

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene como objetivo realizar una primera aproximación a las características socio-demográficas y laborales de los funcionarios no docentes de la Universidad de la República, tomando como base empírica los datos aportados por el I Censo de Funcionarios No docentes realizado en el año 2000. La información nos fue proporcionada por la División de Estadísticas de la Unidad de Planeamiento de la Universidad de la República, a partir de la cual realizamos algunas elaboraciones propias.¹

El trabajo se sitúa en un plano predominantemente descriptivo, con el objetivo de lograr una primer aproximación a una realidad compleja como es la situación laboral de los funcionarios universitarios, que requiere diversos abordajes para ser comprendida en sus múltiples dimensiones. El Informe que presentaremos a continuación lo dividimos en dos partes. En la primera, se realiza un análisis de la realidad socio-laboral de los funcionarios no-docentes de la Universidad de la República de todos los servicios, con excepción del Hospital de Clínicas. En la segunda parte, realizamos un análisis específico de los funcionarios no-docentes del Hospital de Clínicas. Las razones de esta división son dos: i) los funcionarios del Hospital de Clínicas son un poco menos de la mitad del total de funcionarios no-docentes de la Universidad de la República ii) el Hospital de Clínicas constituye una realidad laboral única y específica, que se diferencia notoriamente del resto de la Universidad. Esto no implica desconocer que existen heterogeneidades también entre los funcionarios que están ubicados en la primera parte, pero el tamaño y el número de funcionarios del Hospital de Clínicas motivó la decisión de realizar este corte.

¹ Agradecemos especialmente a los Profesores Raúl Ramírez y Joaquín Cardelliac de la Unidad de Planeamiento de la Universidad de la República y la Profra. Mariana Cabrera del Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales por habernos aportado la información requerida con la precisión y calidad necesaria para la buena culminación de esta tarea.

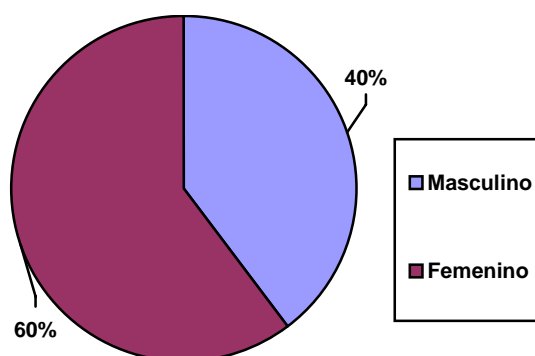
Para cada una de las partes señaladas arriba, las características sociodemográficas generales de la población universitaria, la antigüedad, los ingresos del núcleo familiar, el doble empleo, el nivel educativo y la capacitación para el trabajo, distribuyendo estas variables de acuerdo a los diferentes escalafones y niveles de conducción de la institución. Con respecto a la variable nivel de conducción, en la medida en que el formulario del Censo no recoge directamente esta información del encuestado, la hemos construido recategorizando los grados de los funcionarios, en los diferentes escalafones, de manera de aproximarnos indirectamente a la misma. El resto de las variables surgen directamente de las preguntas realizadas en el Censo.

Hemos agregado, para algunas variables, una comparación con la información recogida de la Encuesta Continua de Hogares de setiembre del año 2000, que nos ha elaborado especialmente el Banco de Datos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, con el objetivo de comparar la situación del funcionariado de la UdelaR con el resto de la población trabajadora del país.

PARTE A
FUNCIONARIOS NO-DOCENTES²

I - Características socio-demográficas de los funcionarios universitarios.

Cuadro 1
Distribución de los funcionarios
según sexo



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

El cuadro 1 muestra la composición de los funcionarios no-docentes de la Universidad de la República, con excepción del Hospital de Clínicas, según su sexo. Los datos nos muestran que existe un predominio marcado de las mujeres, las que alcanzan un 60% del total.

² Con excepción del Hospital de Clínicas

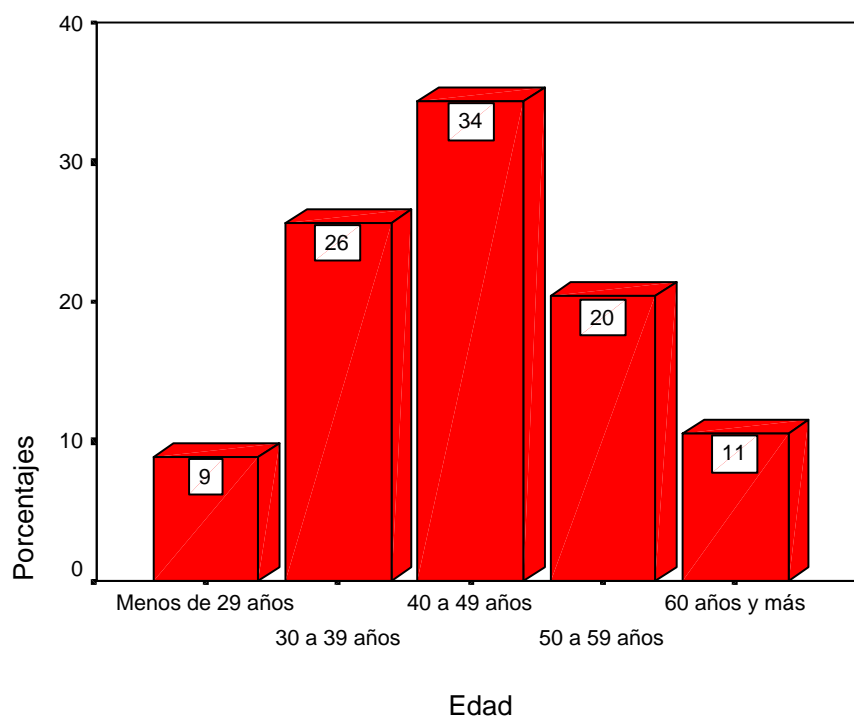
Cuadro 2
Distribución por sexo
de la Población Ocupada

Sexo	Sector		Total
	Privado	Público	
Hombres	55.3	50.9	54.6
Mujeres	44.6	49.0	45.3
Total	100%	100%	100%

Fuente: ECH, setiembre 2000
 Elaboración de Banco de Datos de la
 Facultad de Ciencias Sociales.

Si comparamos la distribución por sexo de los funcionarios de la Universidad con la distribución por sexo de la población ocupada en el año 2000, encontramos que la proporción de mujeres entre los funcionarios de la Universidad es mayor que el promedio general. Mientras que en la población ocupada las mujeres no superan a los hombres, alcanzando un 45%, en los funcionarios no docentes de la Universidad llegan, como lo señalamos, al 60%. También los porcentajes de mujeres entre los funcionarios de la Universidad son mayores que los de la población ocupada en el sector público, que alcanza un 49%. En suma, podemos decir que la población de trabajadores no docentes de la Universidad de la República tiene una tasa de participación femenina mayor que el promedio general (incluyendo al sector privado) y mayor que el promedio de todo el sector público.

Cuadro 3
Distribución de los funcionarios
según Edad
(en porcentajes)



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En relación a la edad, la misma tiende a concentrarse entre los 30 y los 49 años. Esta franja de edad abarca el 60 % de los funcionarios, en tanto los niveles extremos (los jóvenes y los más viejos) son las franjas minoritarias. Por otra parte, 9% de la población no docente de la Universidad tiene menos de 29 años y, en la franja de arriba, los mayores a 60 años totalizan un 11%. El restante 20% son funcionarios que tienen entre 50 y 59 años de edad.

Cuadro 4
Distribución por Edad
de la Población Ocupada

Edad	Sector		Total
	Privado	Público	
Menos de 29 años	30.36	15.33	27.92
30 a 39 años	23.51	25.46	23.83
40 a 49 años	21.70	30.56	23.14
50 a 60 años	17.08	23.27	18.09
Más de 61 años	7.34	5.38	7.02
Total	100%	100%	100%

Fuente: ECH, setiembre 2000
Elaboración de Banco de Datos de la
Facultad de Ciencias Sociales.

Si comparamos la estructura de edades de los funcionarios no docentes de la Universidad con la estructura de edades de la población ocupada en el año 2000, vemos que la gran diferencia se encuentra en el tramo de edad más joven, mientras que en la Universidad es de un 8,9 % en la población ocupada es de 28%. Sin embargo, si lo comparamos con la estructura de edades del sector público, encontramos que esta última tiende a coincidir con la estructura de edades de los funcionarios no docentes de la Universidad. En definitiva, el menor reclutamiento relativo de los jóvenes no es una característica específica de la Universidad de la República sino de todo el sector público, que cuenta en líneas generales con una población más “envejecida” que el sector privado. Las diferentes limitaciones legales que se han establecido en los últimos años para el ingreso a la función pública son sin duda elementos que pueden contribuir a explicar estas tendencias.

Cuadro 5
Distribución de los funcionarios según
Edad y Sexo

Edad	Masculino	Femenino	Total
Menos de 29 años	7,9%	9,7%	8,9%
30 a 39 años	23,1%	27,4%	25,7%
40 a 49 años	33,5%	35,0%	34,4%
50 a 59 años	20,1%	20,6%	20,4%
60 años y más	15,5%	7,3%	10,6%
Total	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

La distribución de la edad no varía significativamente según el sexo, es decir, que la estructura de edades mostrada en el cuadro anterior es similar tanto para hombres como para mujeres. La única diferencia se da entre los funcionarios de mayor edad, entre los cuales existe un leve predominio de los hombres (15.5%) sobre las mujeres (7,3%)

Cuadro 6
Distribución de sexo
por servicio

SERVICIO	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
HUMANIDADES	37.3%	62.7%	100%
AGRONOMÍA	50.0%	50.0%	100%
ARQUITECTURA	29.5%	70.5%	100%
CCEE	40.0%	60.0%	100%
DERECHO	35.9%	64.1%	100%
INGENIERIA	33.3%	66.7%	100%
MEDICINA	28.1%	71.9%	100%
ODONTOLOGÍA	34.5%	65.5%	100%
QUÍMICA	31.3%	68.8%	100%
VETERINARIA	49.7%	50.3%	100%
BIBLIOTECOLOGIA	18.5%	81.5%	100%
BELLAS ARTES	35.7%	64.3%	100%
I.N.E.	36.6%	63.4%	100%
NUTRICION Y DIETETICA	41.7%	58.3%	100%
ESCUELA DE MUSICA	43.8%	56.3%	100%
PSICOLOGÍA	28.6%	71.4%	100%
OFICINAS CENTRALES	39.7%	60.3%	100%
ESCUELA TECNICA MEDICA	36.4%	63.6%	100%
CIENCIAS DE LA COMUNICACION	36.8%	63.2%	100%
CIENCIAS	40.2%	59.8%	100%
CIENCIAS SOCIALES	29.1%	70.9%	100%
INSTITUTO DE HIGIENE	37.3%	62.7%	100%
REGIONAL NORTE	80.2%	19.8%	100%
TOTAL	40.2%	59.8%	100%

La distribución de los funcionarios en los servicios según el sexo nos muestra algunas facultades más feminizadas, como Bibliotecología, Arquitectura, Medicina, Psicología y Ciencias Sociales, en un contexto global de predominio femenino. La Facultad de Agronomía tiene proporciones similares de hombres y mujeres, en tanto Regional Norte es el único servicio que cuenta con una mayoría absoluta de hombres.

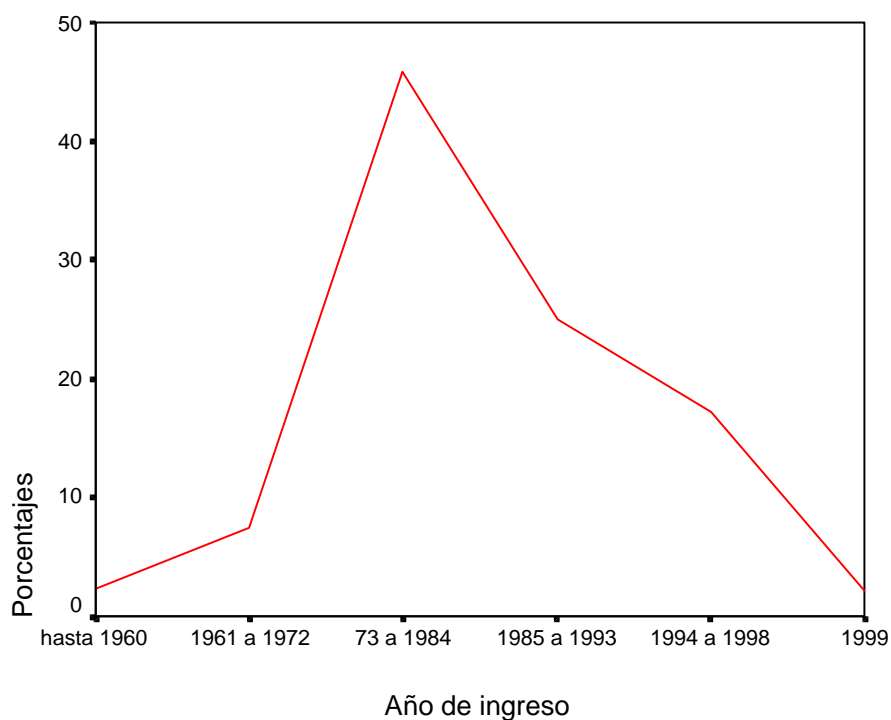
Cuadro 7
Distribución de edad
por servicio

SERVICIO	EDAD					TOTAL
	Menos de 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años	50 a 59 años	60 años y más	
HUMANIDADES	7.2%	25.3%	33.7%	20.5%	13.3%	100%
AGRONOMÍA	8.3%	24.4%	34.5%	19.0%	13.7%	100%
ARQUITECTURA	10.5%	22.1%	33.7%	24.2%	9.5%	100%
CCEE	12.3%	30.8%	32.3%	14.6%	10.0%	100%
DERECHO	12.6%	21.6%	34.7%	23.4%	7.8%	100%
INGENIERIA	8.5%	28.7%	38.8%	15.5%	8.5%	100%
MEDICINA	9.5%	26.2%	36.1%	18.3%	9.9%	100%
ODONTOLOGIA	9.4%	23.0%	36.7%	18.0%	12.9%	100%
QUÍMICA	21.9%	15.6%	35.9%	21.9%	4.7%	100%
VETERINARIA	5.6%	24.3%	31.1%	28.2%	10.7%	100%
BIBLIOTECOLOGIA	11.1%	25.9%	29.6%	29.6%	3.7%	100%
BELLAS ARTES	7.1%	50.0%	21.4%	14.3%	7.1%	100%
I.N.E.	14.6%	31.7%	41.5%	7.3%	4.9%	100%
NUTRICION Y DIETETICA		25.0%	58.3%	16.7%		100%
MUSICA	12.5%	43.8%	6.3%	18.8%	18.8%	100%
PSICOLOGIA	4.8%	30.2%	47.6%	14.3%	3.2%	100%
OFICINAS CENTRALES	8.5%	25.5%	32.7%	19.9%	13.4%	100%
ESCUELA TECNICA MEDICA		18.2%	54.5%	27.3%		100%
CIENCIAS COMUNICACION	15.8%	36.8%	15.8%	26.3%	5.3%	100%
CIENCIAS	12.6%	35.6%	35.6%	13.8%	2.3%	100%
CIENCIAS SOCIALES	13.9%	31.6%	24.1%	24.1%	6.3%	100%
INSTITUTO DE HIGIENE	2.9%	20.6%	32.4%	28.4%	15.7%	100%
REGIONAL NORTE	2.3%	22.0%	39.0%	23.7%	13.0%	100%
TOTAL	8.9%	25.7%	34.4%	20.4%	10.6%	100%

Si comparamos los diferentes servicios según la edad de los funcionarios, vemos que la Facultad relativamente más joven es la de Química, seguida por el Instituto Nacional de Enfermería (I.N.E.) Por otra parte, el servicio relativamente más envejecido en su personal no-docente es la Escuela de Música seguida del Instituto Nacional de Higiene. De todas maneras, tanto en el polo más joven como en el polo de mayor edad, las diferencias con el

promedio no son altamente significativas. La distribución etaria en cada servicio se distribuye en líneas generales de acuerdo al promedio de la institución.

Cuadro 8
Año de ingreso
a la Universidad



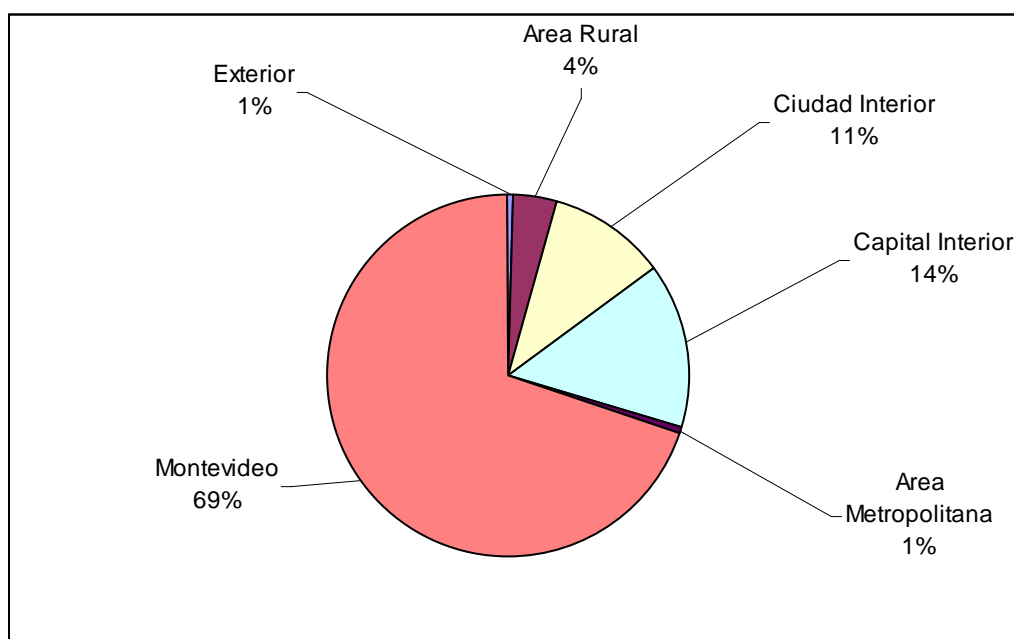
Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

El análisis de la antigüedad de los funcionarios no-docentes refuerza algunas de las afirmaciones realizadas más arriba. Entre 1973 y 1984 es cuando se produce el ingreso más fuerte de funcionarios no docentes a la Universidad de la República. Este período está marcado, según diferentes estudios, por importantes modificaciones en el mercado de trabajo, entre las que encontramos una fuerte reducción de los niveles de ingresos de los núcleos familiares y una movilización de la fuerza de trabajo secundaria (jóvenes y mujeres) como estrategia de sobrevivencia de importantes sectores de la población. Sus consecuencias fueron una creciente feminización de la P.E.A., que para el caso de la Universidad parece haber superado los promedios generales, y una creciente incorporación de jóvenes a la vida

laboral. Si tomamos en cuenta que los tramos etarios se concentran actualmente entre los 40 y 49 años, estamos hablando de una población que se incorporó joven a la Universidad, en el marco de un proceso general de transformación del mercado de trabajo.

En el período 1985- 1995 se continúan incorporando trabajadores no docentes a la Universidad, aunque en menores proporciones que en el período anterior. A partir de 1996 la incorporación es cada vez menor, como consecuencia de las diferentes restricciones al ingreso a la función pública que mencionamos anteriormente.

Cuadro 9
Lugar de nacimiento

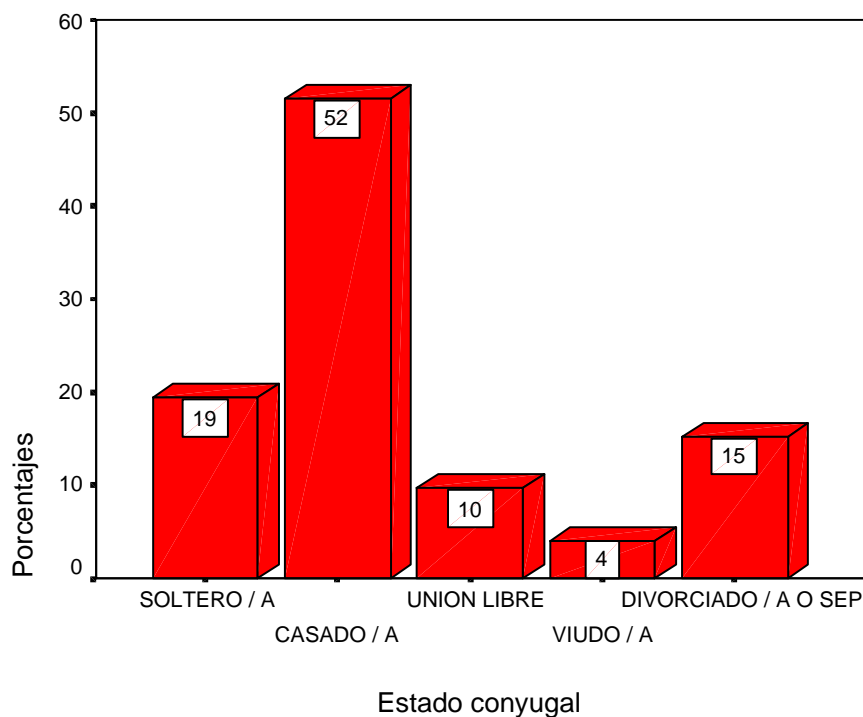


Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En relación al lugar de nacimiento, casi el 70% de los funcionarios tiene su origen en el Departamento de Montevideo. Del restante 30%, el 15% proviene de capitales del Interior, 10% de ciudades del Interior del país que no son capitales y sólo 3,9% proviene del medio rural. Estamos en presencia de

una población marcadamente capitalina y urbana, que refleja los altos índices de primacía urbana y de macrocefalia de la sociedad uruguaya en su conjunto.

Cuadro 10
Estado conyugal



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

En cuanto al Estado Conyugal de los funcionarios, los datos marcan que más de la mitad de los funcionarios son casados y alrededor de un quinto de los mismos son solteros. Si a los casados les agregamos los que están en estado de unión libre, podemos decir que más de un 60% de los funcionarios de la Universidad comparten su hogar con otra persona.

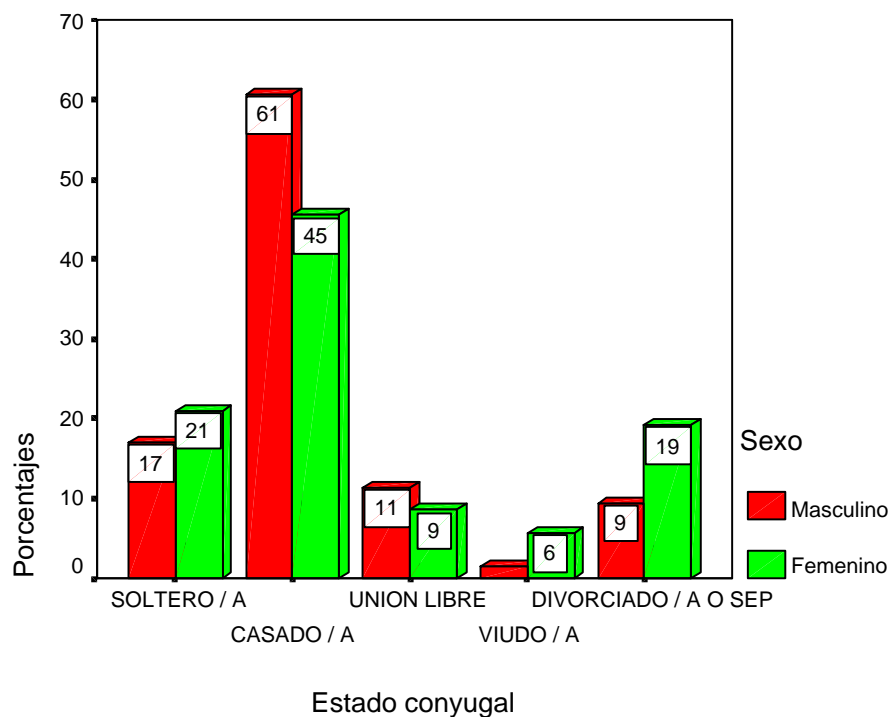
Cuadro 11
Estado conyugal
de la Población Ocupada

Estado civil	Sector		UdelaR	Total
	Privado	Público		
Unión libre	11.01	7.57	9,7	10.46
Casado/a	48.77	58.20	521,5	50.30
Divorciado/a separado/a	9.98	11.27	15,5	10.19
Viudo/a	2.57	3.24	4,0	2.68
Soltero/a	27.66	19.71	19,4	26.37
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: ECH, setiembre 2000
Elaboración de Banco de Datos de la
Facultad de Ciencias Sociales.

Si comparamos el estado conyugal de los funcionarios no docentes de la Universidad de la República con el total de la población ocupada, vemos que no existen variaciones significativas, por lo que podemos decir que el estado conyugal de los funcionarios universitarios parece reflejar las tendencias generales de la población. Si lo comparamos, a su vez, con el sector público, encontramos que en la Universidad parece haber un porcentaje levemente superior de solteros que en el resto, y, a contrario sensu, un porcentaje relativamente menor de casados. La mayor proporción relativa de solteros en la Universidad de la República no es la consecuencia de una mayor juventud de sus trabajadores, como lo vimos más arriba. Estas tendencias pueden estar asociadas a pautas culturales o a dificultades económicas para encarar la formación de un hogar o a otros fenómenos que no podemos analizar a partir de estos datos. De todas maneras, las variaciones no son muy significativas.

Cuadro 12
Estado conyugal
según sexo
(en porcentaje según sexo)



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

El cuadro 12 nos muestra la relación entre estado conyugal y sexo. Dentro de los casados y los que están en unión libre, tienden a predominar los hombres, en tanto entre los solteros, los viudos, divorciados y separados predominan las mujeres. Sin tomar en cuenta a los solteros, los datos están indicando que alrededor de un 24 % de hogares corresponden a mujeres que declararon estar Viudas o Divorciadas, en tanto entre los hombres estas cifras no llegan al 11%.

Cuadro 13
Sexo según
estado conyugal

Sexo	Soltero/a	Casado/a	Unión Libre	Viudo/ a	Divorciado/ ao Separado/a	Total
Masc.	35.2	47.3	47.3	15.0	24.8	40.2
Fem.	64.8	52.7	52.7	85.0	75.2	59.8
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

El cuadro 13 nos muestra la distribución por sexo de cada categoría de estado civil. Entre los solteros, viudos, divorciados y separados predominan notoriamente las mujeres, alcanzando porcentajes que superan el promedio. Por el contrario, entre los casados y los que están en unión las cifras tienden a distribuirse más proporcionalmente, con un leve predominio de los hombres.

Cuadro 14
Cantidad de hijos
según estado conyugal

		Soltero / a	Casado / a	Unión Libre	Viudo/ a	Divorciado/a Separado/a	Total
Hijos	0	91.5	20.8	45.0	29.0	32.7	39.0
	1	6.2	28.5	28.7	43.0	28.3	24.7
	2	1.5	33.0	17.8	20.6	28.5	24.2
	3	.6	14.2	5.8	3.7	8.4	9.4
	4	.2	2.3	1.2	2.8	1.5	1.7
	5		.6	1.6		.7	.6
	6		.6		.9		.3
	8		.1				.0
Total		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

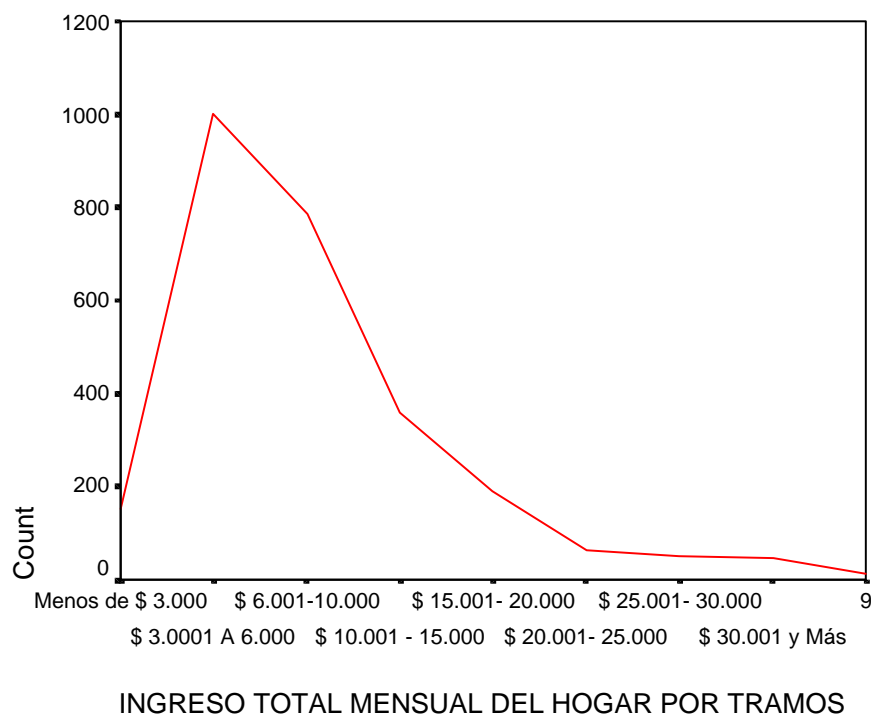
Si analizamos el estado conyugal de acuerdo a la cantidad de hijos de cada hogar, vemos que más del 65% de los divorciados o separados tienen

hijos. Esta proporción aumenta en el caso de los viudos, que llegan al 70%. Las cifras parecen marcar un importante número de hogares con personas solas con hijos a mantener. También encontramos que más de un 7% de funcionarios solteros tienen hijos.

También entre los casados son mayoritarios los que tienen hijos, alcanzando más del 80%, en tanto los porcentajes de hogares con hijos descienden fuertemente entre los que están en unión libre. Resulta interesante señalar también que, tomando los datos generales, los porcentajes que tienen 3 hijos o más no alcanzan al 11%, lo que indica que los funcionarios docentes de la Universidad de la República siguen las pautas de comportamiento demográfico de la mayoría de la población uruguaya.

II - Ingresos del núcleo familiar.

Cuadro 15
Ingresos del núcleo familiar



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

La distribución de los ingresos de los núcleos familiares de los funcionarios no docentes nos muestra que los mismos tienden a concentrarse, para el año 2000, entre los \$U 3.000 y los \$U 10.000. En esas dos franjas encontramos al 65% de los funcionarios. Las franjas mayores a \$U 10.000 abarcan alrededor del 22%, en tanto un 6% gana menos de \$U 3.000. Tomando como referencia los valores del período considerado, podemos decir que en líneas generales, encontramos una población de trabajadores con ingresos bajos en términos absolutos.

Cuadro 16
Ingresos del núcleo familiar
De la Población Ocupada

Sector				
Nivel de ingresos	Privado	Público	UdelaR	Total
Hasta 3.000	1,2		5,8	1,0
3.001 a 6.000	8,6	1,6	37,6	7,3
6.001 a 10.000	19,7	12,4	29,5	18,4
10.001 a 15.000	22,4	22,2	13,5	22,4
15001 a 20.000	14,6	18,5	7,1	15,3
20.001 a 25.000	9,1	14,9	2,4	10,1
25.001 a 30.000	6,3	8,8	1,9	6,8
30.001 y más	18,1	21,6	1,7	18,7
Total	100%	100%	100%	100%

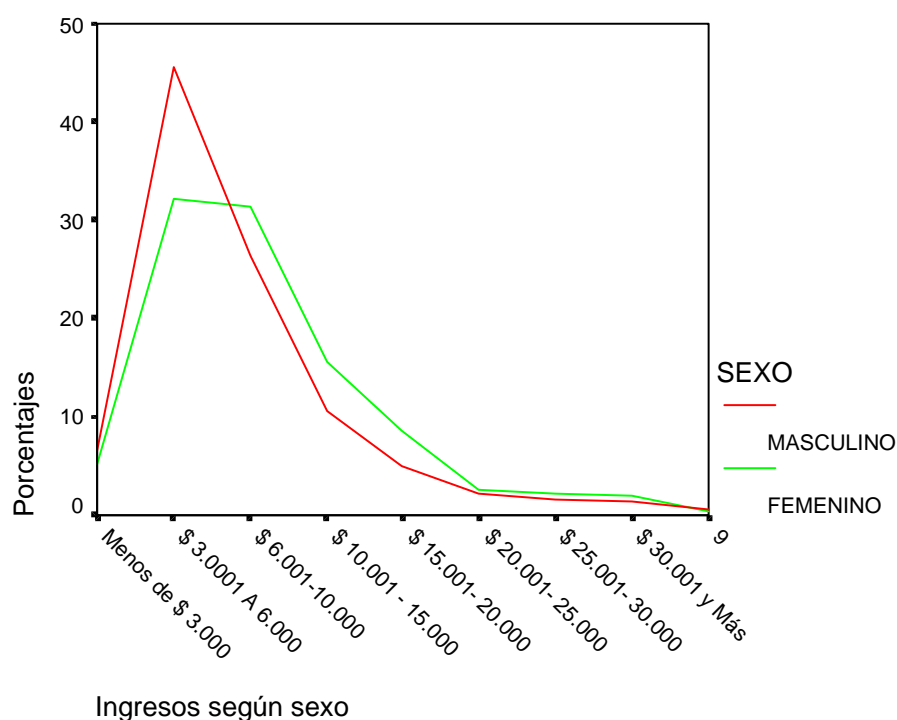
Fuente: ECH, setiembre 2000
 Elaboración de Banco de Datos de la
 Facultad de Ciencias Sociales.

Si comparamos los ingresos de los núcleos familiares de los funcionarios no docentes con los ingresos por núcleo familiar del total de la Población Ocupada, notamos que los niveles de los funcionarios universitarios son bastante más bajos que el promedio general. En la población general los porcentajes tienden a concentrarse entre los \$U 6.000 y \$U 20.000, que abarcan en total más del 50% de los hogares. También en las franjas de menos de \$U 3.000 los hogares de los funcionarios no-docentes tienen proporciones más altas que el promedio general. Por el contrario, en las franjas de ingresos familiares mayores a \$U 15.000 encontramos más del 50% de los hogares de la población ocupada, en tanto sólo encontramos un poco más del 10% de la población universitaria.

Contrariamente a lo que se podría esperar, los ingresos familiares de los funcionarios no-docentes de la Universidad se distancian más del promedio de ingresos del sector público que del promedio de ingresos del sector privado, aunque se mantiene inferior en relación a ambos. La comparación con el resto

de la población ocupada nos permite afirmar que los ingresos de los hogares de los funcionarios universitarios no sólo son bajos en términos absolutos, sino que también lo son en términos relativos. Los ingresos del promedio de los hogares del resto del sector público y del sector privado muestran niveles superiores a los que presentan los hogares de los funcionarios universitarios.

Cuadro 17
Ingresos del núcleo familiar
Según sexo



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si analizamos la distribución salarial de acuerdo al sexo, no encontramos grandes diferencias entre hombres y mujeres. Hay un predominio de los hombres en el tramo de ingresos que va de \$U3.000 a \$U6.000, en tanto las mujeres tienen una leve predominancia en los tramos salariales superiores.

Cuadro 18
Ingresos del núcleo familiar
Según Escalafón

Ingresos	A = Profe	B = Técni	C = Admi	D = Espe	E = Oficio	F = Ser.G	Q = Confi	R = Renp	Total
Menos de \$U 3.000	.5	3.6	4.5	5.1	7.3	10.3		2.4	5.8
3.0001 a 6.000	8.5	22.5	25.6	33.9	57.4	60.1	10.0		37.6
6.001- 10.000	34.2	33.3	31.4	35.9	26.0	23.7	30.0		29.5
10.001- 15.000	21.6	15.3	20.5	15.1	6.0	3.9	20.0	12.2	13.5
15.001- 20.000	15.1	13.5	10.3	6.8	1.8	1.5	20.0	19.5	7.1
20.001 - 25.000	7.0	3.6	3.8	1.5	.5	.2	10.0	4.9	2.4
25.001- 30.000	5.5	3.6	2.1	.2	.4		10.0	34.1	1.9
30.001 y más	6.5	4.5	1.4	1.0	.2			26.8	1.7
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si bien estamos analizando los ingresos del núcleo familiar y no los ingresos personales, la distribución salarial en los diferentes escalafones de la Universidad muestra resultados esperables en función de la división del trabajo que se implementa en las organizaciones modernas. Los sectores de Servicios Generales y de Oficios, menos calificados o Especializados en tareas manuales, concentran los salarios más bajos. Por otra parte, los cargos de Renovación Permanente son claramente los cargos que concentra los ingresos más altos dentro de la institución, seguidos por los sectores Profesionales y Técnicos. El sector Administrativo tiene un nivel de ingreso levemente superior a la media salarial de la Universidad, y levemente superior también al sector Especializado.

Cuadro 19
Ingresos del núcleo familiar
Según Nivel de Conducción

Ingresos	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Menos de \$U 3.000	8.2	2.0	1.0		5.8
\$U 3.0001 A 6.000	47.6	26.1	8.3	6.1	37.9
\$U 6.001 – 10.000	28.4	34.1	33.7	7.6	29.8
\$U 10.001 - 15.000	8.9	21.8	20.7	21.2	13.5
\$U 15.001- 20.000	4.2	8.6	20.7	22.7	7.1
\$U 20.001 - 25.000	1.2	3.5	3.6	16.7	2.4
\$U 25.001 - 30.000	.7	1.4	6.2	15.2	1.6
\$U 30.001 y Más	.4	2.0	4.7	10.6	1.4
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

La distribución salarial según los diferentes niveles de conducción indica una relación obvia; cuanto mayor es el nivel de conducción, más altos son los ingresos. De todas maneras, más allá de su aparente obviedad, los datos nos indican algunas tendencias. Si pensamos que los niveles de ingresos que se preguntan en el censo están referidos a los ingresos de todo el núcleo familiar y no sólo al ingreso individual, el cuadro 19 nos muestra una tendencia a la consistencia del núcleo familiar en términos de ingreso. Cuanto más alto es el nivel de conducción, la situación global del núcleo familiar parece mejorar, más allá del aporte específico del sueldo universitario.

Cuadro 20
Ingresos del núcleo familiar
Según Antigüedad

Ingresos	Antigüedad						Total
	hasta 1960	1961 a 1972	73 a 1984	1985 a 1993	1994 a 1998	1999	
Menos de \$U 3.000	1.6	5.1	6.6	4.8	5.3	10.7	5.8
\$U 3.0001 - 6.000	34.9	30.5	39.2	39.1	35.7	32.1	37.6
\$U 6.001- 10.000	28.6	28.4	28.0	31.2	30.1	32.1	29.3
\$U 10.001 - 15.000	25.4	14.2	12.7	13.2	15.0	8.9	13.6
\$U 15.001 20.000	6.3	12.2	7.4	6.1	6.2	7.1	7.2
\$U 20.001 - 25.000	1.6	3.0	1.9	2.1	3.4	5.4	2.4
\$U 25.001 - 30.000		2.5	1.8	2.0	2.1	1.8	1.9
\$U 30.001 y Más	1.6	3.6	1.8	1.2	1.5	1.8	1.7
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si analizamos la relación entre antigüedad e ingresos, nos encontramos con que no existe una fuerte correlación entre ambas variables, lo que parece indicar, en una primera lectura, que la antigüedad en el cargo no constituye, como en otros servicios públicos, una variable central para explicar la evolución salarial. Entre los ingresados recientemente, encontramos una leve tendencia a tener salarios más bajos, aunque también aumentan relativamente sus porcentajes en los niveles salariales que van entre 20.000 y 25.000 pesos. Tampoco encontramos salarios más altos entre los que tienen mayor antigüedad en la institución. De todas maneras, hay que pensar que estamos analizando la relación entre la antigüedad del funcionario y el nivel de ingresos de todo el núcleo familiar, por lo que las afirmaciones anteriores hay que relativizarlas.

Cuadro 21
Ingresos del núcleo familiar
Según Nivel Educativo
(en porcentaje)

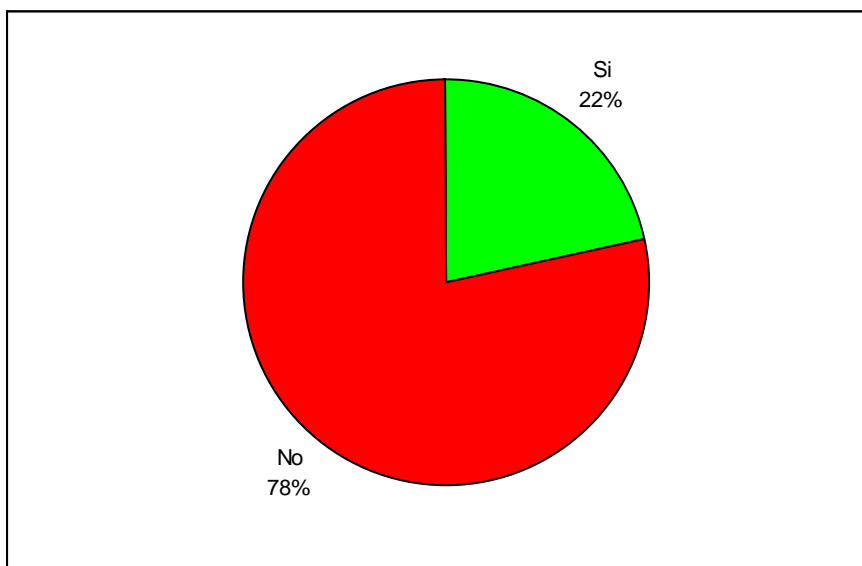
Ingre sos	Prim. Inc.	Prim. Com.	Secu Inc.	Secu Com	UTU Inc.	UTU Com.	Terci Inc.	Terc. com.	Univ. Inc.	Univ. Com	Total
- de 3.000	8.9	8.3	7.0	7.2	9.6	11.5	8.1		2.8	1.3	5.8
3.0001 - 6.000	69.6	62.4	41.4	29.0	50.6	44.0	45.9	25.0	26.5	17.8	37.6
6.001- 10.000	18.8	23.6	31.9	36.2	28.9	24.9	27.0	33.3	32.0	30.1	29.5
10.001 15.000		4.5	13.0	10.9	7.2	8.6	8.1	30.6	21.1	19.4	13.5
15.001 20.000	1.8	1.0	4.2	13.8	2.4	6.7	5.4	2.8	8.8	14.1	7.1
20.001 25.000		.3	.8	2.2		2.9	2.7	2.8	4.3	5.0	2.4
25.001 30.000			.8	.7	.6	.5	2.7	2.8	1.3	6.4	1.9
30.001 y más			.6		.6	.5		2.8	2.2	5.3	1.7
Total	100	100	100	100	100%	100	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

En cambio, el cuadro 21 nos muestra que existe una fuerte relación entre el nivel educativo de los funcionarios y los ingresos del núcleo familiar. Sin duda en esta relación intervienen diferentes factores. En primer lugar, la contribución del escalafón Profesional, que reúne mayores ingresos y mayores niveles educativos, tiende a aumentar los promedios generales. Por otra parte, en los diferentes escalafones los niveles educativos difieren fuertemente, lo mismo que los niveles de ingresos, tal como lo vimos anteriormente. También hay que tener en cuenta de que nuestra variable se refiere a los ingresos totales del hogar y no a los ingresos individuales. De todas maneras, pese a estas prevenciones, podemos afirmar, comparando los diferentes cuadros, que los niveles de ingresos de los funcionarios universitarios parecen un fuerte componente meritocrático, más ligado a los niveles educativos formales que a la antigüedad o al desempeño de los individuos en el cargo.

III - El doble empleo universitario.

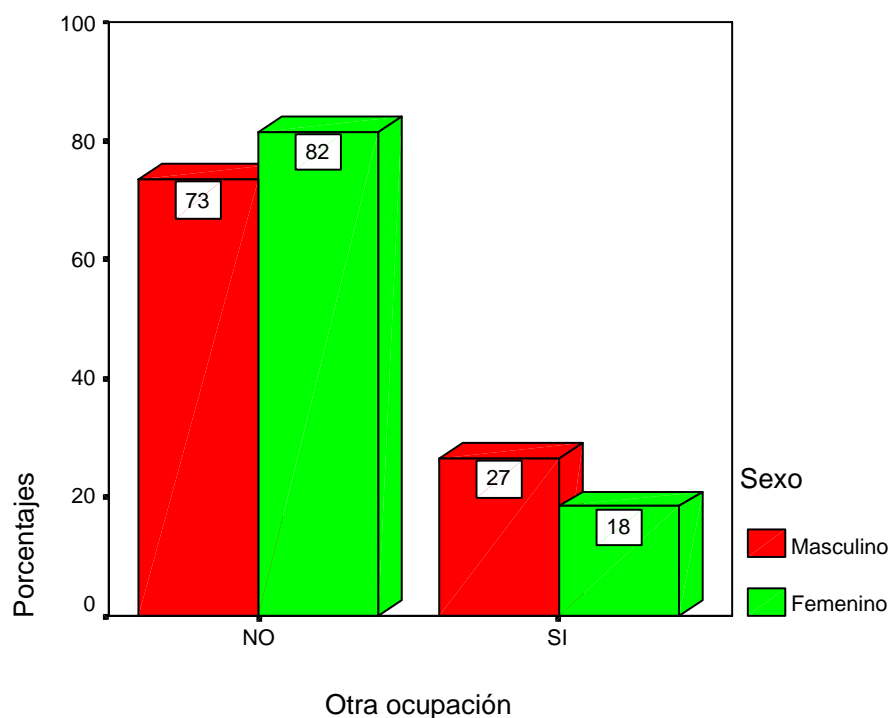
Cuadro 22
Otra ocupación remunerada
fuera de la UdelaR



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Ante la pregunta ¿Tiene otra ocupación?, vemos que sólo un poco más del 20% de los funcionarios universitarios tienen doble empleo, pese a los bajos salarios que paga la institución. La primera pregunta que surge ante esta realidad es saber si el salario universitario es una fuente de ingreso secundaria en el hogar, o bien si existen en los hogares de los funcionarios universitarios no-docentes fuentes de ingresos que no provienen del salario.

Cuadro 23
Otra ocupación
Según sexo



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si analizamos el doble empleo de acuerdo al sexo, encontramos que el mismo aumenta levemente entre los hombres, aunque las tres cuartas partes de los funcionarios de sexo masculino tienen un único trabajo en la Universidad. Si consideramos, de acuerdo a las pautas de división del trabajo, que generalmente son las mujeres las que aportan el salario secundario en tanto los hombres aportan el salario principal, los datos indican claramente que el trabajo universitario no es un trabajo secundario para buena parte de la población universitaria.

Cuadro 24
Otra ocupación
Según Nivel de Conducción
 Nivel de conducción

Escalafón Base	Otro empleo	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
A = Profesión	NO		72.1	53.8	34.4	56.3
	SI		27.9	46.2	65.6	43.7
Total			100%	100%	100%	100%
B = Técnico	NO	66.7	70.7	77.8	100%	70.9
	SI	33.3	29.3	22.2		29.1
Total		100%	100%	100%	100%	100%
C = Administr	NO	77.2	82.0	89.6	81.0	79.7
	SI	22.8	18.0	10.4	19.0	20.3
Total		100%	100%	100%	100%	100%
D = Especial	NO	75.2	68.2	100	100	73.6
	SI	24.8	31.8			26.4
Total		100%	100%	100%	100%	100%
E = Oficios	NO	85.9	86.4	75.0	100.0	85.6
	SI	14.1	13.6	25.0		14.4
Total		100%	100%	100%	100%	100%
F = Servicio	NO	86.8	81.8			86.6
	SI	13.2	18.2			13.4
Total		100%	100%			100%
Q = C. de confianza	NO		90.0			90.0
	SI		10.0			10.0
Total			100%			100%
R = Ren.. Perm.	NO			85.7	71.4	78.6
	SI			14.3	28.6	21.4
Total				100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si analizamos el doble empleo de acuerdo al escalafón de los funcionarios, encontramos que el mismo es mayoritario en el escalafón Profesional y levemente superior al promedio en el sector Técnico y Especializado, en tanto que en el sector de Oficios como en el de Servicios Generales, los porcentajes son menores al 20% que constituye el promedio general. Por otra parte, el sector Administrativo, que es mayoritario dentro de la institución, se mantiene en los niveles promedio, al igual que el sector de Renovación Permanente.

Los datos parecen indicar que la estrategia de doble empleo no está vinculada al nivel de remuneraciones, sino al tipo de actividad que los funcionarios desempeñan. Se da una relación inversa entre remuneraciones y doble empleo. Los sectores Profesionales y Técnicos, que se supone son mejor pagados, tienen proporciones más altas de doble empleo, en tanto los sectores vinculados a tareas manuales o más descalificados, que se supone tienen salarios más bajos, no desarrollan mayoritariamente una estrategia de doble empleo. En los cargos de Renovación Permanente, que tienen los niveles salariales más altos, encontramos también niveles de doble empleo un poco superiores al promedio, lo que refuerza la tendencia señalada.

Si analizamos el doble empleo de acuerdo a los niveles de conducción en cada escalafón, encontramos realidades muy diferentes. En el escalafón Profesional, el doble empleo tiende a aumentar cuando mayor es el nivel de conducción. Lo mismo ocurre, aunque con tendencias más leves, en el escalafón de Oficios. En el escalafón Especializado y en el de Servicios Generales, encontramos una tendencia similar, con la diferencia de que estos sectores tienen sólo un nivel de conducción luego del nivel Operativo. En el escalafón Administrativo, en cambio, cuanto mayor es el nivel de conducción, menor es el doble empleo.

Los datos muestran que en el sector mayoritario de los trabajadores no-docentes de la Universidad, el doble empleo parece ser una estrategia de los sectores Operativos, que tiende a disminuir cuanto mayor es la responsabilidad y el compromiso con la institución. En cambio, en los sectores Profesionales y

Técnicos, el doble empleo parece ligado a las características específicas del trabajo, que permiten una flexibilidad y una adecuación más amplia a otras inserciones laborales fuera de la Universidad

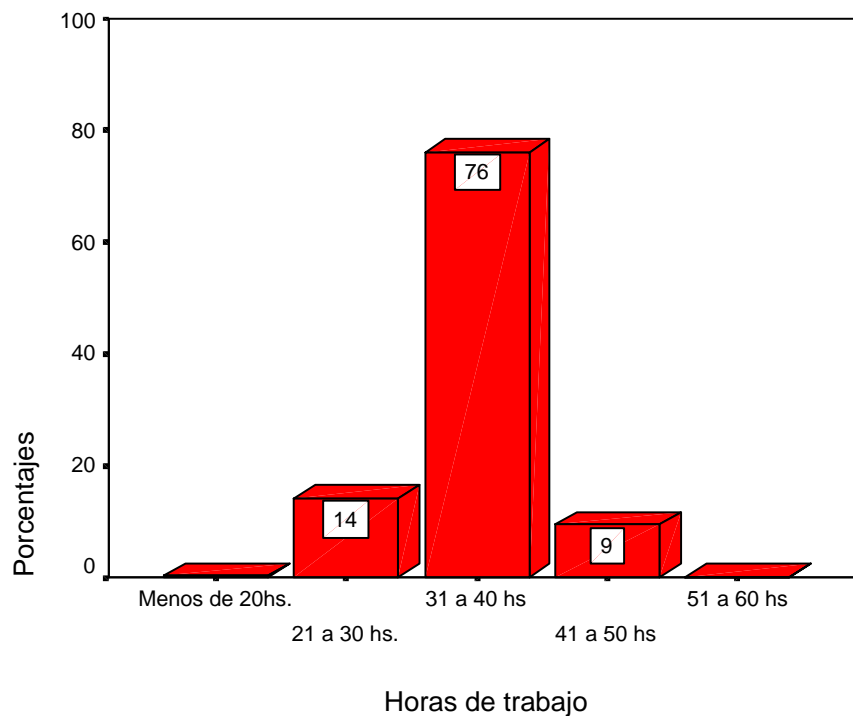
Cuadro 25
Categoría ocupacional
de la otra ocupación

CATEGORÍA OCUPACIONAL	En %
EMPLEADO PRIVADO	43.7
EMPLEADO PUBLICO	15.9
PATRON C/PERS	.3
PATRON/SOCIO	2.8
TRABAJA POR SU CUENTA C / LOCAL	2.1
TRABAJA POR SU CUENTA S / LOCAL	13.2
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	22.0
Total	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Entre aquellos que tienen doble empleo, resulta significativo constatar que cerca de la mitad de los mismos corresponde a otro empleo asalariado en el sector privado, lo que en parte se debe a la restricción que tienen los empleados públicos para tener otro empleo asalariado en el sector público, con excepción de la docencia. El 15% de empleos públicos como segunda ocupación que surge del cuadro 25 sin duda abarcan esta categoría. La segunda categoría en importancia es la Profesional, lo que se complementa con las tendencias señaladas más arriba. Es de resaltar la baja proporción de la categoría “trabajador por cuenta propia”, ya que parece la actividad más indicada para compensar una actividad asalariada principal. En este sentido, las bajas proporciones de esta categoría pueden obedecer a problemas de subregistro de los datos censales.

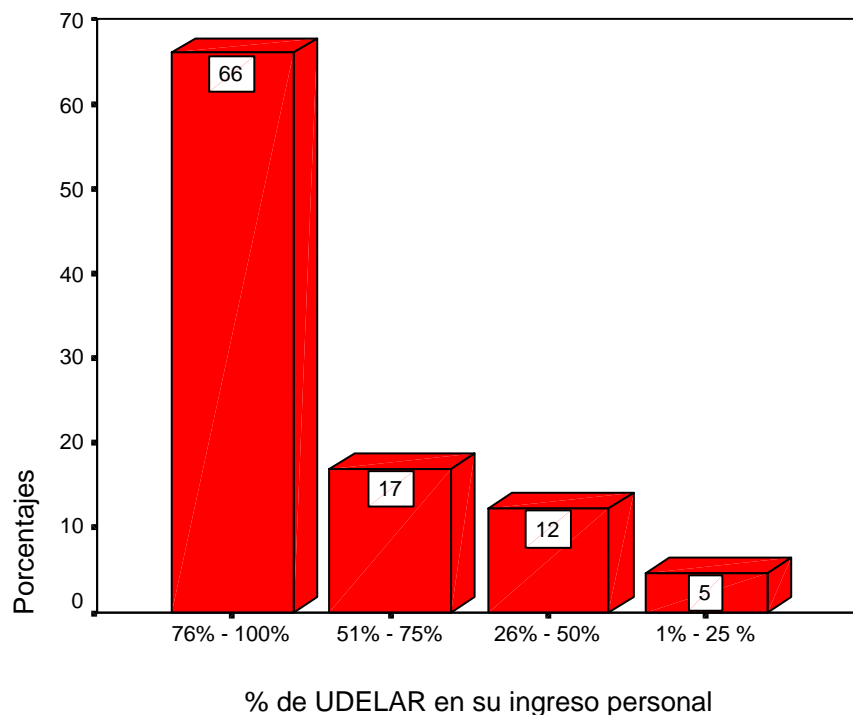
Cuadro 26
Horas de trabajo
en la Universidad



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En relación a la cantidad de horas trabajadas, la gran mayoría de los trabajadores trabaja entre 31 y 40 horas semanales, lo que indica un promedio de entre 7 y 8 horas diarias. Sólo alrededor de un 10% de los funcionarios trabaja más de 40 horas, en tanto alrededor de un 15% de los mismos trabaja menos de 30 horas. Por otra parte, la dedicación mínima parece estar en las 20 horas semanales.

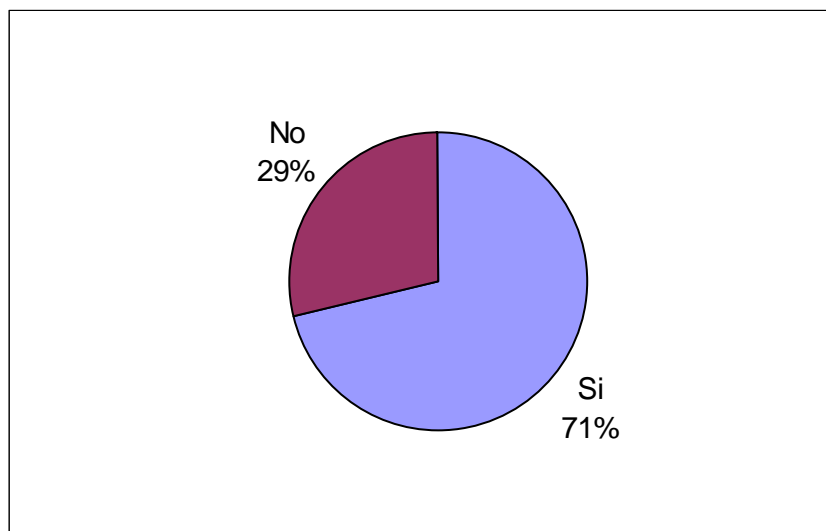
Cuadro 27
% de UdelAR
en su ingreso personal



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

El cuadro 27 nos muestra cuanto representa el ingreso universitario en el total de ingresos individuales de los que sólo trabajan en la Universidad. Las cifras indican que prácticamente en el 70% de los casos de estos funcionarios no cuentan con ingresos individuales adicionales, como pueden ser pensiones, rentas, etc., que complementen el salario universitario.

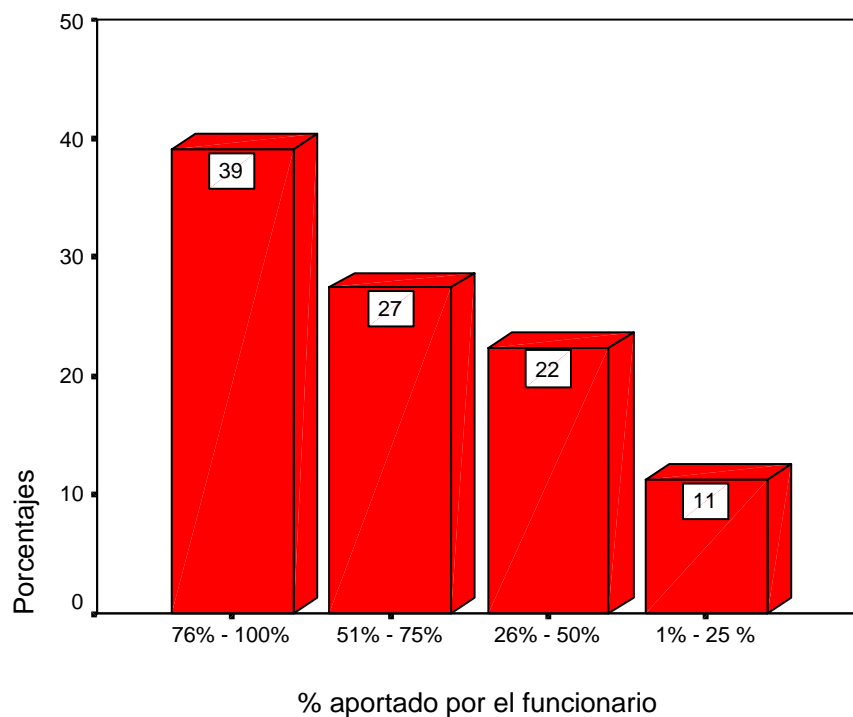
Cuadro 28
Trabajo de la pareja



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Por otra parte, si analizamos la población de trabajadores que tienen sólo su empleo universitario y viven en pareja, encontramos que en el 70% de los casos la pareja trabaja para complementar el salario universitario.

Cuadro 29
% aportado por el funcionario



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

De acuerdo a lo que muestra el cuadro 29, más de un 60% de los funcionarios que sólo trabajan en la Universidad aportan menos del 75% de los ingresos del hogar.

Tomando en cuenta el conjunto de datos de los últimos tres cuadros, podemos concluir que la estrategia de sobrevivencia de la mayoría los trabajadores universitarios pasa básicamente por trabajar sólo en la Universidad y complementar los ingresos a través del empleo de otro miembro del hogar, fundamentalmente de la pareja.

Cuadro 30
Ingresos del núcleo familiar
según si la pareja trabaja

Su pareja trabaja?	- de 3.000	3.001 a 6.000	6.001- 10.000	10.001 15.000	15.001 20.000	20.001 25.000	25.001 30.000	30.001 y más	Total
NO	65.7	48.7	20.4	11.3	11.6	8.2	7.9	14.3	28.8
SI	34.3	51.3	79.6	88.7	88.4	91.8	92.1	85.7	71.2
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

El cuadro 30 refuerza la hipótesis que señalamos anteriormente. Si tomamos en cuenta sólo los hogares con pareja, encontramos que en los niveles de ingresos más bajos, sólo en un 35% de los hogares la pareja trabaja. También se puede ver este fenómeno en los casos en que los ingresos superan notoriamente el promedio, en los cuales la tendencia es que la pareja trabaje.

Cuadro 31
Trabajo de la pareja
Según Escalafón

Sexo				
Escalafón		Masculino	Femenino	Total
A = Profesional	NO	31.6	10.9	14.2
	SI	68.4	89.1	85.8
Total		100%	100%	100%
B = Técnico	NO	10.0	17.8	16.4
	SI	90.0	82.2	83.6
Total		100%	100%	100%
C= Administrativo	NO	32.3	10.2	15.5
	SI	67.7	89.8	84.5
Total		100%	100%	100%
D = Especializado	NO	31.5	17.0	22.6
	SI	68.5	83.0	77.4
Total		100%	100%	100%
E = Oficios	NO	55.7	15.8	51.9
	SI	44.3	84.2	48.1
Total		100%	100%	100%
F = Servicios Generales	NO	50.0	24.4	38.2
	SI	50.0	75.6	61.8
Total		100%	100	100%
Q = Cargos de Confianza	SI	100	100	100
Total		100%	100%	100%
R = Renov. Permanente	NO	12.0	11.1	11.8
	SI	88.0	88.9	88.2
Total		100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

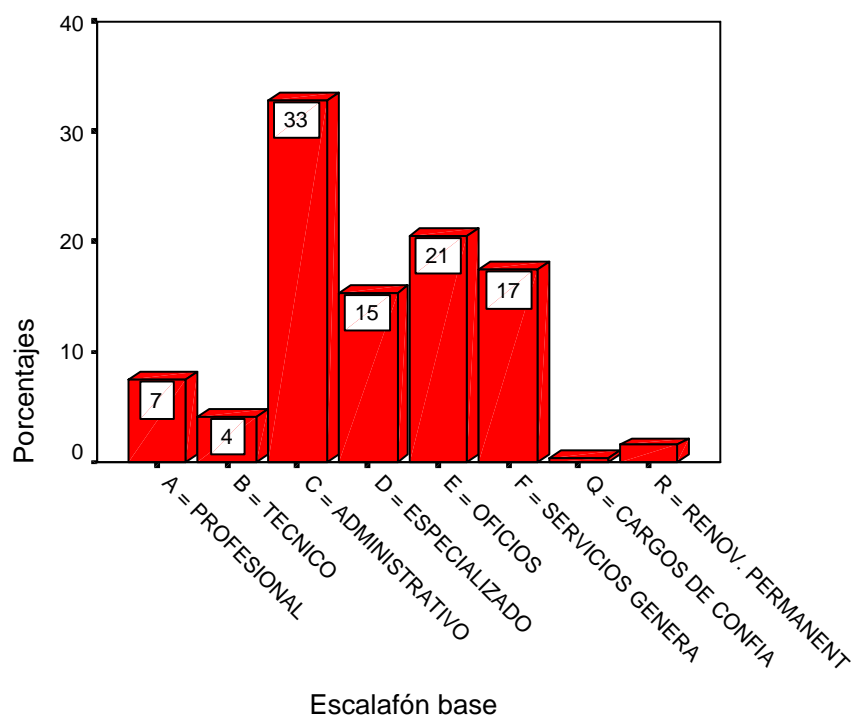
La estrategia señalada tampoco es la misma de acuerdo al sexo y al escalafón en que se encuentren los trabajadores. En los sectores Profesionales, Técnicos y Especializados la proporción de trabajadores cuyas parejas trabajan es notoriamente superior a la media. En estos sectores, es un poco más común que las mujeres tengan una pareja que trabaje, aunque las proporciones de hombres cuyas mujeres trabajan también es alta. Esta tendencia cambia totalmente en el sector de Oficios y en el de Servicios Generales. En estos sectores, la proporción de hombres cuyas parejas trabajan

es notoriamente menor, en tanto que las mujeres cuyas parejas trabajan aumentan considerablemente.

En líneas generales, podemos decir que los sectores que tienen trabajos más calificados tienden a complementar sus ingresos con el trabajo del cónyuge o pareja, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. En cambio, los hombres que tienen trabajos manuales o poco calificados tienen menos propensión o posibilidades de que su pareja trabaje. Los datos que tenemos sólo nos permiten hipotetizar que estas diferencias de comportamiento no parecen asociadas a una estrategia de sobrevivencia, sino a modelos culturales más profundos que se inscriben en pautas de socialización de grupos o sectores sociales específicos de nuestra sociedad.

IV - Estructura institucional

Cuadro 32
Estructura escalafonaria
de la UdelaR



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

La estructura escalafonaria de los funcionarios no-docentes de la Universidad de la República nos muestra un fuerte predominio del escalafón Administrativo, que abarca el 35% de los funcionarios. Le siguen en orden de importancia el escalafón E, que agrupa a los diferentes Oficios de los funcionarios universitarios, y que cuenta con un 21% del total del personal no-docente. El escalafón F, que abarca a los funcionarios de Servicios Generales, alcanza un 17% de los funcionarios. Por último, los sectores más calificados, que comprenden Profesionales, Técnicos y Especializados, alcanzan en su

conjunto alrededor del 25% de la población trabajadora de la Universidad de la República.

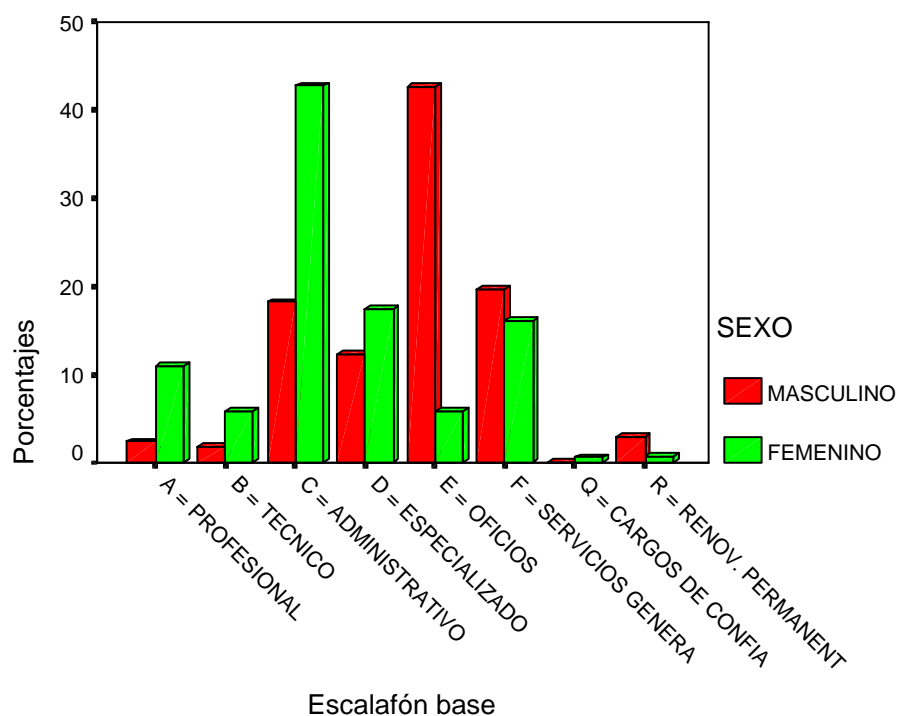
Cuadro 33
Estructura escalafonaria
Según Nivel de Conducción

Nivel de conducción	A = Prof	B = Tecnic	C = Admin	D = Espec	E = Oficios	F = Serv. Gen.	Q = Confia	R = Ren perm	Total
Operativo		21.8	55.8	71.9	77.0	95.2			63.4
Nivel I	30.7	68.2	36.2	26.9	19.0	4.8	100		26.5
Nivel II	53.3	8.2	5.5	.8	3.7			50	7.4
Nivel III	16.1	1.8	2.4	.5	.4			50	2.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

La estructura de autoridad, expresada en los diferentes niveles de conducción, difiere mucho de acuerdo al escalafón considerado. Los niveles Operativos se concentran notoriamente en los sectores de Servicios Generales, Oficios y Especializados, en tanto el sector Profesional y de Renovación Permanente concentran los niveles de conducción más altos. En el sector Técnico, el primer nivel de conducción tiene niveles notoriamente superiores al promedio, en tanto en el sector Administrativo ocurre lo mismo, aunque en proporciones menores. Algunos escalafones no tienen Niveles de Conducción II y III, como es el caso del sector de Servicios Generales, en tanto los Cargos de Confianza están todos ubicados en el Nivel de Conducción I.

Cuadro 34
Distribución por sexo
de los escalafones



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Como señalamos con anterioridad, la presencia femenina es mayoritaria en toda la institución. El Cuadro 34 muestra como se distribuyen las diferencias de sexo entre los diferentes escalafones. Esta proporción aumenta significativamente en los escalafones Profesionales, Técnicos, Administrativos, Especializados y en los Cargos de Confianza. Por el contrario, la presencia masculina es mayoritaria en el escalafón de Oficios, en tanto que en los Servicios Generales los hombres mantienen proporciones superiores al promedio general. También es significativa la presencia mayoritaria masculina en los cargos de Renovación Permanente.

Estos datos muestran que la inserción femenina del personal no docente de la Universidad de la República (sin tomar en cuenta el Hospital de Clínicas) no sólo es mayor, sino que es más calificada que la masculina. La excepción la

constituye el escalafón de Renovación Permanente, que tiene altos niveles de calificación y en el cual predominan los hombres. Por contrapartida, en los Cargos de Confianza de la institución el 90 % son mujeres.

Cuadro 35
Distribución por sexo
de los Niveles de Conducción

Sexo	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Mascul	43.6	34.0	23.0	39.5	40.0
Femen	56.4	66.0	77.0	60.5	60.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Cuando analizamos la presencia femenina en los diferentes niveles de conducción, encontramos que en el nivel de conducción II la presencia femenina supera el promedio, en tanto que en el nivel de conducción III las proporciones reflejan el promedio de la institución. Lo mismo ocurre con los niveles Operativos. En términos de carrera interna dentro de la institución, no parece existir, entre los funcionarios no docentes de la Universidad, una diferencia acentuada entre hombres y mujeres, aunque estas últimas parecen tener una performance levemente superior a sus pares masculinos.

Cuadro 36
Distribución por edad
de los escalafones

Edad	A = Profes	B = Técnic	C = Admin.	D = Espec	E = Oficio	F = Servi.	Q = Confia	R = R. Perm	Total
18- 29 años	.5	20.7	4.2	26.3	4.9	7.9	20.0	2.4	8.9
30 - 39 años	22.7	24.1	31.4	30.4	18.1	22.1	30.0	14.6	25.7
40 - 49 años	45.5	23.3	39.9	22.9	35.0	31.3	20.0	46.3	34.4
50 - 59 años	24.7	23.3	17.6	13.6	24.5	23.6	20.0	26.8	20.4
60 y + años	6.6	8.6	6.9	6.8	17.4	15.2	10.0	9.8	10.6
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdeLaR. Elaboración propia.

Si analizamos la estructura etaria del personal no docente en los diferentes escalafones de la Universidad, encontramos en líneas generales una población que, como ya señalamos, se concentra en los tramos de 40 a 49 años, aunque el grueso de la población parece estar entre los 30 y los 59 años. Por otra parte, los tramos extremos, (jóvenes y viejos) son minoría en la institución. Estas tendencias se agudizan en el escalafón Profesional y en el de Renovación Permanente. La presencia juvenil es un poco más importante en el escalafón Técnico, en el Especializado y en los Cargos de Confianza. En cambio, la presencia de los más veteranos es un poco mayor en los Oficios.

Cuadro 37
Distribución por edad
de los Niveles de Conducción

Tramos etarios	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
18 a 29 años	11.6	5.4	1.6	4.7	8.9
30 a 39 años	29.3	20.5	17.8	20.9	25.7
40 a 49 años	32.7	37.4	35.6	36.0	34.4
50 a 69 años	16.8	25.5	28.3	26.7	20.4
60 y + años	9.5	11.2	16.8	11.6	10.6
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si consideramos la estructura de edades de acuerdo a los niveles de conducción, los resultados muestran que todos los niveles reflejan, con pequeñas diferencias, las proporciones generales de la población no docente. Esto indica que la antigüedad y la edad no son factores determinantes para acceder a niveles de responsabilidad más altos. Si esto ocurriera, las proporciones de los niveles de conducción más altos serían mayores que el promedio en las edades mayores.

Cuadro 38
Distribución por antigüedad
de los escalafones

Antigüedad	A = Profes	B = Tecnico	C = Adminil	D = Especi	E = Oficios	F = S.Gen	Q = Conf	R = Ren P	Total
0 a 2 años	4.5	18.1	.7	9.7	7.1	7.3	30.0	9.8	6.0
3 a 10 años	20.2	22.4	21.2	50.4	12.1	24.0	40.0	26.8	24.4
11 a 20 años	24.7	28.4	41.1	19.7	38.6	48.8	10.0	36.6	36.6
21 a 30 años	42.9	21.6	29.5	14.4	33.0	16.7	20.0	17.1	26.0
31 o + años	7.6	9.5	7.6	5.8	9.2	3.2		9.8	7.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Tomando en cuenta la antigüedad de los funcionarios (medidas en tramos) en la Universidad de la República, vemos que la misma, por razones obvias, tiene una estructura similar a la estructura por edades, concentrándose en los valores medios y reduciéndose significativamente en los valores extremos. El único sector que no sigue esta tendencia es el escalafón de Cargos de Confianza, donde encontramos un 30% de funcionarios de menos de tres años de antigüedad y un 70% de menos de 10 años de antigüedad. De todos modos, hay que tener en cuenta que este escalafón está compuesto por solo 10 funcionarios sobre un total de 2669, lo que le da al mismo un carácter muy específico, que no refleja las tendencias de la gran mayoría del personal no docente.

Cuadro 39
Distribución por antigüedad
de los Niveles de Conducción

Antigüedad	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
0 a 2 años	7.0	4.1	3.1	2.3	6.0
3 a 10 años	30.5	13.6	12.0	25.6	24.4
11 a 20 años	39.1	36.8	20.9	22.1	36.6
21 a 30 años	20.3	33.6	46.6	32.6	26.0
31 años y +	3.0	11.9	17.3	17.4	7.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si analizamos la antigüedad en relación a la distribución de niveles de responsabilidad, confirmamos lo que surge del Cuadro 37. Hay una leve incidencia de la antigüedad en los niveles de conducción II y III, en particular los que tienen más de 21 años en la institución. De todas maneras, la tendencia general parece ser el escaso peso de la antigüedad, por lo menos comparado con otros organismos del Estado, en la provisión de los cargos de mayor responsabilidad en la institución. Hay un 28% de funcionarios en cargos del máximo nivel de conducción que tienen menos de 10 años de antigüedad en la institución. También se puede señalar que, a la inversa, más de un 60% de funcionarios con nivel Operativo tienen más de 10 años de antigüedad.

V - Nivel educativo.

Cuadro 40
Nivel Educativo
de los funcionarios

Nivel Educativo	En
Sin Intrucc./ Primaria Incompleta	4.2
Primaria Completa	11.8
Secundaria Incompleta	24.0
Secundaria Completa	5.2
UTU Incompleta	6.2
UTU Completa	7.9
I.P.A. /I.N.E. y Ed. militar incompl	1.4
I.P.A./I.N.E. y Ed. militar compl.	1.4
Universidad Incompleta	17.5
Universidad Completa	20.5
Total	100.0

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En relación al nivel educativo formal de los funcionarios no docentes, las tendencias generales marcan una estructura polarizada. Por un lado, encontramos cerca de un 40% de funcionarios que han alcanzado niveles universitarios, completos o incompletos. Al mismo tiempo, vemos que sólo un 15% de los funcionarios no superó el nivel de Educación Primaria. Estos datos parecen marcar una estructura con altos niveles de educación formal. Al mismo tiempo, encontramos que el 24% de los funcionarios tiene estudios secundarios incompletos, en tanto sólo el 5% aprox. los culminó.

Otro elemento a resaltar es la escasa presencia de la Enseñanza Militar y Policial, de la Educación Física y de IPA y Magisterio en los funcionarios no

docentes de la Universidad de la República. El reclutamiento parece estar centrado en los niveles de educación primaria, secundaria y terciaria clásicos, con una proporción menor de Educación Técnica.

Cuadro 41
Nivel Educativo
de la Población Ocupada

Nivel educativo	Sector		Total
	Privado	Público	
Sin inst/ Prim. inc.	5.87	1.93	5.23
Primaria completa	19.23	10.61	17.83
Secundaria incompleta	31.58	22.71	30.14
Secundaria completa	9.94	10.23	9.99
UTU Incompleta	6.51	5.53	6.35
UTU completa	5.79	4.90	5.64
Terciaria incompleta	0.68	1.97	0.89
Terciaria completa	1.65	10.42	3.08
Universitaria incompleta	10.24	14.39	10.92
Universitaria completa	8.51	17.30	9.93
Total	100%	100%	100%

Si comparamos el nivel educativo formal de los funcionarios universitarios con el de la Población Ocupada para el año 2000, encontramos una mayor proporción de trabajadores con nivel universitario completo e incompleto que el promedio. Los porcentajes de trabajadores con UTU terminada también superan levemente el promedio de la población ocupada, en tanto los bajos niveles de la Enseñanza Militar, Policial, IPA y Educación Física acompañan las tendencias generales de la población. La comparación muestra también que los altos porcentajes de población con educación secundaria sin terminar no constituyen una tendencia específica de la población universitaria

sino que parece ser una característica general de la población ocupada, que tiene un 30% de trabajadores con educación media sin terminar.

Si comparamos los niveles educativos formales de la población no-docente de la Universidad con los niveles del sector público en general, encontramos que los funcionarios universitarios mantienen también niveles educativos más altos que el promedio de los funcionarios públicos. La gran heterogeneidad del sector público nos permite simplemente realizar una comparación muy general, que deja de lado los componentes específicos de la diversidad de actividades ligadas a la función pública. En este sentido, la presencia de porcentajes más altos de la formación en el IPA e INET se explica porque en el promedio del sector público se incorporan los funcionarios docentes de Enseñanza Primaria y Secundaria, que requieren títulos habilitantes de este nivel. Lo mismo podríamos decir para la enseñanza Militar y Policial.

Cuadro 42
Nivel Educativo
según Escalafón

Nivel Educativo	A = Prof	B = Tecni	C = Adm	D = Espe	E = Ofici	F = Ser Ge	Q = Confi	R = R.Perm	Total
SinIntrucc./ Prim. Incompl.		.9		.5	11.5	9.7			4.2
Prim. Compl.			1.4	4.9	25.4	30.8			11.8
Secund. Incompleta		4.5	26.5	20.2	28.2	35.1	20.0		24.0
Secund. Completa		3.6	10.8	5.4	1.8	1.7			5.2
Utu Incompl		.9	2.1	6.8	14.1	8.8			6.2
UTU Compl.			7.2	9.3	13.2	7.5	10.0		7.9
Educ terciaria y militar incom.			2.2	2.2	.9	.9			1.4
Educ. Terc. y militar compl.			2.4	1.7	.5	.9	10.0		1.4
Univ. Incompl	4.0	29.7	30.2	28.8	3.7	2.8	40.0	7.3	17.5
Uiv. Completa	96.0	60.4	17.3	20.2	.7	1.7	20.0	92.7	20.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Las proporciones relativas de los niveles educativos generales de la población universitaria no-docente sufren importantes cambios cuando las analizamos según los diferentes escalafones. Los sectores con menores niveles de educación formal son los de Servicios Generales y los de Oficios, donde encontramos alrededor de un 37% de funcionarios que sólo poseen educación primaria. En los escalafones Profesionales, Técnicos y Especializados encontramos obviamente los mayores niveles de educación formal, si bien existe un 5% de funcionarios del escalafón Especializado con niveles de educación primaria. Estas tendencias reflejan las exigencias formales de acceso a los cargos y la división social del trabajo en las sociedades modernas, en la cual los trabajos manuales tienen menos requisitos formales que los trabajos no manuales. De todas maneras, resulta

significativo que sólo un 13% de los funcionarios del sector de Oficios tengan UTU completa, lo que marca que la formación en el Oficio se da mayoritariamente a través del desempeño directo de las tareas (aprender haciendo) que a través del aprendizaje formal.

En el escalafón Administrativo, alrededor de un 50% del mismo ha pasado por la educación universitaria, en tanto un 17% de ese 50% tiene título universitario. Los datos muestran una situación denominada en la jerga sociológica como de “inconsistencia de status” es decir, niveles de educación que no se corresponden con el status de los puestos ocupados. Esto sin duda es una fuente de insatisfacción y de conflicto endémico en la institución. Por otro lado, la “inconsistencia de status” no hay que considerarlo como un problema específico de los funcionarios no docentes de la Universidad de la República, sino que es un problema general de la sociedad uruguaya y de muchas sociedades latinoamericanas, en las cuales la educación se expande más rápido que el crecimiento económico, lo que genera una población con altas expectativas y escasas posibilidades de colmar las mismas.

Cuadro 43
Nivel Educativo
según Nivel de Conducción

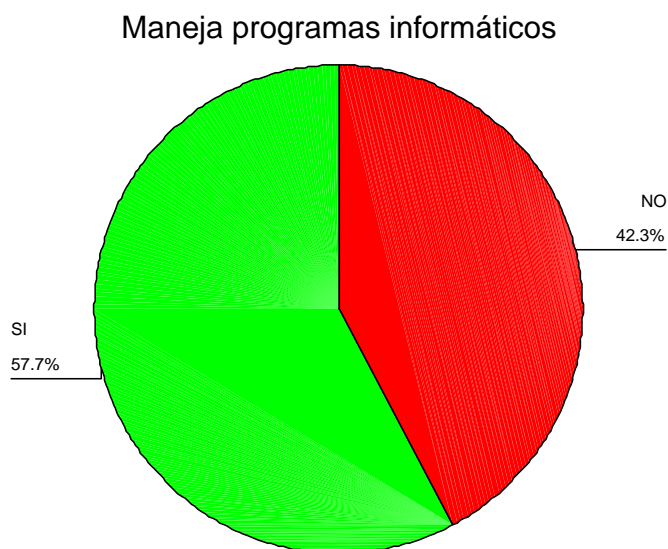
Nivel Educativo	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Sin Intrucc./ Prim. Incompl.	5.9	1.9			4.2
Prim. Compl.	16.5	5.8		1.5	11.8
Secund. Incompleta	28.4	20.2	10.9	9.1	24.0
Secund. Completa	4.5	6.9	4.7	6.1	5.2
Utu Incompleta	7.7	4.8	2.1		6.2
UTU Completa	8.9	7.3	3.1	3.0	7.9
Terc. y mil. incompleta	1.6	1.0	1.0		1.4
Terc. y mil. Completa	1.6	.9	1.6		1.4
Univ. Incompl	15.8	23.5	11.4	10.6	17.5
Uiv. Completa	9.0	27.8	65.3	69.7	20.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si tenemos en cuenta la relación entre nivel educativo y niveles de conducción, vemos que existe una alta correlación entre estas dos variables. Los más altos niveles de conducción tienen proporciones más altas de educación universitaria completa que los niveles de conducción más bajos, lo que muestra la importancia de la educación formal para el acceso a cargos de responsabilidad en la carrera del funcionario no docente de la Universidad de la República. Esto datos reafirman la idea planteada más arriba de que estamos en presencia de una organización que, como institución educativa, prioriza la formación en detrimento de la antigüedad como criterio de ascenso en la estructura burocrática interna.

VI - Capacitación para la tarea.

Cuadro 44
Conocimiento de Computación



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En relación a la capacitación específica para la tarea, el único dato que surge del censo es el conocimiento de lenguajes informáticos. En este sentido, cerca de un 60% de funcionarios no docentes manejan algún tipo de programa informático, en tanto más de un 40% no maneja ningún tipo de programa. Estas cifras generales se deben contextualizar en relación a las tareas que desempeñan los funcionarios en la institución, ya que no todas las actividades laborales de la Universidad requieren el conocimiento de lenguaje informático.

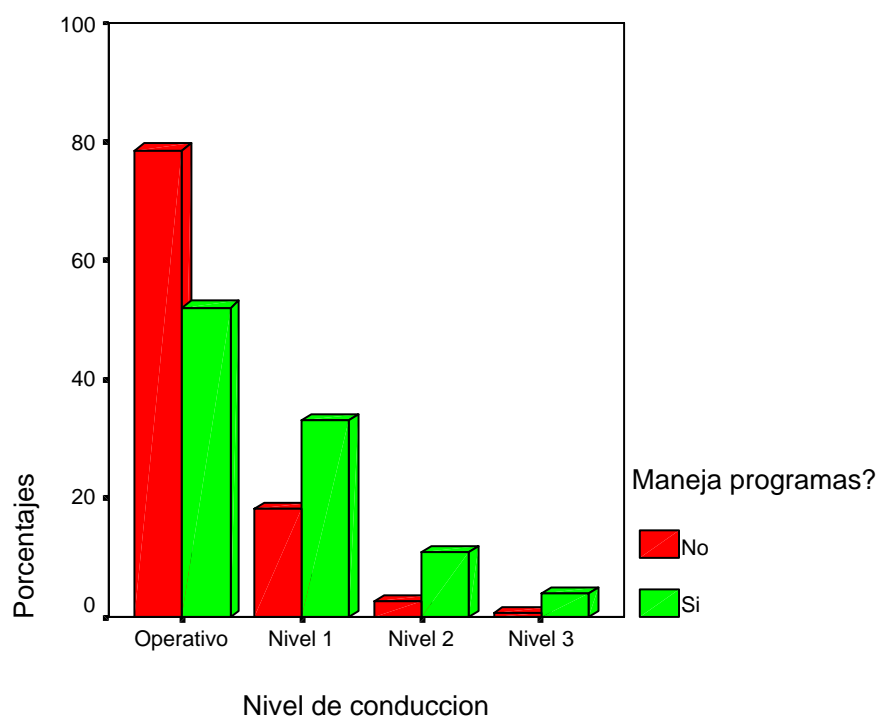
Cuadro 45
Manejo de Programas Informáticos
según Escalafón

	A = Prof-	B = Técni	C = Admin	D = Espec	E = Oficio	F = Serv.	Q = Confi	R = R. Perm	Total
NO	12.6	34.2	13.4	20.7	84.6	84.1	20.0	7.3	42.3
SI	87.4	65.8	86.6	79.3	15.4	15.9	80.0	92.7	57.7
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si controlamos esta relación de acuerdo a los diferentes escalafones, y, por lo tanto, a la diversidad de tareas presentes en la institución, vemos que los niveles que se corresponden con tareas no manuales (Profesionales, Técnicos, Administrativos y Especializados) concentran la mayor cantidad de funcionarios que manejan programas informáticos, en tanto en los escalafones que se corresponden con tareas manuales (Oficios y Servicios Generales) y que por lo tanto no requieren la utilización de lenguajes informáticos, las proporciones se invierten. La relación parece marcar un fuerte ajuste entre tipo de tareas y formación para el cargo, aunque no hay que dejar de señalar que hay porcentajes relativamente altos en los niveles Técnicos y Especializados que no están familiarizados con la informática, si bien cuentan, como lo señala el Cuadro 42, con altos niveles de educación formal. En ese sentido, el sector Profesional y el Administrativo registran las proporciones más altas de manejo informático, aunque ambos mantienen alrededor de un 13% de funcionarios que no han accedido a la “alfabetización tecnológica”.

Cuadro 46
Manejo de Programas Informáticos
Según Nivel de Conducción



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

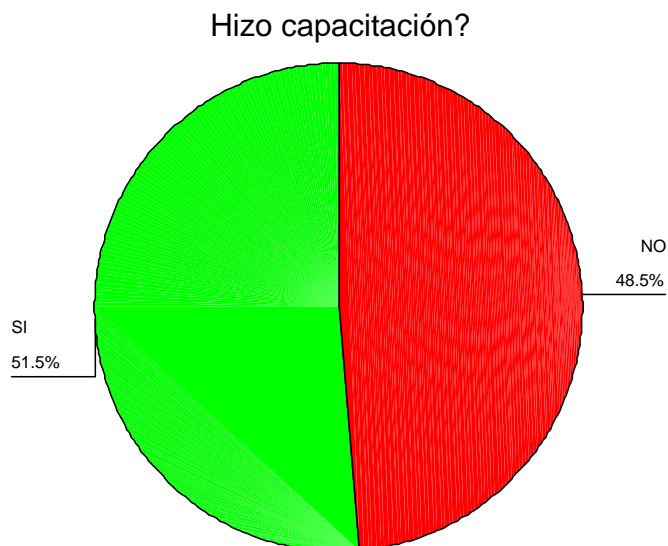
Por otra parte, el manejo de programas informáticos está fuertemente asociado a los niveles de responsabilidad en la institución. Los niveles de conducción más altos tienen proporciones más grandes de manejo de programas informáticos, en tanto que en los niveles Operativos menos de la mitad de los funcionarios tiene acceso al lenguaje informático.

Cuadro 47
Manejo de Programas Informáticos
según servicio

MANEJA PROGRAMAS			
SERVICIO	NO	SI	TOTAL
HUMANIDADES	32.5%	67.5%	100%
AGRONOMÍA	54.2%	45.8%	100%
ARQUITECTURA	32.6%	67.4%	100%
CCEE	34.6%	65.4%	100%
DERECHO	35.9%	64.1%	100%
INGENIERIA	28.7%	71.3%	100%
MEDICINA	45.6%	54.4%	100%
ODONTOLOGÍA	51.1%	48.9%	100%
QUÍMICA	21.9%	78.1%	100%
VETERINARIA	53.7%	46.3%	100%
BIBLIOTECOLOGIA	25.9%	74.1%	100%
BELLAS ARTES	21.4%	78.6%	100%
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERIA	31.7%	68.3%	100%
NUTRICION Y DIETETICA	50.0%	50.0%	100%
ESCUELA DE MUSICA	31.3%	68.8%	100%
PSICOLOGÍA	41.3%	58.7%	100%
OFICINAS CENTRALES	38.9%	61.1%	100%
ESCUELA TECNICA MEDICA	36.4%	63.6%	100%
CIENCIAS DE LA COMUNICACION	21.1%	78.9%	100%
CIENCIAS	24.1%	75.9%	100%
CIENCIAS SOCIALES	24.1%	75.9%	100%
INSTITUTO DE HIGIENE	57.8%	42.2%	100%
REGIONAL NORTE	76.3%	23.7%	100%
TOTAL	42.3%	57.7%	100%

El manejo de programas informáticos tampoco se distribuye de manera uniforme en los diferentes servicios de la Facultad. En algunos servicios, como Regional Norte, el Instituto de Higiene, Agronomía, Veterinario y Odontología, más de la mitad de los funcionarios no-docentes no manejan programas informáticos. En este sentido, hay que tener en cuenta que en muchos de estos servicios existe personal Especializado o de Oficios que no requiere la informática para sus tareas cotidianas. Por otro lado, también encontramos servicios como Ciencias de la Comunicación, Bellas Artes, Ciencias Sociales y Ciencias donde los porcentajes de funcionarios no-docentes que manejan programas informáticos superan ampliamente los promedios de la institución.

Cuadro 48
Participación en cursos
de capacitación



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

El cuadro 48 nos indica cuantos funcionarios participaron en cursos de capacitación en los últimos 5 años. Más de la mitad de los funcionarios realizaron algún curso en este período, lo que marca que la institución ha desarrollado una política de capacitación que alcanza segmentos importantes de la población trabajadora. Sin embargo, como veremos más adelante, el acceso a la capacitación no se distribuye de manera uniforme entre los funcionarios de la Universidad.

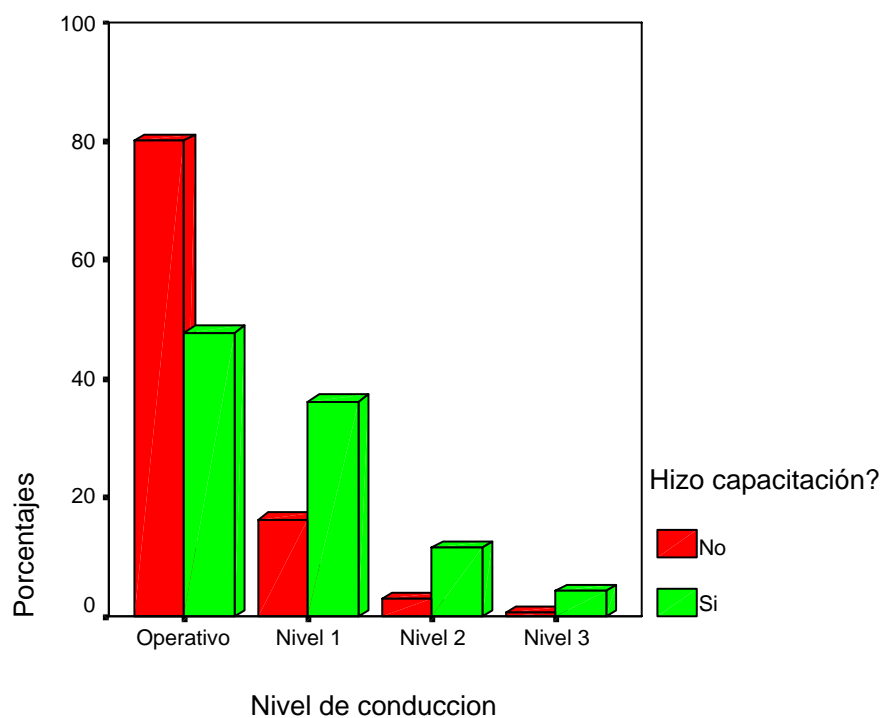
Cuadro 49
Capacitación según Escalafón

	A = Profes.	B = Técnic	C = Admins	D = Especi	E = Oficios	F = S. Gen	Q = Confia	R = Ren.Pe	Total
NO	19.2	47.4	36.3	45.7	68.7	64.7	60.0	34.1	48.5
SI	80.8	52.6	63.7	54.3	31.3	35.3	40.0	65.9	51.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

La participación en cursos de capacitación se distribuye de manera muy desigual de acuerdo a los diferentes escalafones de la institución. Si bien, como indicamos más arriba, un 50% de los funcionarios realizaron un curso de capacitación en los últimos 5 años, los porcentajes más altos se concentran en el escalafón Profesional y en el Administrativo. En el sector Oficio y en el sector Servicios Generales es donde encontramos menores porcentajes de participación en cursos de capacitación, en tanto el sector Técnico y Especializado mantienen proporciones similares al promedio. Los cursos de capacitación parecen más orientados a la formación de los sectores que desempeñan tareas de tipo no-manual, en tanto los funcionarios no docentes que desarrollan tareas de tipo manual parecen estar más desprovistos de instancias de capacitación. Si a esto le agregamos que sólo un 13% de estos funcionarios tiene formación en la UTU, encontramos una fuerte polarización en los niveles de educación formal y no formal de los funcionarios no docentes. Los sectores Administrativos, Técnicos y Especializados no sólo cuentan con un nivel de educación formal más alto, sino que tienen más instancias de formación para el desempeño específico del cargo. En cambio, los sectores de Oficios y de Servicios Generales tienen menores niveles de educación formal y menor capacitación para el desempeño específico del cargo.

Cuadro 50
Capacitación
según Niveles de Conducción



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Lo mismo ocurre si analizamos la participación en cursos de capacitación de acuerdo a los niveles de responsabilidad institucional. En los niveles Operativos, cerca de un 40% de los funcionarios participaron en cursos de capacitación, en tanto en los niveles de conducción I, II y III los porcentajes de participación superan el 70%. La política de capacitación privilegia claramente los niveles de conducción en detrimento de los niveles Operativos, lo que genera una estructura muy polarizada en términos de capacitación específica para el trabajo.

Cuadro 51
Hizo Capacitación
según servicio

HIZO CAPACITACION			
SERVICIO	NO	SI	TOTAL
HUMANIDADES	48.2%	51.8%	100%
AGRONOMÍA	55.4%	44.6%	100%
ARQUITECTURA	32.6%	67.4%	100%
CCEE	46.2%	53.8%	100%
DERECHO	47.3%	52.7%	100%
INGENIERIA	55.0%	45.0%	100%
MEDICINA	58.9%	41.1%	100%
ODONTOLOGÍA	45.3%	54.7%	100%
QUÍMICA	39.1%	60.9%	100%
VETERINARIA	50.3%	49.7%	100%
BIBLIOTECOLOGIA	37.0%	63.0%	100%
BELLAS ARTES	57.1%	42.9%	100%
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMERIA	36.6%	63.4%	100%
NUTRICION Y DIETETICA	75.0%	25.0%	100%
ESCUELA DE MUSICA	37.5%	62.5%	100%
PSICOLOGÍA	47.6%	52.4%	100%
OFICINAS CENTRALES	42.7%	57.3%	100%
ESCUELA TECNICA MEDICA	72.7%	27.3%	100%
CIENCIAS DE LA COMUNICACION	57.9%	42.1%	100%
CIENCIAS	51.7%	48.3%	100%
CIENCIAS SOCIALES	29.1%	70.9%	100%
INSTITUTO DE HIGIENE	41.2%	58.8%	100%
REGIONAL NORTE	69.5%	30.5%	100%
TOTAL	48.5%	51.5%	100%

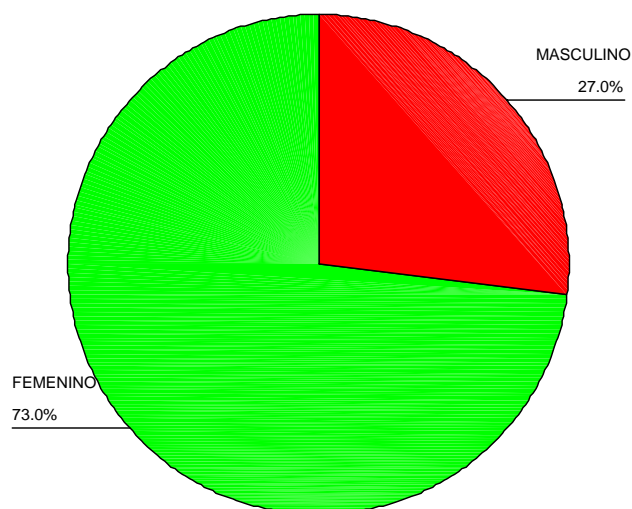
Tampoco es uniforme la participación en cursos de capacitación de acuerdo a los diferentes servicios en los cuales el funcionario desarrolla su tarea. En algunos servicios como la Escuela de Nutrición y Dietética, la Escuela Técnica Médica o Regional Norte, cerca de un 70% o más de funcionarios no-docentes no participaron en ningún curso de capacitación. En cambio hay Facultades como Ciencias Sociales o Arquitectura que tienen altos porcentajes de participación.

PARTE B
FUNCIONARIOS NO-DOCENTES
DEL HOSPITAL DE CLÍNICAS

I - Características socio-demográficas.

Tal como indicamos en la Introducción, la segunda parte del trabajo está dedicada al análisis específico de los funcionarios no-docentes del Hospital de Clínicas. El desarrollo del análisis será similar al establecido en la Primera Parte, y a lo largo del mismo iremos marcando semejanzas y diferencias entre las características de la población trabajadora del Hospital de Clínicas y el resto de la estructura universitaria.

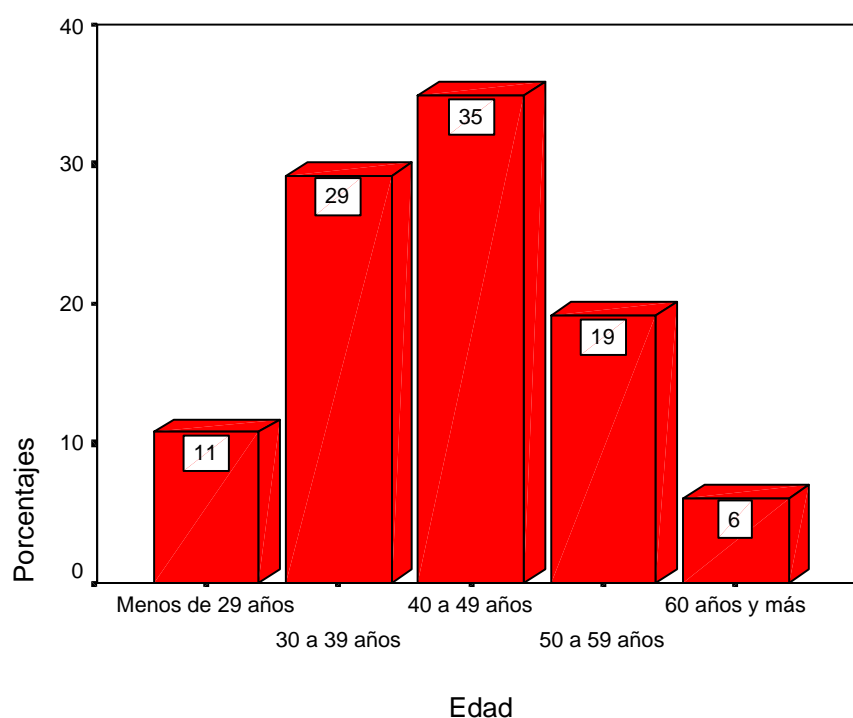
Cuadro 52
Distribución por sexo



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

El primer componente que analizaremos es la distribución de los funcionarios no-docentes del Hospital de Clínicas de acuerdo a su sexo. La gráfica ilustra claramente la presencia femenina en la Institución. Siete de cada diez funcionarios del Hospital de Clínicas son mujeres. Estos porcentajes son mayores a los que encontramos en el resto de la Universidad y que la que encontramos en la Población Ocupada, tanto pública como privada.

Cuadro 53
Distribución
Por edad

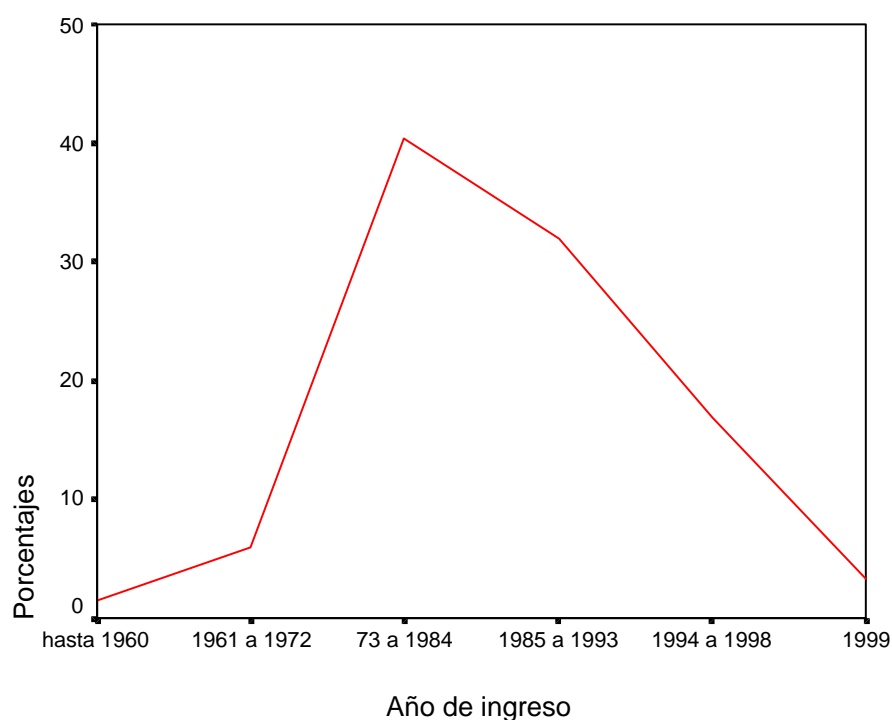


Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

La estructura etaria de los funcionarios del Hospital de Clínicas se concentra, en primer lugar, en el tramo etario que comprende desde los 40 a 49 años de edad y, en segundo lugar, en el tramo que va desde los 30 a 39 años. Ambas categorías nuclea el 63.7% de la población de funcionarios, es decir 7

de cada 10 funcionarios tienen entre 30 y 49 años de edad, lo que habla de una población relativamente joven. La distribución de la población trabajadora del Clínicas según la edad, muestra las mismas tendencias que el resto de la población universitaria, por lo que los comentarios realizados en esa ocasión se aplican también en este caso. Los períodos de ingreso a la Universidad comprenden también al Hospital de Clínicas, por lo que resulta lógico que la distribución etaria sea similar.

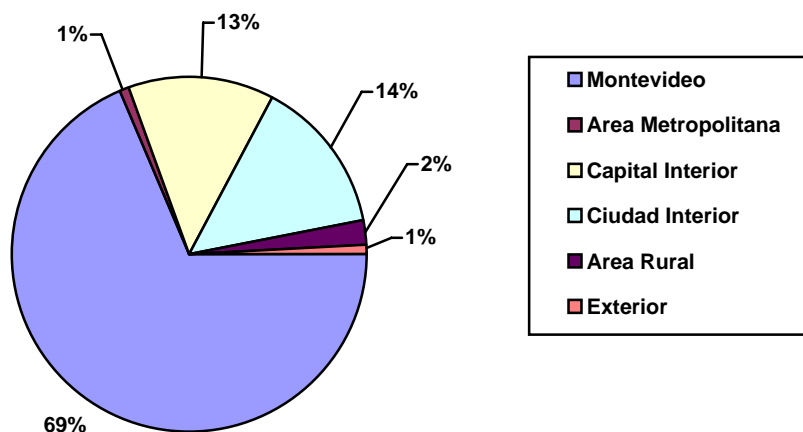
Cuadro 54
Año de ingreso
A la Universidad



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

También se percibe en el Cuadro 54 que, al igual que para el resto de la Universidad, los ingresos a la función pública universitaria se produjeron mayoritariamente entre 1973 y 1984. El segundo período en importancia se da entre 1985 y 1993, en tanto recientemente los ingresos son mucho menores. Esta pauta, tal como indicamos, no presenta diferencias, por razones obvias, con el resto de la Universidad.

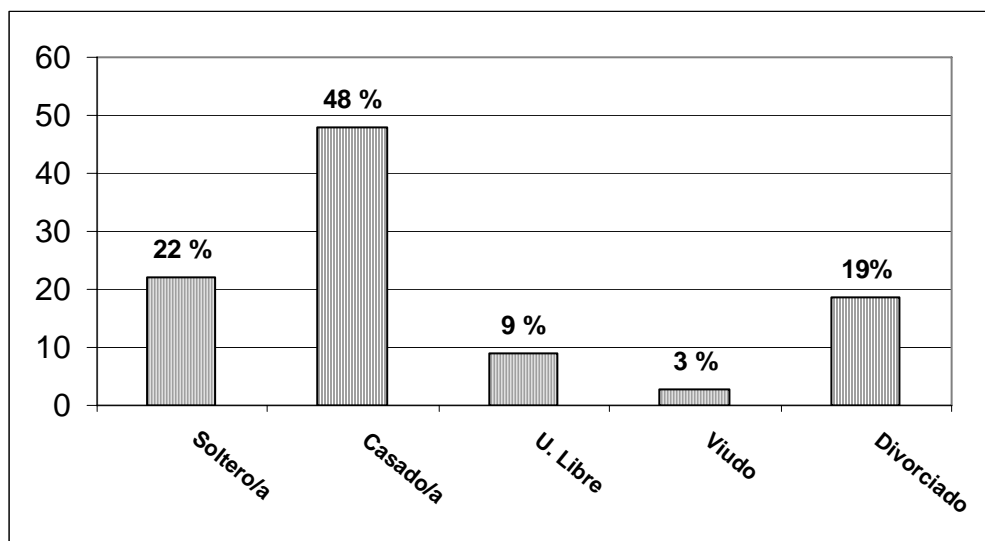
Cuadro 55
Lugar de Nacimiento



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Con relación al lugar de nacimiento, el 69% de los funcionarios del Hospital de Clínicas nació en el Departamento de Montevideo. Del restante un 14%, proviene de ciudades del interior y un 13% de una ciudad capital del interior del país. Tan sólo 1% proviene del medio rural. Como se observó al analizar el resto de la población no-docente de la Universidad, los funcionarios no-docentes del Hospital de Clínicas tienen también un perfil marcadamente capitalino y urbano.

Cuadro 56
Estado Conyugal



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En cuanto al Estado Conyugal de los funcionarios, los datos marcan que casi la mitad de los funcionarios del Hospital de Clínicas son casados, en tanto un 22% son solteros. Si a los casados les agregamos los que están en estado de unión libre, podemos decir que cerca de un 57% de los funcionarios del Hospital de Clínicas comparten su hogar con otra persona. Estas cifras coinciden con las que encontramos para el resto de los funcionarios de la Universidad y con las tendencias generales de la población ocupada para el año 2000. Las cifras de trabajadores solteros también son muy similares a los del resto de la Universidad. Por otra parte, los viudos y divorciados alcanzan el 22% de los funcionarios no-docentes de la Universidad de la República, cifras un poco superiores a las encontradas en el resto de la Universidad.

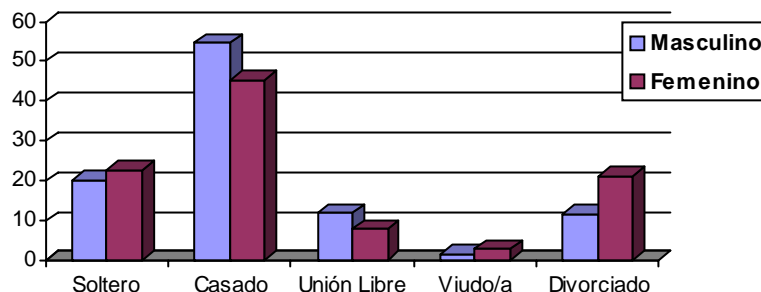
Cuadro 57
Número de hijos
según Estado Civil

	Soltero/a	Casado / a	Unión libre	Viudo / a	Divorciado/a o Separado/a	Total
Sin hijos	88.4	17.8	40.6	21.1	23.7	36.5
1 hijo	8.1	28.1	34.0	38.6	33.2	25.5
2 hijos	3.3	36.5	16.8	36.8	28.5	26.0
3 hijos		12.6	6.1	3.5	11.5	8.8
4 hijos	.2	4.1	1.5		2.0	2.5
5 hijos		.6	1.0		.7	.5
6 hijos		.2			.5	.2
9 hijos		.1				.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

El cuadro 57 muestra que el 80% de los casados, así como de los viudo/as, y divorciados/as tienen al menos un hijo. Este porcentaje es menor que en el caso de los que están en unión libre, donde el porcentaje de los que tienen hijos es del 60% aproximadamente. Por otra parte, más de un 10% de los funcionarios solteros tienen al menos un hijo, porcentaje un poco mayor que el resto de la Universidad.

Cuadro 58
Estado conyugal
según Sexo

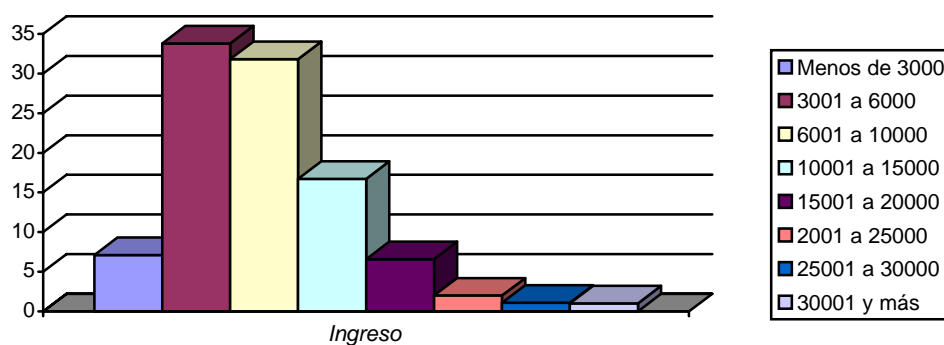


Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En la gráfica 58 se observa la distribución por sexo de los funcionarios del Hospital de Clínicas según su estado conyugal. El cuadro muestra una clara diferencia entre las mujeres y hombres en relación al mismo. Entre los casados o en unión libre encontramos más hombres que mujeres, en tanto que entre los divorciados, solteros y viudos las tendencias se invierten, aumentando las proporciones de mujeres. Este mismo fenómeno lo encontramos entre los funcionarios no-docentes del resto de la Universidad, lo que da la pauta de una aparente mayor “dificultad” de las mujeres para vivir en pareja o reconstruir la misma una vez perdida. Escapa sin duda a las posibilidades de este trabajo definir si esta tendencia es específica de los funcionarios universitarios o se inscribe en un proceso más general de la sociedad. También resulta imposible dar cuenta, en el marco de este trabajo, si esta “dificultad” obedece a decisiones individuales o a elementos estructurales generales de la sociedad.

II - Ingresos del núcleo familiar.

Cuadro 59
Ingresos de los
Núcleos Familiares

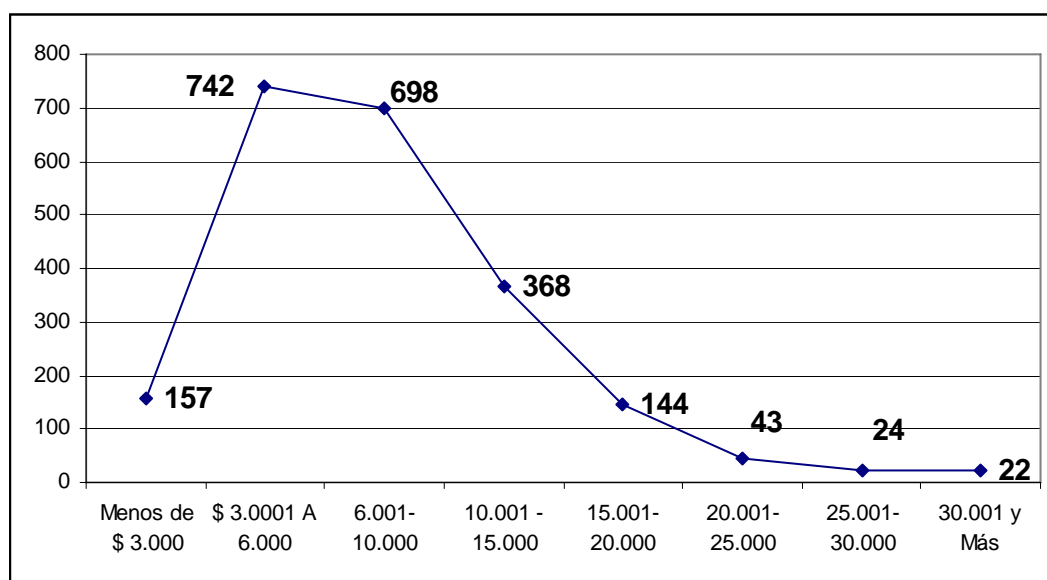


Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

La distribución de los ingresos totales del hogar de los funcionarios del Hospital de Clínicas (en porcentajes) nos muestra que los mismos tienden a concentrarse entre los \$U3.000 y los \$U 10.000. En esas dos franjas encontramos al 65% de los hogares. Las franjas mayores a \$U 10.000 abarcan alrededor del 22%, en tanto un 7% tiene ingresos menores de \$U 3.000. Como era esperable, las tendencias en términos de ingresos que encontramos en el Hospital de Clínicas son similares a los del resto de los funcionarios no-docentes de la Universidad.

Cuadro 60
Ingresos absolutos
de los Núcleos Familiares

Ingreso total del hogar mensual por tramos (en números absolutos)



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Los números absolutos muestran las tendencias analizadas en el cuadro anterior. De los 2200 funcionarios, 157 hogares ganan menos de 3.000 nuevos pesos por mes y 742 hogares de funcionarios ganan entre 3.000 y 6.000. Si sumamos estos dos grupos, encontramos que la mitad (919) de los hogares de los funcionarios tienen ingresos mensuales que no superan los 6.000 pesos. En el extremo contrario, existen tan solo 46 hogares que gana más de 25.000 nuevos pesos mensuales.

Cuadro 61
Ingresos del Núcleo Familiar
Según sexo

Ingresos	Masculino	Femenino	Total
- de \$U 3.000	7.6	7.0	7.1
\$U 3.0001 - 6.000	39.1	31.8	33.8
\$U 6.001-10.000	29.3	32.7	31.8
\$U 10.001- 15.000	15.8	17.1	16.7
\$U 15.001- 20.000	5.4	7.0	6.6
\$U 20.001- 25.000	1.2	2.2	2.0
\$U 25.001- 30.000	.8	1.2	1.1
\$U 30.001 y Más	.8	1.1	1.0
Total	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si analizamos la distribución del ingreso total del hogar de los funcionarios del Hospital de Clínicas de acuerdo al sexo, no encontramos grandes diferencias entre hombres y mujeres. Hay un predominio de los hombres en el tramo de ingresos más bajos, que van de \$U3.000 a \$U6.000, en tanto que los ingresos de los hogares de las mujeres es ligeramente superior, con una leve predominancia a partir de los tramos salariales superiores a 10000 pesos mensuales.

Cuadro 62
Ingresos del Núcleo Familiar
Según Nivel Operativo

Ingresos	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
- de 3.000	10.1	2.3	.6	3.3	7.1
3.0001- 6.000	42.2	23.6	6.6		33.8
6.001- 10.000	32.6	32.9	22.9	23.3	31.8
10.001 -15.000	11.7	22.3	34.3	33.3	16.7
15.001- 20.000	2.4	11.8	20.5	13.3	6.5
20.001- 25.000	.5	2.8	10.8	3.3	2.0
25.001 -30.000	.4	2.0	1.2	16.7	1.1
30.001 y más	.1	2.3	3.0	6.7	1.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si se analizan los ingresos totales del hogar por nivel de conducción, se percibe claramente que los hogares de los niveles de conducción más altos (niveles 2 y 3) cuentan con un ingreso mensual superior frente a los otros dos niveles. Por ejemplo, en el Nivel II y 3, un 20% y 13% respectivamente de los hogares tienen ingresos entre los 15.000 y 20.000 pesos uruguayos, mientras que en los otros dos niveles estos porcentajes son del 2.4% y 10% (niveles Operativos y Nivel I). De la misma manera que lo señalamos en el análisis de los ingresos del resto de los funcionarios de la Universidad, si bien esta relación puede parecer obvia, muestra una fuerte homogeneidad en términos de ingresos en los hogares de los funcionarios no-docentes del Hospital de Clínicas. La desigual distribución de niveles de conducción en los diferentes escalafones, señalada en el cuadro 33 contribuye también a explicar estas tendencias.

Cuadro 63
Ingresos del Núcleo Familiar
Según Nivel Escalafón

Ingresos	A = Profes.	B = Técnico	C = Admin.	D = Espec.	E = Oficios	F = S. Gen	R = Ren. P.	Total
- de 3.000	1.0	3.9	3.2	5.2	4.9	16.9		7.1
3.0001 -6.000	6.2	30.1	25.3	34.9	44.2	47.2		33.8
6.001-10.000	25.2	32.0	34.8	38.1	34.5	28.0		31.8
10.001-15.000	33.3	20.3	22.6	13.9	13.6	7.0	50.0	16.7
15.001- 20.000	19.5	9.0	7.2	5.4	1.9	.9	16.7	6.6
20.001- 25.000	8.1	2.3	2.7	1.1	.5		16.7	2.0
25.001- 30.000	2.4	1.1	2.3	1.4	.5		16.7	1.1
30.001 y más	4.3	1.4	1.8					1.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si se toma el ingreso del hogar en los diferentes escalafones, se observa también, al igual que para el resto de la Universidad, resultados esperables en función de la división del trabajo en las organizaciones modernas. Los sectores de Servicios Generales y de Oficios, menos calificados o Especializados en tareas manuales, concentran los salarios más bajos. Por el contrario, los cargos de Renovación Permanente son claramente los cargos que concentra los ingresos más altos dentro de la institución, seguidos por los sectores Profesionales y Técnicos. Por su parte, el sector Administrativo tiene un nivel de ingreso en el hogar levemente superior a los sectores de Oficio y de Servicios Generales.

Cuadro 64
Ingresos del Núcleo Familiar
Según Antigüedad

Ingresos	hasta 1960	1961 a 1972	73 a 1984	1985 a 1993	1994 a 1998	1999	Total
- de 3.000		3.9	5.9	8.0	9.0	5.8	7.1
3.001-6.000	51.6	28.3	34.7	31.9	31.9	46.4	33.8
6.001-10.000	22.6	34.6	30.5	32.9	34.7	27.5	31.8
10.001 -15.000	22.6	15.0	17.5	18.2	13.2	14.5	16.7
15.001- 20.000		11.0	7.0	5.3	7.8	1.4	6.6
20.001- 25.000	3.2	.8	2.2	2.5	.6	2.9	2.0
25.001- 30.000		3.1	1.1	.4	2.0		1.1
30.001 y más		3.1	1.1	.6	.8	1.4	1.0
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si se analizan los ingresos del hogar según la antigüedad en la institución, encontramos que tener mayor antigüedad no significa necesariamente tener ingresos más altos en el hogar. Tal como lo señalamos para el resto de la Universidad, en el Hospital de Clínicas la antigüedad tampoco constituye un factor decisivo para explicar la evolución de los ingresos. Esta explicación se refuerza si consideramos que un 43% de los funcionarios, aporta entre el 76 y el 100% de los ingresos totales del hogar, por lo que en estos casos el salario universitario es decisivo para explicar los ingresos totales del hogar.

Cuadro 65
Ingresos del Núcleo Familiar
Según Nivel Educativo

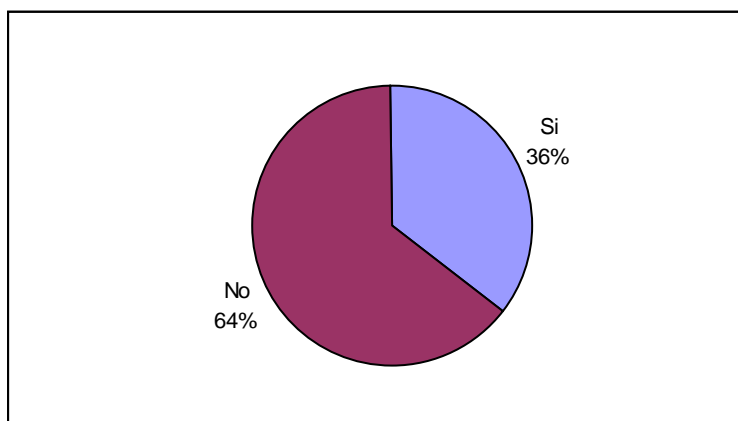
	Sin Intrucc. / Prim. Incompl.	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	UTU Incompleta	UTU Completa	Educ Terciaria militain completa	Educ.Terciaria militaco mpleta	Univ. Incomp .	Univ. Completa	Total
Menos de \$U 3.000	11.1	14.6	7.7	6.6	17.0	6.3	6.3	16.7	3.8	1.8	7.1
\$U 3.0001 A 6.000	72.2	47.4	42.0	35.2	45.1	40.7	50.0	33.3	23.8	14.1	33.8
\$U 6.001-10.000	11.1	30.4	34.2	31.9	30.1	32.8	25.0	27.8	33.3	30.6	31.8
\$U 10.001 - 15.000	2.8	6.9	12.8	17.6	5.9	17.5	12.5	11.1	21.8	27.2	16.7
\$U 15.001-20.000	2.8	.4	2.4	4.4	1.3	1.1	6.3	5.6	11.5	15.8	6.6
\$U 20.001-25.000		.4	.5	1.1	.7	1.1		5.6	2.3	5.1	2.0
\$U 25.001-30.000			.2	2.2		.5			2.7	2.4	1.1
\$U 30.001 y más			.3	1.1					.8	3.1	1.0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Si continuamos con el análisis de los ingresos del hogar, pero esta vez según el nivel educativo de los funcionarios, se percibe una leve relación entre mayor nivel educativo y mayores ingresos en el hogar. Para el 28% de los funcionarios que tienen Universidad completa, los ingresos mensuales del hogar superan los 15.000 nuevos pesos. Para los que tienen Universidad incompleta este porcentaje desceinde al 16% mientras que los que cuentan con Secundaria completa apenas alcanzan el 9%. Estas tendencias ya las observamos para el resto de los funcionarios no-docentes de la Universidad de la República y las hipótesis que se manejaron en ese análisis las podemos trasladar para el caso de los funcionarios no-docentes del Hospital de Clínicas.

III - Doble empleo en el Hospital de Clínicas

Cuadro 66
Otra ocupación remunerada



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

El fenómeno del doble empleo, si bien no es tan alto como en general se piensa, es mayor entre los funcionarios del Hospital de Clínicas que entre los funcionarios no-docentes del resto de la Universidad. Un 35% de los funcionarios del Hospital de Clínicas tenía, al momento del Censo, otra ocupación remunerada, frente a un 21,7% del resto de la Universidad. De todas maneras, casi 6 de cada 10 funcionarios tienen su fuente de ingreso individual proveniente exclusivamente de su actividad en el Hospital de Clínicas.

Cuadro 67
Otra ocupación
según Nivel de Conducción

	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
No	69.3	56.1	53.6	66.7	64.5
Si	30.7	43.9	46.4	33.3	35.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si analizamos el doble empleo según los niveles de conducción del Hospital, vemos que el mismo tiende a concentrarse, aunque de forma moderada, en los niveles de conducción 1 y 2. Se repite en el Hospital de Clínicas lo que ya habíamos señalado para el resto de la Universidad, en el sentido de que el doble empleo no parece estrictamente asociado al nivel de ingresos, lo que implicaría una fuerte concentración del mismo en los niveles de conducción más bajos.

Cuadro 68
Otra ocupación
según Escalafón

Otra Ocupación	A = PROF.	B = TECNIC	C = ADMIN	D = ESPE.	E = OFIC	F = SER GENRL	R = RENOV. PERM.	TOTAL
NO	54.8	56.4	73.8	60.2	65.5	75.9	33.3	64.5
SI	45.2	43.6	26.2	39.8	34.5	24.1	66.7	35.5
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Al analizar el doble empleo por escalafón se percibe que los escalafones Profesional, Técnico y de Renovación Permanente, son los tres escalafones

que presentan mayores porcentajes funcionarios que tienen otra ocupación remunerada fuera de la Universidad de la República. En el caso del escalafón de Renovación Permanente, 7 de cada 10 cuentan con otro trabajo, y para los Profesionales y Técnicos, esta relación se presenta como 5 de cada 10. En los otros escalafones, se mantiene la tendencia observada para la población total, es decir, casi 6 de cada 10 funcionarios no tienen otra actividad remunerada más allá de la que ejercen en el Hospital de Clínicas. En líneas generales, podemos decir que en el Hospital de Clínicas se repite la misma realidad que en el resto de la Universidad; el doble empleo tiende a concentrarse en los sectores más calificados, de mayor responsabilidad y de mayores ingresos, en tanto es relativamente bajo entre los Administrativos, los trabajadores manuales y los sectores más descalificados.

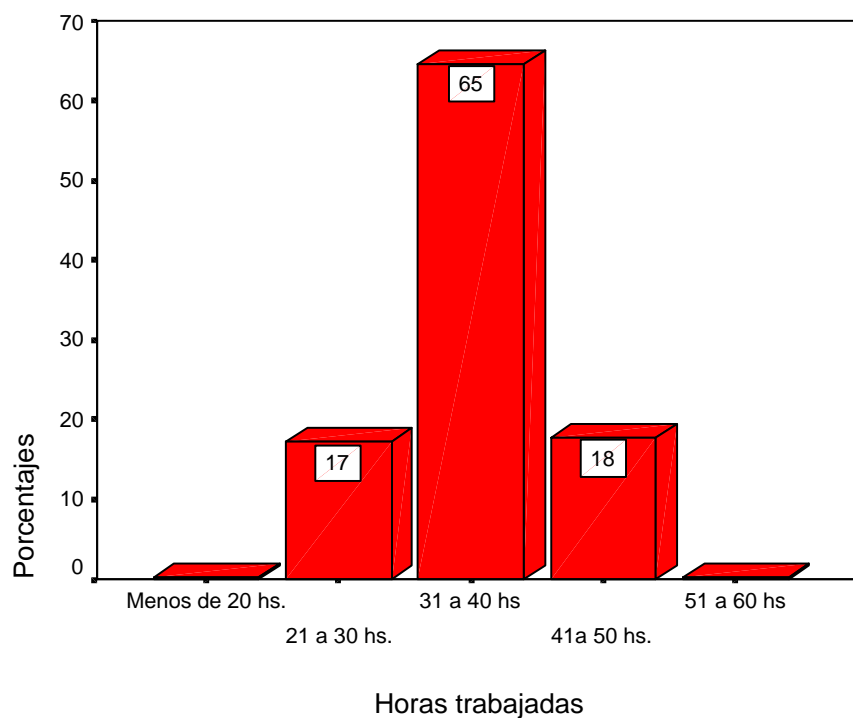
Cuadro 69
Categoría ocupacional
de la otra ocupación

Categoría Ocupacional	En porcentajes
EMPLEADO PRIVADO	74.8
EMPLEADO PUBLICO	7.9
PATRON C/PERS	.1
PATRON/SOCIO	1.3
TRABAJA POR SU CUENTA C / LOCAL	1.3
TRABAJA POR SU CUENTA S / LOCAL	7.7
PROFESIONAL INDEPENDIENTE	6.9
Total	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si analizamos la categoría ocupacional de la segunda ocupación, vemos que, al igual que lo que ocurre con el resto de la Universidad, la categoría mayoritaria es la de empleado privado. Por otra parte, los porcentajes de esta categoría son relativamente mayores que los del resto de la Universidad, en tanto que la categoría “profesional independiente” disminuye con respecto al resto. En estos datos puede influir el número importante de enfermeras que tiene el Hospital, que generalmente compensan el empleo público con otro empleo en la salud privada.

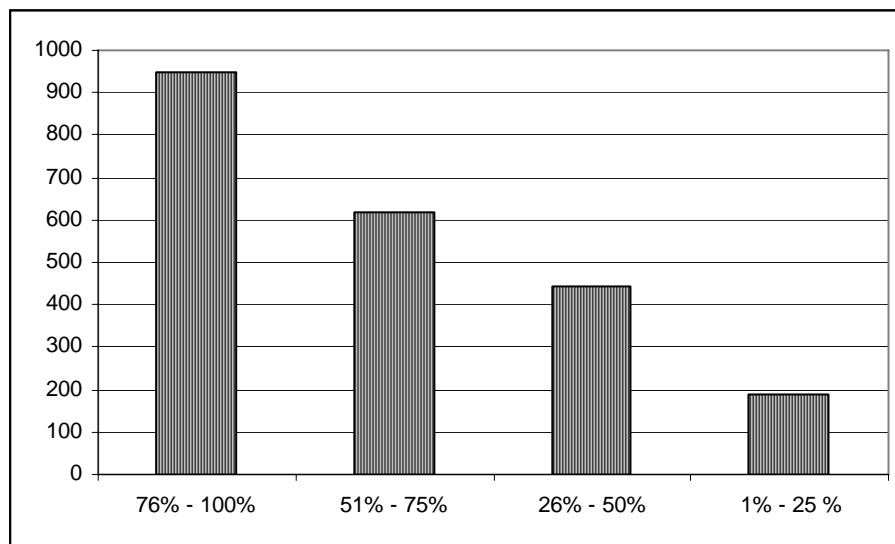
Cuadro 70
Horas trabajadas



La cantidad de horas de trabajo de los funcionarios del Hospital de Clínicas tiende a concentrarse, al igual que en el resto de la Universidad, en el tramo de 31 a 40 horas semanales. El piso mínimo es de 20 horas, y el porcentaje de funcionarios que trabajan más de 50 horas es muy bajo.

Cuadro 71 Aporte del funcionario

Porcentajes (en tramos) que aporta el funcionario a los ingresos mensuales del hogar en números absolutos

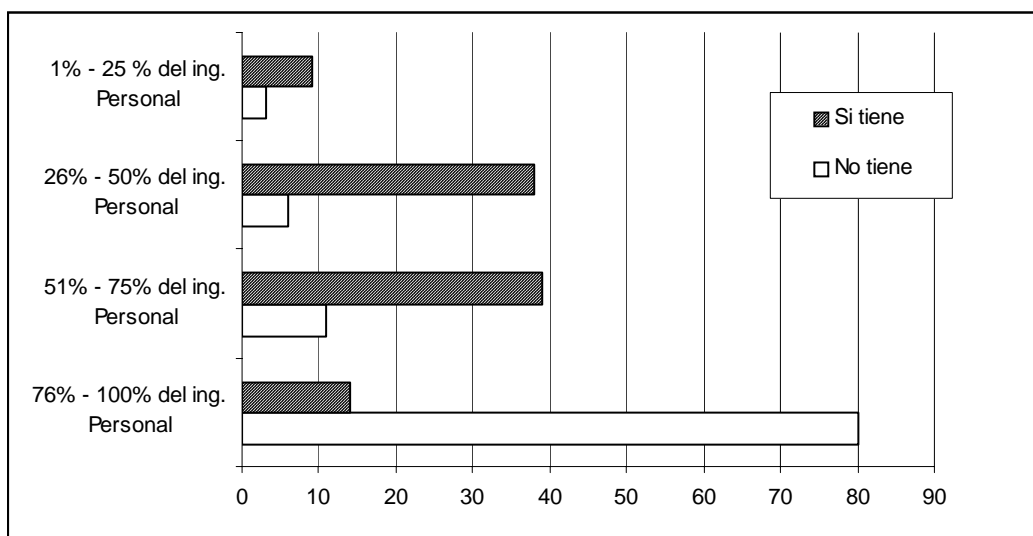


Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

También se repite en el Hospital de Clínicas, al igual que en el resto de la Universidad, la alta proporción de trabajadores cuyo sueldo cubre más del 75% del total de ingresos del hogar.

Cuadro 72
Porcentaje de ingresos
según otra ocupación

Porcentaje que representa los ingresos de la UdelaR en sus ingresos personales de los que tienen o no otra actividad remunerada (en porcentaje de representación)



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

El cuadro 72 nos muestra el porcentaje que representa el ingreso universitario en el total de ingresos del individuo, según tenga o no otro empleo. En primer lugar, las cifras indican que la gran mayoría de los trabajadores que sólo tienen su empleo en la UdelaR no tienen ingresos adicionales provenientes de otras fuentes, elemento que también constatamos para el caso de los funcionarios del resto de la Universidad. En segundo lugar, las cifras indican que para un 10% aproximado de funcionarios, el segundo empleo representa más del 75% del ingreso personal del individuo. En tercer lugar, vemos que para cerca de un 40% de los funcionarios que tienen doble empleo, los ingresos provenientes del mismo cubren entre 75 y 50% del ingreso del trabajador. Al mismo tiempo, para el restante 50% de los funcionarios, los ingresos provenientes del otro empleo cubren menos del 50% del ingreso total del individuo. Las cifras parecen marcar la heterogeneidad de situaciones, ya que para la mitad de los trabajadores los ingresos provenientes del doble

empleo son superiores a los ingresos provenientes de la Universidad, en tanto para la otra mitad son inferiores.

Cuadro 73
Trabajo de la pareja

	Masculino	Femenino	Total
No trabaja	38.7	16.9	23.8
Si trabaja	61.3	83.1	76.2
Total	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Es lógico suponer que, en este contexto, tal como vimos para el resto de la Universidad, la estrategia de sobrevivencia pase por complementar los ingresos con el salario proveniente de la pareja. En más del 75% de los hogares de trabajadores que viven en pareja, la misma trabaja. Estos porcentajes aumentan un poco más entre las mujeres que entre los hombres, aunque de todas maneras, entre éstos los porcentajes también son altos.

Cuadro 74
Trabajo de la pareja
Según Escalafón

	A = PROF.	B = TECNIC	C = ADMIN.	D = ESPECIAL.	E = OF.	F = SERV. GNRALE	R = RENOV. PERM.	Total
NO	18.8	21.0	14.5	19.1	42.6	25.9		23.8
SI	81.3	79.0	85.5	80.9	57.4	74.1	100.0	76.2
Tot	100	100	100	100	100	100	100.0	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Si se analiza la condición de que la pareja del funcionario trabaje en los diferentes escalafones del Hospital de Clínicas, encontramos que en 8 de cada 10 funcionarios su pareja trabaja, con la excepción del sector de Oficios. En este plano, el comportamiento de este último sector es similar al que encontramos en el resto de la Universidad. Se trata, como vimos, de un sector donde es mayoritaria la presencia masculina, con bajos ingresos relativos y con niveles de calificación específicas relativamente altos. En función de estos elementos, podemos hipotetizar que el comportamiento diferencial de este sector no parece ligado a una estrategia de sobrevivencia específica, sino a modelos culturales más profundos que se inscriben en pautas de socialización ligadas a grupos o sectores sociales específicos de nuestra sociedad.

Cuadro 75
Trabajo de la pareja
Por tramos de ingresos

Ingreso	NO	SI	Total
- de \$U 3.000	9.7	2.5	7.1
\$U 3.0001- 6.000	45.0	23.9	33.8
\$U 6.001-10.000	28.3	36.8	31.8
\$U 10.001- 15.000	12.0	21.7	16.7
\$U 15.001- 20.000	4.0	9.1	6.6
\$U 20.001- 25.000	1.0	2.7	2.0
\$U 25.001- 30.000		1.8	1.1
\$U 30.001 y Más		1.6	1.0
Total	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Si se observa la relación entre los ingresos mensuales del hogar de acuerdo a si la pareja trabaja o no, se percibe claramente que en los casos de los funcionarios cuyas parejas cuentan con otra actividad remunerada los ingresos mensuales son superiores en relación a aquellos en los cuales su pareja no tiene una actividad remunerada. Estos elementos parecen reforzar la hipótesis de que en los sectores más calificados existe un espiral positivo a través del cual estos funcionarios refuerzan sus ingresos con el trabajo de su pareja; la gran mayoría incorpora el trabajo de su pareja como estrategia de

sobrevivencia, en tanto en los sectores menos calificados, existe un espiral negativo en el cual al tiempo que tienen peores ingresos relativos su pareja no trabaja, sea por imposibilidad o por pautas culturales específicas.

IV - Estructura institucional

Cuadro 76
Sexo por Nivel de conducción

Sexo	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
MASCULINO	31.4	22.8	9.6	10.0	27.2
FEMENINO	68.6	77.2	90.4	90.0	72.8
Total	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

El cuadro 76 muestra un aumento significativo en la proporción de mujeres en los niveles más altos niveles de conducción de la institución. Mientras en los niveles Operativos las proporciones entre hombres y mujeres se distribuyen de acuerdo al promedio general, cuando más subimos en los niveles de conducción la proporción de mujeres en relación a los hombres aumenta. Si comparamos esta distribución con lo que ocurre en el resto de la Universidad, encontramos que la tendencia a que en los cargos de mayor responsabilidad de la institución predominen las mujeres es mayor aún en el Hospital de Clínicas que en el resto de la Universidad.

Cuadro 77
Sexo por Escalafón

	A = PROf	B = TEC.	C = ADM.	D = ESPECIAL	E = OFICIOS	F = SRVCOS GRALES.	R = RENOV. PERMANENT	Total
MASC.	2.9	12.7	22.2	22.9	83.5	35.5	66.7	27.2
FEM.	97.1	87.3	77.8	77.1	16.5	64.5	33.3	72.8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

Esta tendencia general se modifica cuando analizamos la composición por sexo en los diferentes escalafones del Hospital de Clínicas. En los escalafones Profesionales y Técnicos, la presencia femenina supera el promedio alcanzando una relación de 9 mujeres por cada hombre. Por el contrario, en el escalafón de Oficios predominan notoriamente los hombres, en tanto que en el sector de Servicios Generales la proporción de hombres, si bien no es mayoritaria, es superior a la del promedio. También en los cargos de Renovación Permanente existe una mayoría de hombres. Por otra parte, los escalafones Administrativos y de servicios Especializados mantienen las tendencias del promedio.

La composición por sexo de los diferentes escalafones del Hospital de Clínicas reproduce la misma estructura que analizamos para el resto de la Universidad. En los escalafones más calificados predominan las mujeres y en las tareas manuales y menos calificadas predominan los hombres o se mantienen proporciones más equilibradas. La excepción, en ambos casos, lo constituye el escalafón de Renovación Permanente.

Cuadro 78
Edad(*) por Nivel de conducción

Edad	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Hasta 29 años	11.2	11.1	6.0		11.5
30 a 39	31.2	23.1	41.0	3.3	29
40 a 49	35.9	33.4	29.5	46.7	34.6
50 a 60	16.8	23.6	18.7	40.0	18.9
61 y más	5.0	8.8	4.8	10.0	6.0
Total	100	100	100	100	100

(*) Al momento del Censo año 2000.

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si analizamos la distribución etaria en los diferentes niveles de conducción, se observan diferencias significativas. Un 46.7% de los funcionarios con el nivel de conducción 3 tienen entre 40 y 49 años, mientras que en los demás niveles de conducción este porcentaje desciende a 35%. El cuadro indica que, a diferencia de lo que ocurre con el resto de los funcionarios de la UdelaR, la edad parece ser un factor importante para acceder a niveles de conducción más altos, ya que existe una concentración en el Nivel III en los tramos etarios superiores, mientras que en los demás niveles de conducción, la población se distribuye de forma más heterogénea entre los estratos etarios.

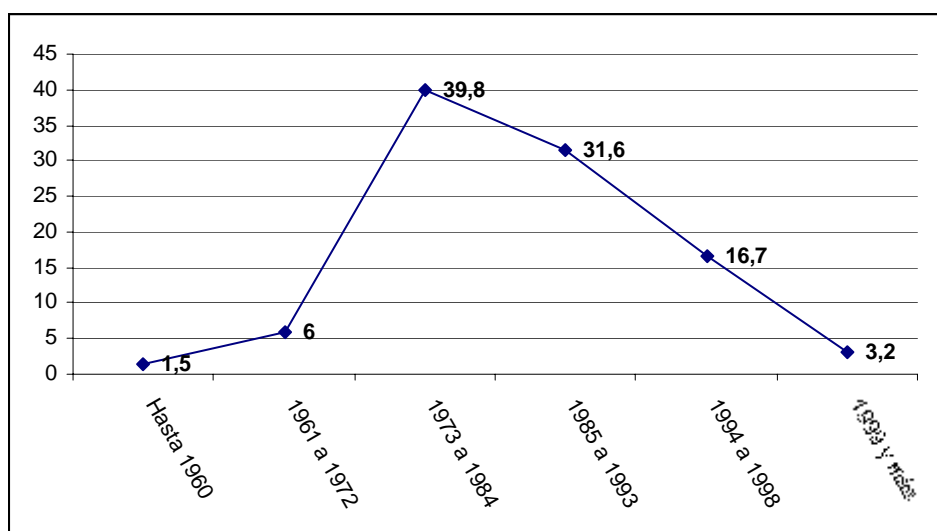
Cuadro 79
Edad por Escalafón

Edad	A = PROF.	B =TEC.	C =ADM.	D = ESPEC	E = OFIC	F = SERV. GRALES.	R = RENOV. PERM.	Total
Hasta 29	6.2	14.1	2.3	26.4	1.5	4.6		11.5
30 a 39	37.1	24.9	34.4	37.3	24.8	25.8		29.0
40 a 49	35.7	29.4	44.3	26.4	43.7	39.2	66.7	34.6
50 a 59	17.1	25.5	11.3	6.5	18.4	24.2	33.3	18.9
60 y más	3.8	6.1	7.7	3.3	11.7	6.1		6.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si se considera la estructura de edades por escalafón de base, se percibe que casi todos los escalafones reflejan, con leves diferencias, las proporciones generales de cada tramo. La excepción está dada por el escalafón “Renovación Permanente”, que tiene un porcentaje de edad mayor que el promedio. Por otro lado, en el escalafón Administrativos como en el de Oficios, se registra una escasa presencia de jóvenes. También se puede destacar que los Técnicos registran proporciones importantes en el menor tramo de edad (14%).

Cuadro 80
Año de ingreso
a la Universidad



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si se toma en cuenta el año de ingreso, (categorizado en períodos) como un indicador de la antigüedad de los funcionarios del Hospital de Clínicas, se observa las proporciones más altas se concentran en los funcionarios que tienen entre 27 y 16 años de antigüedad, en tanto lo siguen los funcionarios que tienen entre 16 y 7 años de antigüedad. Los porcentajes de funcionarios con más de 30 años de antigüedad no alcanzan el 6%, en tanto los que tienen menos de 7 años llegan la 20% aproximadamente.

Al analizar la antigüedad al interior de cada escalafón, vemos que el único que no sigue esta tendencia es el escalafón de trabajadores Especializados, que concentra un 43,6% de funcionarios de reciente inserción en la Universidad. También el escalafón de Renovación Permanente presenta un comportamiento diferente al promedio, en la medida en que el 83% de los funcionarios tiene una antigüedad que va entre los 16 a 27 años. Hay que tener en cuenta que este escalafón está compuesto sólo por 6 funcionarios sobre un total de 2.198, lo que le da al mismo un carácter muy específico, y puede no reflejar las tendencias de la gran mayoría del personal no docente.

Cuadro 81
Año de Ingreso a la Universidad
por Nivel de conducción.

Año de ingreso	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Hasta 1960	.8	2.6	2.4	3.3	1.5
1961 a 1972	2.5	12.5	7.2	33.3	5.9
1973 a 1984	36.2	50.7	35.5	50.0	39.9
1985 a 1993	35.1	22.2	43.4	13.3	31.6
1994 a 1998	21.6	8.7	10.8		16.7
1999 y más	3.7	3.3	.6		3.2
Total	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, Udelar. Elaboración propia.

Si analizamos la antigüedad según los diferentes niveles de conducción, vemos que, en el Hospital de Clínicas, a diferencia de lo que analizamos para el resto de la Universidad, la antigüedad tiene un peso relativamente importante en la carrera funcional de los trabajadores. La tendencia general en el Hospital de Clínicas es que a mayor antigüedad, mayor grado de responsabilidad. El 83% de los funcionarios con mayor grado de responsabilidad (nivel de

conducción III) tienen 20 o más años de antigüedad. Por el contrario, en el nivel Operativo encontramos un 60% de funcionarios que tienen 15 años o menos en la Institución. En los niveles de conducción I y II también se ve una tendencia a tener niveles de antigüedad superiores al promedio, aunque con tendencias menos acentuadas que las que encontramos en el nivel de conducción III.

Cuadro 82
Nivel educativo
por escalafón base

ESCALAFONES								
Nivel Educativo	A = PROF.	B = TEC.	C = ADM.	D = ESPZ	E = OFIC.	F = SER. GRLES	R = RENOV. PERM.	Total
Sin Intrucc./Prim. Incompl.			.9	.8	4.4	3.9		1.6
Primaria Completa		1.8	1.4	4.1	22.3	30.7		11.1
Secundaria Incompleta		26.2	34.4	44.1	20.9	33.7	33.3	28.6
Secundaria Completa		4.0	8.1	8.4	1.0	2.5		4.1
UTU Incompleta		1.3	.9	2.5	18.4	17.1		6.9
UTU Completa		5.6	10.4	8.4	25.7	8.4		8.5
Educ. Terciaria y militar incompleta		.6	1.8	.8	.5	.7		.7
Educ. Terciaria y militar completa	.5	.6	1.4	1.4	1.0	.5		.8
Universidad Incompleta	5.7	17.8	23.5	17.7	4.9	1.4	16.7	12.3
Universidad Completa	93.8	42.1	17.2	11.7	1.0	1.1	50.0	25.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Al observar el nivel educativo formal de los funcionarios del Hospital de Clínicas, los datos generales marcan un nivel relativamente alto. Un 25.4% de los funcionarios culminó sus estudios universitarios, en tanto un 37% tiene

estudios universitarios, más allá de tener un título profesional. También encontramos que sólo el 12% no superó el nivel de Educación Primaria. Es de destacar, en cambio, la alta proporción de funcionarios que tiene Secundaria Incompleta, en tanto sólo un 4% del total de funcionarios tiene Secundaria completa. Estas proporciones, tal como indicamos más arriba, no son componentes específicos del Hospital de Clínicas ni de la Universidad de la República, sino que reflejan tendencias generales de la Población Ocupada.

Si se contrastan estos datos en los diferentes escalafones del Hospital, estas “afirmaciones” generales sufren cambios. Como es esperable, el 93% de los funcionarios que se encuentran en el escalafón Profesional culminaron sus estudios universitarios, en tanto un 42% del escalafón Técnico también cuenta con estudios universitarios completo. Es de hacer notar, sin embargo, que cerca de un 27% de los funcionarios del escalafón Técnico no tienen secundaria completa.

En cambio, resulta interesante comparar los niveles educativos de los escalafones Administrativos, de Servicios Generales y de Oficios. En el primer escalafón, encontramos la misma estructura polarizada que analizamos para el resto de la Universidad. Mientras un 44% de los mismos tiene nivel terciario o superior completo o incompleto y un 10% UTU completa, cerca de un 35% no culminó sus estudios secundarios. Por un lado cerca de la mitad de los funcionarios están sobrecalificados para su función mientras que por el otro lado más de un tercio de los funcionarios no completó la formación secundaria.

En el escalafón de Oficios, encontramos que cerca del 45% de los funcionarios tiene estudios de UTU completos o incompleto, en tanto sólo un 7% tiene estudios terciarios o superiores. En este escalafón parece haber más congruencia entre el nivel educativo de los funcionarios y las tareas y funciones que desempeñan en la institución.

Por último, los funcionarios de Servicios Generales son los que presentan un menor nivel educativo, ya que el 30% solo culminó el nivel primario y un porcentaje similar presenta Secundaria incompleta. En este

escalafón los niveles educativos también parecen ser congruentes con las tareas poco calificadas que se desempeñan en el mismo.

Cuadro 83
Nivel educativo
por Nivel de conducción

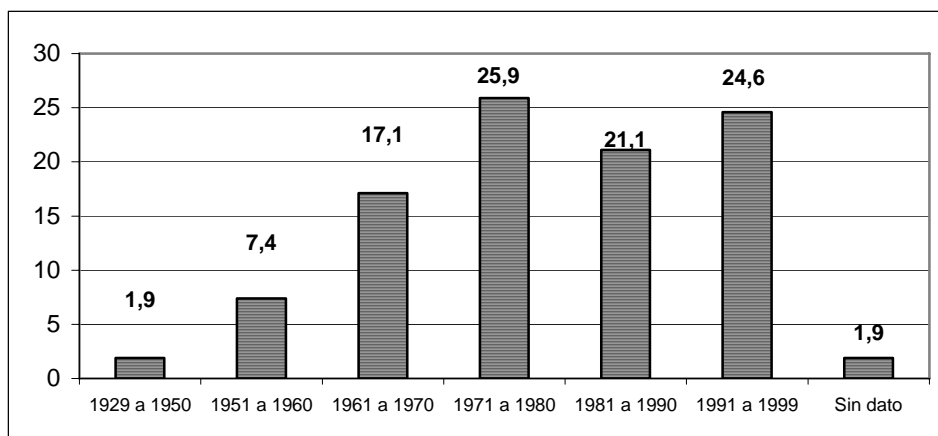
Tramo Educativo	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
Sin Intrucc./ Prim. Incompl.	2.3	.7			1.6
Primaria Completa	15.8	4.5			11.1
Secundaria Incompleta	37.7	16.6	4.2	6.7	28.6
Secundaria Completa	4.6	3.8	1.8		4.1
UTU Incompleta	9.4	3.2	1.2		6.9
UTU Completa	9.8	8.5	1.2		8.5
Educ . terciaria y militar incompleta	1.1	.2			.7
Educ. terciaria y militar completa	.8	1.0	.6		.8
Universidad Incompleta	8.8	19.9	7.8	10.0	12.3
Universidad Completa	9.6	41.7	83.1	83.3	25.3
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Al observar la relación entre nivel educativo y nivel de conducción, se percibe que existe una mayor concentración de casos en la diagonal positiva, lo que marca una fuerte relación positiva entre nivel educativo y mayor responsabilidad en la institución. Los niveles más altos de conducción (II y III) tienen proporciones más altas de educación universitaria completa que los niveles de conducción más bajos, lo que parece indicar la importancia y/o necesidad de la educación formal para el acceso a cargos de mayor responsabilidad. Por el contrario, en aquellos niveles de conducción con

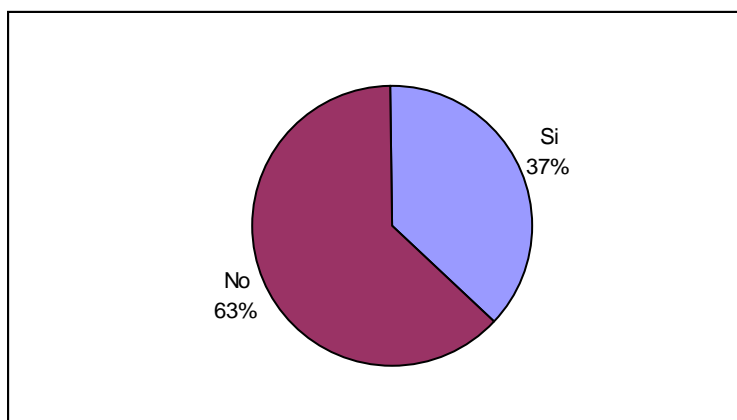
menores responsabilidades existe una mayor proporción de funcionarios con niveles educativos bajos.

Cuadro 84
Año de los Estudios
(en tramos y porcentajes)



El cuadro 84 ilustra la fecha en la cual los funcionarios no-docentes han realizado sus estudios. Casi un 25% de los funcionarios del Hospital de Clínicas cursaron sus estudios entre 1991 a 1999, en tanto un porcentaje levemente inferior (21%) lo hizo entre 1981 a 1990. Los datos indican la proximidad (medido en años), de los estudios formales de casi la mitad de los funcionarios del Hospital de Clínicas, lo que muestra una población cuya formación es, en líneas generales, relativamente reciente.

Cuadro 85
Manejo de idiomas
(lectura, escritura y/o habla)



Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En cuanto a la educación informal, como ser manejo de PC e idioma, tan sólo el 32.5% de los funcionarios maneja un ordenador, más allá del programa específico que aplique para sus tareas. Un porcentaje similar (37%) domina otro idioma, más allá de si ese dominio es en la escritura, lectura o habla.

Cuadro 86
Maneja Programas de Informática
por Escalafón base

	A = PROFE SIONA	B = TECNIC O	C = ADMINIS TRAT	D = ESPECIA LIZA	E = OFICIOS	F = SERVICI GENER	R = RENOV. PERMA	Total
NO	58.1	63.1	19.5	63.8	85.0	91.3		67.1
SI	41.9	36.9	80.5	36.2	15.0	8.7	100	32.9
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si observamos el dominio o manejo de informática de acuerdo a los diferentes escalafones, se percibe que los niveles que se corresponden con tareas no manuales (Profesionales, Técnicos, Administrativos y Especializados) son los que presentan mayores porcentajes de trabajadores que manejan programas informáticos. En el escalafón Administrativo un 80% de los mismos declaran manejar algún programa. Por otro lado en los escalafones que se corresponden con tareas manuales (Oficios y Servicios Generales) y que por lo tanto no requieren el apoyo o la utilización de la informática, las proporciones se invierten; un 85% y 90% de los escalafones de servicios y Oficios respectivamente no manejan ningún programa informática.

Cuadro 87
Hizo capacitación
por Escalafón de base

	A = PROFESIO NAL	B = TECNICO	C = ADMINISTR ATIVO	D = ESPECIALI ZADO	E = OFICIOS	F = SERVICIOG ENERAL	R = RENOV. PERMANE	Total
NO	11.4	45.1	38.0	35.7	55.8	55.6		43.3
SI	88.6	54.9	62.0	64.3	44.2	44.4	100	56.7
T	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelAR. Elaboración propia.

En un nivel general, la mitad de los funcionarios del Hospital de Clínicas, hizo un curso de capacitación en los últimos 5 años. Dicha capacitación se distribuye de manera desigual de acuerdo a los diferentes escalafones. En el escalafón Profesional un 84% de los funcionarios se capacitaron en los últimos 5 años, en tanto en los escalafones Administrativo y Especializado 6 de cada 10 funcionarios manifestaron haber realizado algún curso de capacitación.

En los sectores “Oficio” y “Servicios Generales” es donde encontramos menores porcentajes de participación en cursos de capacitación, aunque estos porcentajes alcanzan el 55%. Los sectores Profesionales, Administrativos y Especializados no sólo cuentan con un nivel de educación formal más alto, sino que tienen más instancias de formación para el desempeño específico del cargo. En cambio, los sectores de Oficios y de Servicios Generales tienen menores niveles de educación formal y menor capacitación para el desempeño específico del cargo.

Cuadro 88
Hizo capacitación
por Nivel de conducción

	Operativo	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Total
NO	47.7	43.2	12.0	13.3	43.4
SI	52.3	56.8	88.0	86.7	56.6
Tot	100	100	100	100	100

Fuente: I Censo de Funcionarios No-Docentes, año 2000.
 Unidad de Planeamiento, UdelaR. Elaboración propia.

Si analizamos la capacitación realizada de acuerdo a los diferentes niveles de conducción, vemos que los niveles de responsabilidad superiores tienden a capacitarse más que los niveles inferiores. Esta relación puede estar contaminada por la diferente proporción que existe entre los niveles de conducción según los escalafones. Los escalafones Profesionales y Técnicos tienen más cargos de conducción elevados que los escalafones vinculados a trabajos manuales o a tareas poco calificadas, por lo que el contenido y las exigencias del trabajo son también variables a considerar para explicar la participación en cursos de capacitación, más allá del nivel de responsabilidad.

Conclusiones

Resumiendo las tendencias generales que analizamos en el trabajo, podemos decir que el personal no-docente de la Universidad de la República tiene como características sociodemográficas más salientes una elevada proporción de mujeres, una estructura etaria similar al promedio de la población ocupada, aunque con menor presencia juvenil, un perfil marcadamente capitalino y urbano y un nivel educativo sensiblemente superior al promedio. También observamos que su nivel salarial es más bajo que el del sector público y que el del sector privado, lo que implica que exista doble empleo en proporciones relativamente altas y estrategias familiares de sobrevivencia que pasan, en el caso de hogares compartidos, por el trabajo de los dos cónyuges. Esa característica no se observa en los sectores que tienen menor nivel de calificación en la institución.

La división del trabajo muestra una mayoritaria presencia de funcionarios orientados a trabajos administrativos, aunque también es importante la presencia de Profesionales, Técnicos y especialistas de diferente tipo. También encontramos trabajadores manuales calificados y trabajadores no calificados en trabajos de vigilancia, servicios, etc. La pirámide funcional está altamente concentrada, con un 63% en el nivel más bajo y sólo un 2,5% en el nivel más alto, en un total de cuatro niveles jerárquicos.

En términos de capacitación, encontramos una estructura polarizada, con niveles de sobre-educación y fuerte capacitación específica en los niveles de conducción más altos y en los sectores Administrativos, Profesionales y Técnicos, y bajos niveles de educación formal y de capacitación específica en los sectores de trabajo manual y de Servicios Generales. El sector Administrativo tiene altas proporciones de funcionarios que manejan programas informáticos, niveles que descienden relativamente entre los que tienen mayor edad.

La estructura burocrática muestra una institución con fuertes componentes meritocráticos, en la cual la antigüedad no constituye un criterio

de ascenso predominante. Sin embargo, los componentes meritocráticos parecen más asociados a la adquisición de altos niveles de educación formal que a la capacitación específica para la tarea o al desempeño de los puestos de trabajo dentro de la institución.

Por último, comparando la realidad laboral del Hospital de Clínicas con el resto de la Universidad, encontramos que en líneas generales las características sociodemográficas y laborales tienen muchos puntos de semejanza. Entre las diferencias, podemos decir que la población trabajadora del Clínicas está más feminizada que el resto de la Universidad, que el doble empleo es un poco mayor y que la antigüedad tiene un peso relativamente mayor en la carrera burocrática del funcionario no docente del Hospital de Clínicas.

Este trabajo constituye una primera aproximación a la realidad laboral de los funcionarios no-docentes, tomando la información censal del año 2000, que no tenía como objetivo profundizar en este aspecto. La encuesta que se desarrollará en octubre del 2003 en el marco del Proyecto “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el marco del desarrollo de Competencias para el fortalecimiento de la formación continua del personal no-docente de la UdelaR” nos permitirá profundizar en muchos aspectos que, en el marco de este trabajo, simplemente se han esbozado.