07	CEDIVE
GUZMAN, RICARDO	E02	SECRETARÍA DE EXTENSIÓN
ROLLERI, ELEONORA	E02	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN, PRENSA Y MEDIOS AUDIOVISUALES
VILLEGAS, ROSA NILDA	E02	LABORATORIO DE INMUNOHISTOQUÍMICA Y LECTINOHISTOQUÍMICA
GRILLO, JORGE JAVIER	E03	DEPARTAMENTO DE BIENES PATRIMONIALES
NIEVAS, VICTORIO FABIO	E03	DPTO. MICROBIOLOGIA
ROGERS, ESTELA CORA	E03	CÁTEDRA DE ANIMALES DE LABORATORIO
SILVA, MATIAS NICOLAS	E03	DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA
ALONSO, JORGE MARCELO	E04	
ARALDA, CAROLINA	E04	CÁTEDRA DE ANATOMÍA Y FISIOLOGÍA PATOLÓGICA
CORIGLIANO, GUSTAVO ANDRES	E04	
DIAZ, LORENA INES	E04	AGRUPAMIENTO TÉCNICO
ITURRIAGA, MERCEDES SILVIA	E04	DIVISIÓN DE PRÉSTAMOS BIBLIOTECA CONJUNTA

MARIO, RUBEN CECILIO	E04	CÁTEDRA DE HISTOLOGÍA Y EMBRIOLOGÍA
NIEVAS, WALTER	E04	DEPARTAMENTO DE MICROBIOLOGÍA
BISCAY ALBERDI, INAKI	E05	
CATHELIN, JORGE R	E05	DIRECCIÓN ECONÓMICO FINANCIERA
ESPINDOLA, MARIA GRACIELA	E05	
LATILLO, EMILCE ANTONIA	E05	
MACHI, JUAN ADOLFO	E05	DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA
MARIN, JUAN CARLOS	E05	DEPARTAMENTO DE MICROSCOPIA
PETRUCELLI, DAMIAN	E05	
SARASUA, DIEGO DAMIAN	E05	
NUCCETELLI, MIGUEL ANGEL	E05	ADMINISTRATIVO
VAZQUEZ, CARLOS	E05	DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN, PRENSA Y MEDIOS AUDIOVISUALES
VIERA SUAREZ, BLADIMIR	E05	
VILLANUEVA, LEONARDO	E05	
VILLAR, RICARDO ALBERTO	E05	INSTITUTO DE PATOLOGÍA
BABAN, MARCELO GUSTAVO	E06	
CARRIQUIRIBORDE, MARTIN	E06	SERVICIOS GENERALES
ERCOLI, ISIDORO	E06	DIRECCIÓN DE MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN
GUIDI, MARIA GUADALUPE	E06	CÁTEDRA DE PATOLOGÍA GENERAL VETERINARIA
LARA, GUILLERMO JOSE	E06	INMUNOLOGIA I PARTE
LEGUIZAMON, CLAUDIO ADOLFO	E06	VIROLOGÍA
LUENGO, MARTIN ANDRES	E06	
PERALTA, ROXANA VANESA	E06	
SIXTO, GABRIELA	E06	CEDIVE
SIXTO, MERCEDES	E06	CEDIVE
SOLER, LAURA ESTER	E06	SERVICIOS GENERALES
UNCAL, MAITE	E06	
BUTTI, MARCOS JAVIER	E07	
FALERO, HECTOR OMAR	E07	CEDIVE
MARIOTTO, GUSTAVO ALBERTO	E07	PATOLOGÍA APLICADA A LA PODOLOGÍA
PEREZ, CECILIA RAQUEL	E07	
RUSCITI, JULIANA	E07	
VAZZANO, MARIELA JORGELINA	E07	
ZEGARRA BORLANDO, KEILA	E07	DEPARTAMENTO DE EPIZOOTIOLOGÍA Y SALUD PÚBLICA

REFERENCIA: Resaltado en amarillo el personal que tiene resolución acorde a las funciones y espacio físico donde las desarrolla.

Tabla 2 movimiento de cargos producto de actas acuerdo y concursos

		ITEM	CAT.	Lugar de trabajo		Resolución
1	GUICHANDUT, Cristina	A	1	Secretaría Administrativa	Acuerdo 2018 - A1	1502/18 Presi
2	RIMARO, Silvia	A	2	Departamentos		272/10
3	LANARI, Adriana Silvia	A	2	Alumnos		673/11
4	DI GERÓNIMO, Claudia	A	2	Alumnos		673/11
5	CELADILLA, Marisa Noemí	A	2	Dirección Operativa		673/11
6	BOSIO, Pablo Martín	A	2	Despacho		256/09 CD
7	BURGUEÑO, María de los Ángeles	A	2	ADSCRIPTA	ADSCRIPTA FCM	260/10 Vice
8	DE SAGASTIZABAL, Gabriel	A	2	D.E.F.		434/14
9	LESCANO, Walter	B	2	Mantenimiento		624/14
10	SCEGLIO, Pablo	B	2	Intendencia	Acuerdo 2018 - R 1502/18 Presi - EXP 600-7867/18)	1502/18 Presi
11	GUZMÁN, Ricardo	E	2	Informática		429/13
12	ROLLERI, Eleonora	E	2	Dirección de Comunicación, Prensa y Medios Audio-visuales	Concurso 2017	225/17
13	ITURRIAGA, Mercedes Silvia	EA	2	Biblioteca Conjunta	Concurso 2019	836/19
14	ORTIZ, Susana Hilda	A	3	SANTA CATALINA		673/11
15	LEGORBURU, Cristina Noemí	A	3	Personal		263/06
16	LANARI, Marcela Mabel	A	3	Alumnos		19/90
17	ECHEVERRÍA, María Virginia	A	3	Gestión de Calidad		36/04
18	MARTÍNEZ, Marta Edith	A	3	Personal		1348/15 Presi
19	CERDEYRA, Sandra Adriana	A	3	CEDIVE		673/11
20	JUSIT, María Cecilia	A	3	Secretaría de Asuntos Académicos EAD		154/05
21	TOMASSONI, María Fernanda	A	3	Departamentos		102/00
22	ANTONINI, Iván	A	3	Tesorería	Concurso 2018	618/18
23	VERA, Valeria Edith	A	3	Contable		260/10 Vice
24	CAMPIONE, Natalia Rosana	A	3	Despacho		610/10
25	MAGNÍFICO, Martín Exequiel	A	3	Compras	ACUERDO 2013 + Acuerdo 2018	1502/18 Presi

26	LONGARZO, María Luz	A	3	Personal		270/11
27	RIQUELME, Bernardo Flavio	B	3	Chofer		12/04
28	GONZÁLEZ, Carlos Oscar	B	3	CAMPO – PEREYRA		64/99
29	BERETTA, Eduardo Alfredo	B	3	SANTA CATALINA		641/11
30	REYNOZO, Andrés Avelino	B	3	El amanecer		109/01
31	LONGO, Alejandro Domingo	B	3	Mantenimiento		323/18
32	IBAÑEZ, Carlos Emilio	B	3	Mantenimiento		Vino de FCAyF
33	ROMANO, Eduardo	B	3	Mantenimiento de Parques y Jardines		288/15
34	GARCÍA, Esteban	C	3	Intendencia		288/15
35	ROGERS, Estela Cora	E	3	Bioterio		239/06
36	NIEVAS, Victorio Fabio	E	3	Microbiología	Concurso 2017	226/17
37	GRILLO, Jorge Javier	E	3	Bienes Patrimoniales		176/16
38	SILVA, Matías Nicolás	E	3	Informática		335/12
39	ALBORNOZ, Gustavo Marcelo	A	4	Alumnos		155/93
40	GONZÁLEZ, María Cecilia	A	4	Secretaría de Ciencia y Técnica		640/10
41	GONZÁLEZ, Graciela Alicia	A	4	Personal	Concurso 2017	219/17
42	MUTINELLI, Luciano Eduardo	A	4	Dirección de Comunicación, Prensa y Medios Audio- visuales	licencia sin goce 2019	
43	GOBBI, Verónica	A	4	Secretaría de Asuntos Académicos	Concurso 2017	223/17
44	DELUCA, Romina Gisella	A	4	Secretaría de Posgrado	Concurso 2018	697/18
45	SÁNCHEZ DE LEÓN, María Laura	A	4	Secretaría de Asuntos Académicos	Concurso 2017	221/17
46	MANSILLA, Carlos Alberto	A	4	Planeamiento y Obras		288/15
47	MARRACO, Horacio	B	4	SANTA CATALINA		217/94
48	LEDEZMA, Argentino Javier	B	4	CAMPO Don Joaquín - Vieytes		476/06 Presi
49	ARANDA, Carlos Fabio	B	4	Mantenimiento		288/15
50	SOTELO DÍAZ, Rolando	B	4	Herrero		288/15
51	MOSQUERA, Fabián Eliseo	B	4	CAMPO Don Joaquín - Bavio	Concurso 2019	426/19
52	PAS, Jorge Daniel	C	4	Servicios Generales Turno noche		429/13
53	RIPAMONTI, Maximiliano	C	4	Servicios Generales	Concurso 2018	617/18
54	ORTIZ, Víctor Osvaldo	C	4	Servicios Generales Turno noche		624/14

55	HERRERA, Jonathan Jesús	C	4	Intendencia		288/15
56	ESPÍNDOLA, María Graciela	E	4	Patología aviar	Concurso 2019	835/19
57	CORIGLIANO, Gustavo Andrés	E	4	Tecnología y Sanidad de los Alimentos		
58	MARIO, Rubén Cecilio	E	4	Histología		624/14
59	NIEVAS, Walter Darío	E	4	Microbiología		251/93
60	ARALDA, Carolina	E	4	Patología Especial		93/99
61	DÍAZ, Lorena Inés	E	4	CEDIVE		415/04
62	CÁCERES, Alcides Oscar	E	4	Patología Especial - Horno crematorio	Concurso 2019	428/19
63	PÉREZ, María Laura	A	5	Alumnos		182/93
64	PERALTA, Analía Gimena	A	5	Bioterio		161/03
65	GOLSTEIN BENZECRY, Malena	A	5	Prosecretaría de Relaciones Institucionales		
66	RIQUELME, María Florencia	A	5	Departamento de prácticas pre-profesionales	Concurso 2018	732/18
67	MANCINO, José Ignacio	A	5	Contable	Concurso 2017	220/17
68	PASTOR, Eduardo Alfredo	B	5	Chofer convenio Ensenada		288/15
69	MICHEL, Carlos Leopoldo	B	5	SANTA CATALINA		217/94
70	ERRECALDE, Fernando Javier	B	5	Chofer		12/04
71	DREYER, Carlos Alberto	B	5	Dirección de Comunicación, Prensa y Medios Audio-visuales		91/05
72	SUÁREZ, Omar Iván	B	5	Mantenimiento		288/15
73	BARBOZA, Carlos Manuel	C	5	Correo		Vino del CN
74	RUBIRA, Gustavo	C	5	Servicios Generales Turno noche		415/04
75	PACHECO DIOS, Martín Miguel	C	5	Gestión de Calidad		430/13
76	LEGORBURU, Roberto Martín	C	5	Servicios Generales Turno noche		429/13
77	MORALES MARWIN, Alejandro	C	5	Sereno		288/15
78	PORRO, Cristian Sebastián	C	5	Intendencia diagonal 113		288/15
79	CANNATI, Federico Alejandro	C	5	Sevicios Generales TM		288/15
80	CATHELIN, Jorge	E	5	CEIMADI		128/94
81	VILLAR, Ricardo Alberto	E	5	CEDIVE		787/86
82	VILLANUEVA, Leonardo	E	5	HOSPITAL ESCUELA		145/05
83	NUCCETELLI, Miguel Ángel	E	5	Laboratorio Central		

84	SARASUA, Diego Damián	E	5	Servicios Generales Turno noche		
85	MARÍN, Juan Carlos	E	5	Aula de Microscopía ocular	Concurso 2018	620/18
86	MACHI, Juan Adolfo	E	5	Informática		288/15
87	BISCAY ALBERDI, Iñaki	E	5	Dirección de Comunicación, Prensa y Medios Audio-visuales		288/15
88	PETRUCCELLI, Damián	E	5	Dirección de Comunicación, Prensa y Medios Audio-visuales	Concurso 2017	224/17
89	VIERA SUÁREZ, Bladimir	E	5	Secretaría de Gestión de Calidad		288/15
90	VÁZQUEZ, Carlos Alfredo	E	5	Prensa y Difusión	Concurso 2018	619/18
91	CASTRO, Graciela Haydé	A	6	SANTA CATALINA		15/98
92	ALFONSÍN, María Raquel	A	6	CEDIVE		24/03
93	SEIJAS, Carla Natalia	A	6	Personal		118/02
94	PETERS, Diego Omar	A	6	Alumnos		87/98
95	FUNES, María Felisa	A	6	CEDIVE		140/05
96	GUEVARA, Adrián Jorge	A	6	Secretaría de Decanato		284/06
97	SECO, Sandra Noemí	A	6	Biblioteca Conjunta		371/07
98	ZAMBRANO, Pablo Ezequiel	B	6	SANTA CATALINA	Concurso 2019	429/19
99	GADALETA, Mauro César	B	6	SANTA CATALINA	Concurso 2019	427/19
100	LOPAPA, Maximiliano	B	6	Mantenimiento	Concurso presi 2018	62/16
101	TOBALO, Marcos Manuel	B	6	Servicios Generales	Concurso presi 2018	45/16
102	ÁLVAREZ, Alberto Antonio	C	6	Sereno		429/13
103	VIDELA, Rodolfo Martín	C	6	CEDIVE		415/04 Presi
104	ARGÜERO, Mónica Alejandra	C	6	Secretaría de Asuntos Académicos		429/13
105	PEÑALOZA, Selva Leonor	C	6	Inmunoparasitología	Concurso presi 2018	349/10
106	LARA, Guillermo José	E	6	Inmunología - 1º parte		181/07
107	SIXTO, Gabriela	E	6	CEDIVE		248/94
108	BABAN, Marcelo Gustavo	E	6	Bioquímica		196/93 Lic
109	ERCOLI, Isidoro	E	6	Inmunoparasitología		213/94
110	CARRIQUIRIBORDE, Martín	E	6	Bioterio		56/92
111	SIXTO, Mercedes	E	6	CEDIVE		415/04 Presi

112	PERALTA, Roxana Vanesa	E	6	Microscopio Electrónico		624/14
113	LEGUIZAMÓN, Claudio Adolfo	E	6	Virología		72/06
114	GUIDI, María Guadalupe	E	6	Patología		126/05
115	UNCAL, Maite	E	6	Biblioteca Conjunta		718/17
116	MARIOTTO, Gustavo Alberto	E	6	Hospital Escuela - Herraje	Concurso presi 2018	256/07
117	LUENGO, Martín Andrés	E	6	Hospital Escuela - Farmacia		288/15
118	ZEGARRA BORLANDO, Keila	E	6	Parasitología	Concurso presi 2018	241/09
119	RUSCITTI, Juliana	E	6	Biblioteca Conjunta	Concurso presi 2018	1248/17 Presi
120	VALLORY, Renzo Marcelo	A	7	CEDIVE		
121	RIQUELME, Leandro Facundo	A	7	Personal		492/08 Presi
122	CONDE, Adriana Nancy	A	7	Virología	Licencia	493/08 Presi
123	GALLI, Fernando Enrique	A	7	Bienes Patrimoniales		Vino de FCNyM
124	PERVIEUX, Fernando Javier	A	7	Alumnos		46/16
125	FÁBREGA, María Laura	A	7	Hospital Escuela – Rayos		614/09
126	LALANNE, Oscar Eduardo	A	7	Biblioteca Conjunta		230/11
127	WITON, Carlos Darian	A	7	Anatomía		339/13
128	GANDOLFI OTTAVIANELLI, Lucía	A	7	Despacho		376/16
129	GARROS, Mayra Sofía	A	7	Personal		376/16
130	BARLOQUI CAMPOS, Luciana	A	7	EN TRABAJO SOCIAL		376/16
131	SAVIGNONE, Santiago	A	7	Mesa de entradas		376/16
132	SORIA, Mailén María Pamela	A	7	Personal		1245/17 Presi
133	EGUARAS, María Verónica	A	7	Tesorería		
134	SANTORO, Paula Alejandra	A	7	Bienes Patrimoniales		
135	SALVO BATTISTA, María Rocío	A	7	Posgrado		
136	FIDALGO, María Eugenia	A	7	Concursos - EN PLANTA TRABAJO SOCIAL		Vino de FTS
137	ARROQUI, Hernán Christian	B	7	SANTA CATALINA		483/13
138	BERETTA, Eduardo Miguel	B	7	SANTA CATALINA		483/13
139	ROJAS, Isaac Francisco Hugo	B	7	Mantenimiento		62/16
140	ESCUDERO, Andrés Nicolás	B	7	Mantenimiento		62/16
141	IBAÑEZ VIDART, Alex Hernán	B	7	Mantenimiento		62/16

142	PRADO, Oscar	B	7	Mantenimiento Hospital de Grandes		
143	PRADO, Marcelo	B	7	Herrero		
144	LÓPEZ, Diego	B	7	Mantenimiento	Orden de Mérito Don Joaquín (2019)	
145	COLAVITA, Emiliano Nicolás	B	7	SERENO		71/19
146	TORRADO, María Ester	C	7	CEDIVE		241/09
147	LOAIZA LAGLEYZZA, Lilian Elizabeth	C	7	Anatomía		241/09
148	RODRÍGUEZ, Romina Maricel	C	7			241/09
149	IRURE, Micaela Patricia	C	7	Hospital Escuela - Cirugía		182/18 Presi
150	FRÍAS, Carla Vanesa	C	7	Inmunología		422/15
151	ORRILLO, Elena Noemí	C	7	Servicios Generales		63/16
152	GHIONI, Mónica Noemí	C	7	Hospital Escuela - Cirugía		63/16
153	HERNÁNDEZ, María Paula	C	7	Servicios Generales		63/16
154	CORONEL, Debora Yanina	C	7	Servicios Generales		63/16
155	CASSETTA, Matías	C	7	Servicios Generales		63/16
156	PIETRO BATTISTA, Eliana Laura	C	7	HOSPITAL ESCUELA - SERVICIOS GENERALES		377/16
157	MOLFESSA, Sergio	C	7	Chofer		
158	MÉNDEZ, María Belén	C	7	Servicios Generales	INGRESO JULIO 2019	470/19
159	CABELLO, Mariana	C	7	Servicios Generales Hospital - EN PLANTA COLE- GIO NACIONAL		Vino del CN
160	PÉREZ, Cecilia Raquel	E	7	Bioterio		490/08 Presi
161	FALERO, Héctor Omar	E	7	CEDIVE		1254/17 Presi
162	VAZZANO, Mariela	E	7	Virología		
163	BUTTI, Marcos	E	7	Parasitología		
164	DEL INTENTO, Leandro Martín Emilio			Tecnología y Sanidad de los Alimentos		Vino del Comedor
165	PAU			HOSPITAL ESCUELA	Licencia	Vino de Odontología
166	LIMA, Lucas			PRESIDENCIA - Obras en la FCV		
167	Chofer Ciencias Agrarias					
168	Técnica Odontología					

Notas:

Mosquera: ingresó y ascendió en el quinquenio.

Ruscitti: ingresó y ascendió en el quinquenio.

Iturriaga: acta acuerdo 2014 y ascenso por concurso 2019.

Magnífico: acta acuerdo 2014 y acta acuerdo 2018.

Referencias

Acta acuerdo 2014

Situación de revista temporal

Ingresos por paritaria 2017 y 2019

Ingresos por concurso 2015-2020

Ascenso por concurso 2026-2020

Tabla 3: Contratos de obra de FCV AL 2020

		Lugar de trabajo
1	ANTONINI, Francisco	Gestión de Calidad
2	ARANDA, Nazareno Gastón	Mantenimiento
3	BABAN, Guillermo Oscar	Alumnos
4	BADURA, Erika Ada	Patología Aviar
5	BRACHO, Gonzalo Oscar	Alumnos
6	CARA, Agustina	Patología Aviar
7	CARMELO, Graciela Nora	Biblioteca Conjunta
8	COPEBALLESTA, Juan Cruz	Hospital Escuela
9	COSTANZO, Adriana Josefina	Servicios Generales – Hospital Escuela
10	DANERI CAMPOS, Ana Claudia	Hospital Escuela
11	DÍAZ, Leonel Nicolás	Informática
12	ENRIQUE, Héctor Edgardo	Patología General
13	GARRITANO, Martín Atilio	Chofer
14	GUARAZ, Miguel Ángel	Mantenimiento de Hospital de Grandes
15	GUARRERA, Maximiliano	Informática
16	GUERRERO, Martín	Compras
17	LIPORACE, Juan Pablo	Sereno
18	MOLFESA, Franco Marín	Mantenimiento Patología Especial
19	MÓNACO, Cintia	Servicios Generales
20	MORGADE, Sebastián	Mantenimiento
21	NÚÑEZ, Nicolás	Servicios Generales
22	OBISPO, Leonardo	Servicios Generales
23	POVEDA, Paula Andrea	Secretaría de Extensión
24	PRADO, Lautaro Nicolás	Sereno fin de semana
25	ROVELLA, Andrea Soledad	Mesa de entradas
26	SANZ, Federico Hernán	Sereno y Guardia
27	OVIEDO, Rubén Darío	Sereno - PLANTA OTRA DEPENDENCIA
28	DE LUCCA, Carlos Alberto	Brinda servicio de telefonía
29	FLORIO, Matías	Mantenimiento PyJ - PLANTA OTRA DEPENDENCIA
30	PEREYRA, Francisco Jesús	Mantenimiento PyJ - PLANTA OTRA DEPENDENCIA

ANEXO II Gráficos

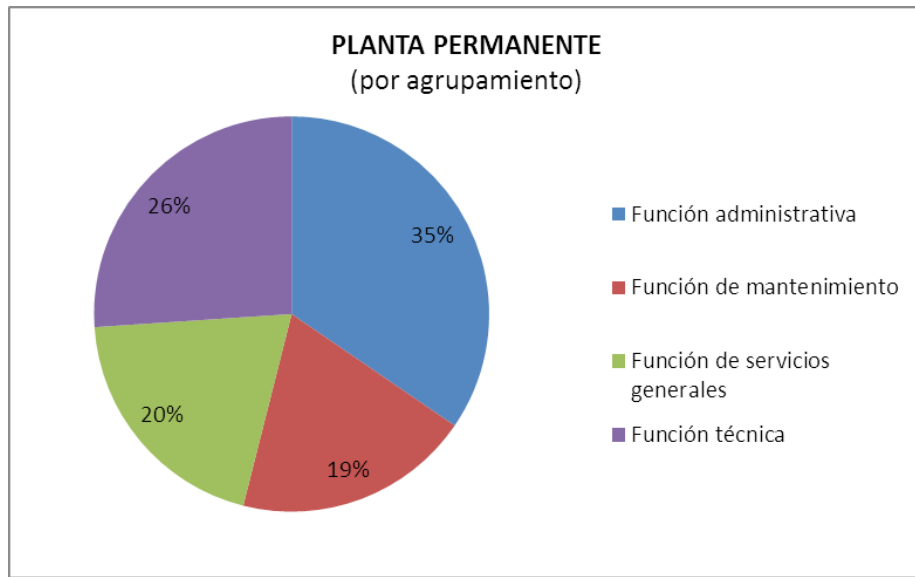


Gráfico 1 representación porcentual de cada agrupamiento de la planta Nodocente de FCV

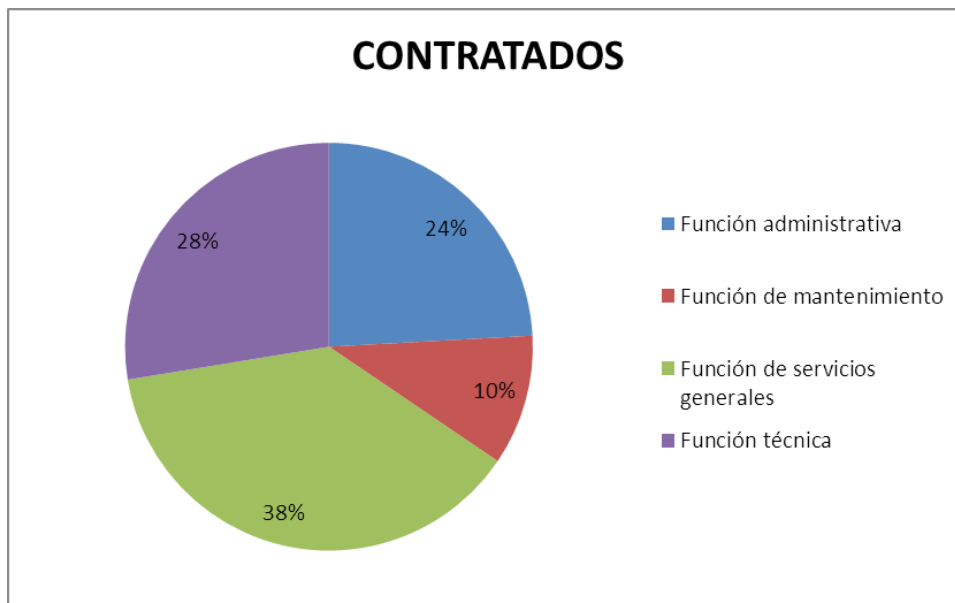


Gráfico 2 porcentual de la distribución de contratados en función de los agrupamientos Nodocentes

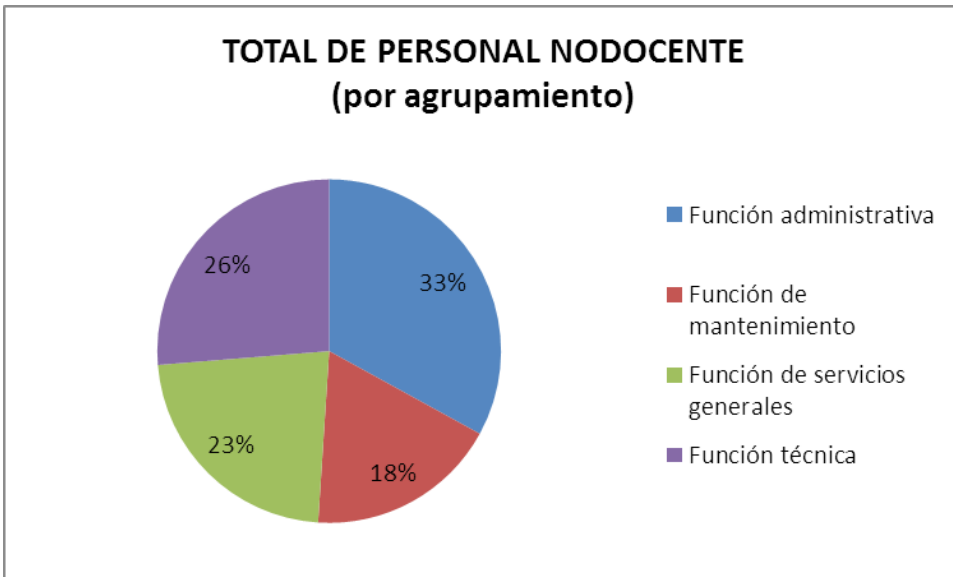


Gráfico 3 representación porcentual por agrupamiento sumados los trabajadores de planta permanente y contratada

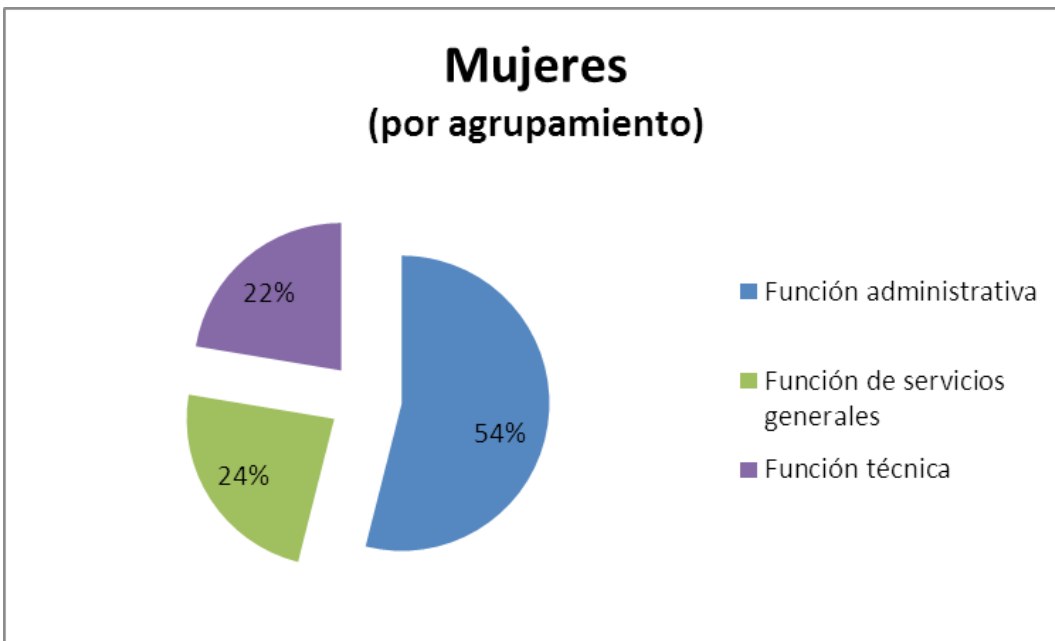


Gráfico 4 representaciones de la proporción por agrupamiento de trabajadoras de la FCV

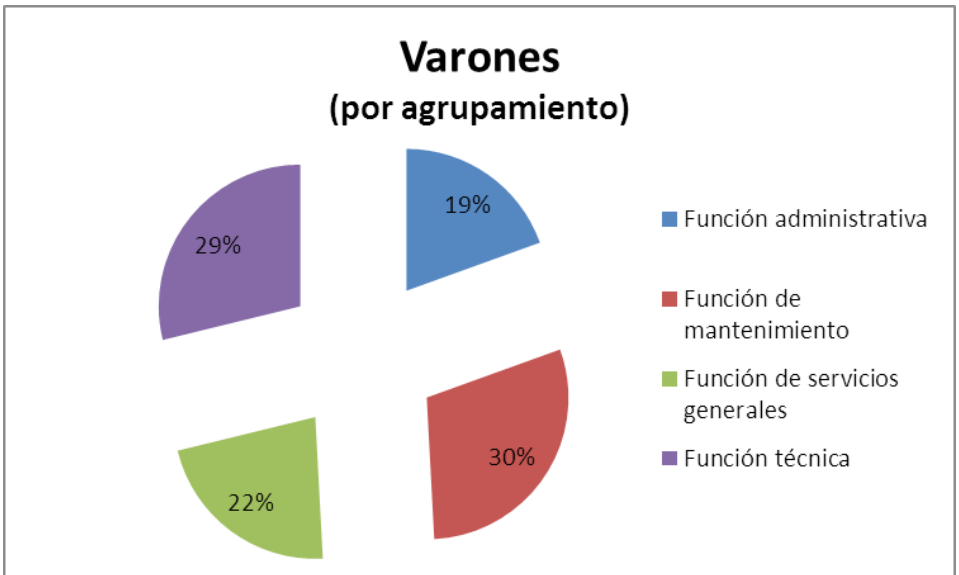


Gráfico 5 representación porcentual de los hombres que trabajan en la FCV

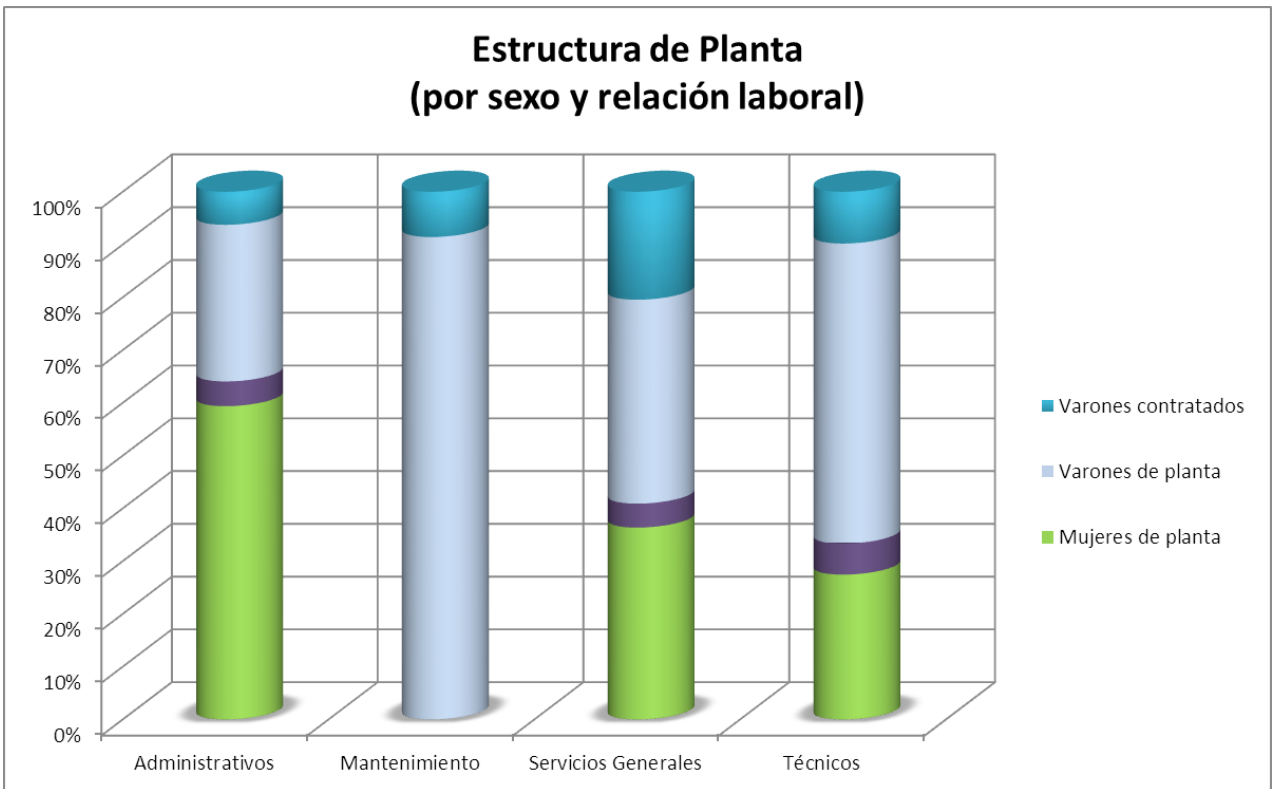


Gráfico 6 representación porcentual acumulada por sexo y relación laboral de los trabajadores de la FCV

1. F Tauber (2005). Algunos desafíos para la Universidad Pública. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
2. F Tauber (2006). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata (2006)
3. F Tauber (2007). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2007-2010
4. F Tauber (2008). Plan Estratégico Institucional 2007/2010 de la UNLP. UNLP

5. F Tauber (2008). La comunicación en la planificación y gestión para el desarrollo de las instituciones universitarias públicas argentinas: el caso de la Universidad Nacional de La Plata en el trienio junio 2004-Mayo 2007. Facultad de Periodismo y Comunicación Social
6. F Tauber (2009). Comunicación en la planificación y gestión de las universidades públicas argentinas. Ediciones de Periodismo y Comunicación (EPC)
7. F Tauber (2010). Discurso de asunción a la Presidencia de la UNLP
8. F Tauber (2010). Universidad Nacional de La Plata: discurso de asunción y objetivos estratégicos 2010-2014
9. F Tauber (2010). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2010-2014
10. F Tauber (2010). Pensar la Universidad nacional de la Plata (2010)
11. F Tauber, G Nizan, D Delucchi, A Olivieri (2011). Planes directores, proyectos y obras. 2004- 2010. Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
12. F Tauber (2011). Pensar la Universidad Nacional de La Plata 1 (2010-2014). Universidad Nacional de La Plata (UNLP)
13. F Tauber (2011). Discurso de apertura del III Congreso Internacional sobre Cambio Climático y Desarrollo Sustentable.
14. F Tauber (2011). Universidad pública y medioambiente: responsabilidades y desafíos para los próximos años. Revista de la Universidad
15. F Tauber (2011). Palabras en relación al rol de la universidad pública.
16. F Tauber (2012). El Consejo Social de la UNLP, un camino al compromiso universitario. Diálogos del Consejo Social 1
17. F Tauber, V Urriolabeitia (2012). UNLP: "Pensada y creada para promover el desarrollo nacional". Desafío Empresario 10
18. F Tauber (2012). Inmensas oportunidades. Diario Hoy en la Noticia
19. F Tauber (2013). Pensar la universidad 1 (2013)
20. F Tauber (2013). 30 años de democracia en la universidad pública. De Los Cuatros Vientos
21. F Tauber (2013). Profesionales íntegros y comprometidos. Revista de la Asociación Odontológica de Berisso, La Plata y Ensenada
22. F Tauber (2014). Testimonios: el rol de las instituciones en el desarrollo regional. 75 años sembrando
23. F Tauber, G Nizan, D Delucchi (2014). Planificación y gestión urbano/ambiental de los ámbitos universitarios. XI Simposio de la Asociación Internacional de Planificación Urbana y Ambiente (UPE 11) ISBN: 978-950-34-1133-9 (La Plata, 2014)
24. F Tauber, (Director) (2014). Plan Estratégico de la Universidad Nacional de La Plata 2014 – 2018
25. F Tauber (2014). Compromiso: Gestión 2010-2014
26. F Tauber (2015). Hacia el segundo manifiesto: los estudiantes universitarios y el reformismo hoy. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
27. F Tauber (2015). Hacia el segundo manifiesto: Los estudiantes universitarios y el reformismo hoy. Argentina: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). ISBN: 978-987- 1985-63-0
28. F Tauber (2015). Presentación del libro Hacia el segundo manifiesto
29. F Tauber (2016). Proyecto Institucional de la Universidad Nacional de La Plata (2018-2022). Pensar la Universidad
30. F Tauber (2016). Pensar la universidad 2. Proyecto institucional de la Universidad Nacional de La Plata 2018-2022
31. F Tauber (2016). Pensar la universidad 2 (2016)
32. F Tauber (2016). Discurso: Pensar la universidad. Proyecto institucional 2018-2022
33. F Tauber (2017). Reseña del Plan Estratégico de Obras de la UNLP
34. F Tauber (2017). Presentación del Dr. Arq. Fernando Tauber del nuevo complejo edilicio en el predio del Ex BIM III.
35. F Tauber (2017). Presentación del nuevo Edificio " Sergio Karakachoff"(UNLP).
36. F Tauber (2017). Discurso en el Seminario Interno de Instrumentos de Planificación Estratégica Participativa.
37. F Tauber (2017). Haciendo realidad grandes proyectos. Econo 8
38. F Tauber (2017). La Reforma y el futuro de la Universidad. Revista Derechos en Acción
39. F Tauber (2017). La Universidad Nacional de La Plata en el contexto actual: la búsqueda de un modelo inclusivo. + E 7 (7. Ene-dic), 132-143
40. F Tauber (2017). Los desafíos que vienen para la UNLP. Bit & Byte 3
41. F Tauber (2018). Pensar la universidad 3 (2018)
42. F Tauber (2018). La universidad pública reformista: un modelo inclusivo y de desarrollo. Eudeba
43. F Tauber (2018). Transcripción del discurso de asunción a la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata, período 2018-2022
44. F Tauber (2018). Conferencia por el Centenario de la Reforma Universitaria en la UNSAdA.
45. F Tauber, (entrevista, de, Santiago, Barcos) (2018). Los dolores que quedan son las libertades que nos faltan. Econo 8
46. F Tauber, R Cereijo, A Palladino (2019). Se cumplen setenta años de la sanción de la gratuidad universitaria en Argentina. Diario Contexto 22
47. F Tauber (2019). UNLP Un Modelo de Universidad Pública Argentina. Revista Universidades
48. F Tauber, V Cruz (2019). El proyecto político-académico de la Universidad Nacional de La Plata y los desafíos de fortalecer la política institucional de géneros y feminismos. Gaceta de la V Circunscripción plurinominal del Tribunal electoral del Poder Judicial de la Federación-Nueva época
49. F Tauber, (compilador, L Quiroga (2019). Extensión universitaria: rupturas y continuidades. Educación
50. F Tauber (2020). Discurso en el marco del Consejo Regional Argentina contra el Hambre.