



CiN

RUGE

Red Interuniversitaria
por la Igualdad de Género
y contra las Violencias

CARTOGRAFÍAS UNIVERSITARIAS SOBRE LO HECHO Y POR HACER

Informe consolidado:

**Relevamiento Nacional sobre la implementación de
Protocolos ante las Violencias de Género y las condiciones
de trabajo de los equipos de atención**

PERÍODO DE RELEVAMIENTO:
Diciembre 2024 – Abril 2025

**Comisión de Protocolos RUGE/CiN
Marzo 2026**



Autoridades y Créditos

Entidad responsable: Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN)

Rectora coordinadora RUGE: María Beatriz Gentile

Coordinadora ejecutiva RUGE: Victoria Primante

Comisión ejecutiva RUGE:

- **CPRES METROPOLITANO:** Victoria Primante (UNDAV) y Daniela Losiggio (UNAJ)
- **CPRES BONAERENSE:** Sofía Arduso (UNMP)
- **CPRES CENTRO:** Luciana Basso (UNER) y Romina Scocozza (UNC)
- **CPRES NOA:** Luz del Sol Sánchez (UNSA)
- **CPRES NEA:** Analía García (UNNE)
- **CPRES NUEVO CUYO:** María Clelia Guiñazú (UNLC)
- **CPRES SUR:** Cecilia Russo (UPC)

Comisión de Protocolos RUGE

Responsables del diseño y elaboración del instrumento:

Luciana Basso (UNER), Mariela Bernardez (UNGS), Noelia López (UNLP), Camila Dordoni Aller (UNA), Rocío Cordones (UNLA), Guadalupe Johnson (UPE), Erika Yamila Sánchez (UNNE), Mabel Nuñez (UNPAZ), Beatriz Guevara (UNSA) y Marianela Cano (UNSJ).

Responsables de la recolección, sistematización, análisis de los datos y de la redacción del informe:

Luciana Basso (UNER), Mariela Bernardez (UNGS), Maria Noelia López (UNLP), Camila Dordoni Aller (UNA), Rocío Cordones (UNLA), Guadalupe Johnson (UPE) y Lorena Fioretti (UPC).

Cita sugerida (APA 7.ª edición):

Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias. (2026). Cartografías universitarias sobre lo hecho y por hacer: Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos ante las Violencias de Género y las condiciones de trabajo de los equipos de atención. Consejo Interuniversitario Nacional.

Declaración de uso de Tecnologías de IA Generativa:

Durante el procesamiento y elaboración de este informe, se utilizaron herramientas de Inteligencia Artificial Generativa (ChatGPT Plus de OpenAI, NotebookLM de Google y Claude de Anthropic). Estas tecnologías se emplearon exclusivamente como soporte para el chequeo de sesgos estadísticos y metodológicos, el diseño de elementos gráficos y la corrección de edición textual. Los autores asumen la responsabilidad total por el contenido, la integridad de los datos y las interpretaciones presentadas en este documento.

Instituciones participantes

- Universidad Nacional de las Artes
- Universidad Nacional Arturo Jauretche
- Universidad Nacional de Avellaneda
- Universidad Nacional de General Sarmiento
- Universidad Nacional de Lanús
- Universidad Nacional de Luján
- Universidad Nacional de Lomas de Zamora
- Universidad Nacional de Moreno
- Universidad Nacional del Oeste
- Universidad Nacional de José C. Paz
- Universidad Nacional de Quilmes
- Universidad Nacional de San Martín
- Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz
- Universidad Nacional de Tres de Febrero
- Universidad Provincial de Ezeiza
- Universidad Nacional de Mar del Plata
- Universidad Nacional de La Plata
- Universidad Nacional del Centro de la Pcia. de Bs. As.
- Universidad Nacional de San Antonio de Areco
- Universidad Nacional de Rosario
- Universidad Autónoma de Entre Ríos
- Universidad Nacional de Córdoba
- Universidad Nacional de Entre Ríos
- Universidad Nacional de Villa María
- Universidad Provincial de Córdoba
- Universidad Nacional de Misiones
- Universidad Nacional del Nordeste
- Universidad Nacional de Salta
- Universidad Nacional de Tucumán
- Universidad Nacional de Cuyo
- Universidad Nacional de Chilecito
- Universidad Nacional de Comechingones
- Universidad Nacional de La Rioja
- Universidad Nacional de San Juan
- Universidad Nacional de Jujuy
- Universidad Nacional de San Luis
- Universidad Nacional de la Patagonia Austral
- Universidad Nacional de Río Negro
- Universidad Nacional del Comahue
- Universidad Provincial del Chubut
- Universidad Nacional de La Pampa

CARTOGRAFÍAS UNIVERSITARIAS.

SOBRE LO HECHO Y POR HACER

Índice temático

00. Créditos y listado de Instituciones participantes

01. Marco Institucional y antecedentes (p 1 - 2)

- **Introducción:** Contexto de la Comisión de Protocolos y Equipos de la RUGE- CIN.
- **Diseño del Relevamiento:** Metodología y validación del instrumento
- **Primer informe:** *Las universidades públicas argentinas a 10 años del primer Ni Una Menos*
- **Alcance y estructura del Relevamiento Actual**

02. Condiciones materiales de los equipos (p3 - 21)

- **Análisis Univariado:** Brechas en infraestructura y equipamiento.
- **Índice Sintético:** Distribución del déficit por regiones CPRES.
- **Hallazgos**

03. Composición y características de los equipos (p 22 - 39)

- **Características Demográficas:** Perfiles y formación específica.
- **Índice Sintético de Formación (ISF):** Brechas entre capital individual e institucional.
- **Organización:** Cantidad de integrantes y equipos unipersonales.

04. Condiciones contractuales de los equipos (p.40-52)

- **Modalidades de Contratación:** Análisis de la precariedad y estabilidad.
- **Financiamiento:** Dependencia de fondos propios universitarios.
- **Cupo Laboral:** Estado de aplicación del Cupo Travesti-Trans.

05. Condiciones de cuidado y compensaciones de los equipos (p 53 - 63)

- **Dimensión I:** Cuidado y acompañamiento institucional .
- **Dimensión II:** Compensaciones salariales para personal docente.
- **Alertas:** Déficit de aplicación de regímenes especiales y licencias.

06. Adecuaciones normativas y otros comentarios(p 64- 73)

- **Adecuaciones Normativas:** Necesidad percibida de modificación de protocolos.
- **Comentarios Finales:** Observaciones libres de los equipos de atención.
- **Perspectivas:** Hacia una justicia restaurativa y vinculante.

07. ANEXO DE MATERIALES GRÁFICOS (p74)

- **Visualización de Datos:** Síntesis de tendencias significativas.
- **Recursos de Apoyo:** Insumos para las instituciones participantes.

Marco Institucional y Antecedentes

1. Introducción

El presente informe consolida el procesamiento de datos reunidos mediante el “Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y condiciones de trabajo de los equipos de atención de las violencias” - Comisión Protocolos (RUGE-CIN) que tuvo lugar entre los meses de diciembre de 2024 hasta abril de 2025 - con la inclusión de una respuesta a posteriori de este plazo.

La comisión de Protocolos y condiciones de los equipos fue creada a instancias de la Asamblea Ejecutiva de la Red que tuvo lugar en la Universidad Nacional de La Plata en septiembre de 2023.

Este proyecto se inscribe en los lineamientos estratégicos de la RUGE CIN que promueve el trabajo federal de sistematización de experiencias, producción de información y lineamientos técnicos situados mediante redes colaborativas. Dicho trabajo se organiza a partir de ejes prioritarios definidos en los plenarios nacionales y bajo la coordinación de su comisión ejecutiva nacional.

2. Diseño del Relevamiento

En el caso que nos ocupa un paso fundamental fue la construcción metodológica del instrumento de relevamiento y su implementación mediante la colaboración activa de las coordinaciones de CPRES tanto para su validación, difusión e implementación.

Dada la heterogeneidad del sistema universitario, en este camino se apostó por un instrumento que habilitó la carga singularizada de respuestas por equipos - para el caso de aquellas universidades que presentan mayor despliegue atencional - ; así como la desagregación posterior por integrantes, para el análisis referido a las condiciones laborales y técnicas en que desarrollan su trabajo en las universidades.

Conforme el último consolidado, participaron del relevamiento 41 Universidades y se relevaron 97 equipos y 256 profesionales.

▶ Puede consultarse el instrumento mediante el siguiente enlace:

https://drive.google.com/file/d/1h7OMTTESiX0SEWVSeh9RltF1D5_3JfO-/view?usp=sharing

3. Primer informe sobre el Relevamiento

En junio de 2025 la comisión de Protocolos y Equipos elaboró el Informe *Las universidades públicas argentinas a 10 años del primer Ni Una Menos*. que sistematiza Resultados preliminares del Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención RUGE/CiN. El mismo priorizó una lectura de los datos reunidos a partir de tres ejes: Las violencias sexogénicas en el ámbito universitario; las situaciones, paradigmas y estrategias de abordaje de los Protocolos y sus equipos y una primera aproximación en torno a las características y condiciones generales de los equipos de atención.

▶ Puede consultarse el informe mediante el siguiente

enlace: <https://ruge.cin.edu.ar/documentos-y-publicaciones/43-informe-preliminar-ruge-relevamiento-sobre-los-protocolos-para-el-abordaje-de-las-violencias-por-motivos-de-genero-en-el-sistema-universitario>

Sugerencia de citado: Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias. (2025). **Informe: Las universidades públicas argentinas a 10 años del primer Ni Una Menos.** Resultados preliminares del Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y las condiciones de trabajo de los equipos de atención. Consejo Interuniversitario Nacional.

4. Alcances del presente informe

El material que compartimos a continuación es una ampliación de la versión preliminar, en tanto concluye el procesamiento analítico de la totalidad de las variables relevadas en torno a las condiciones de trabajo de los equipos de atención. El mismo se organiza en seis apartados:

- **I. Acerca de las condiciones materiales de los equipos**
- **II. Acerca de la composición y características de los equipos**
- **III. Acerca de las condiciones contractuales de los equipos**
- **IV. Acerca de las condiciones de cuidado de los equipos**
- **V. Acerca de adecuaciones normativas y otros**
- **VII. Piezas comunicacionales/gráficas**

Esperamos que el trabajo compartido constituya un aporte perfectible pero significativo para el trabajo colectivo de la red que nos cobija. En lo atinente a la Comisión que integramos, constituye un insumo central para avanzar en la construcción federal de una guía que aborde lineamientos y estándares mínimos referentes a los dispositivos y espacios atencionales para la implementación de protocolos universitarios frente a las VG, tarea que organizará el trabajo en el corto y mediano plazo.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS

Acerca de las condiciones materiales de los equipos

ICM — 8 dimensiones | 97 equipos | 7 regiones CPRES | 41 IIUU de RUGE respondientes¹

Relevamiento nacional del estado de situación de Protocolos VG y condiciones de trabajo de los equipos de atención - Comisión Protocolos (RUGE-CIN)

Procesamiento y análisis 2026: Preguntas 32-43

1. Nota metodológica

En este apartado del informe se analiza las **condiciones materiales y de equipamiento** con las que cuentan los equipos de atención en violencias de las instituciones universitarias participantes del “**Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y condiciones de trabajo de los equipos de atención de las violencias**” (2024-2025).

En este apartado, el análisis se organiza en **dos niveles complementarios**, que se leen en secuencia: primero se **examina cada condición material de manera independiente** y luego se presenta una **mirada integrada a través de un índice sintético**.

Estructura del análisis: dos niveles complementarios

Nivel	Denominación	Qué permite conocer
1	Análisis univariado por condición material	La magnitud y distribución del déficit en cada condición material de manera independiente. Permite identificar cuáles son las brechas más extendidas.
2	Análisis sintético — Índice de Condiciones Materiales (ICM)	La situación global de cada equipo considerando 8 dimensiones de manera integrada. Permite comparar equipos y regiones, identificar acumulación de déficits y establecer tramos de precariedad.

La estructura de procesamiento y análisis en dos niveles secuenciados (*nivel 1 univariado y nivel 2 de cruce a través de un índice*) obedece a una **opción analítico-argumentativa**. Permite **examinar primero cada condición por separado**. Luego, ya conociéndose el

¹ Corresponde a un volumen de participación del 60% sobre el total de instituciones universitarias que integran la Red RUGE-CIN (67 instituciones nucleadas)

peso específico de cada componente, se puede avanzar en **observar de manera cruzada y comparada esas condiciones relevadas** integradas en un índice que las mide (el ICM).

Las **secciones 2 a 4** corresponden al **Nivel 1 - análisis univariado por condición**. Las **secciones 5 a 7** corresponden al **Nivel 2 - análisis por ICM**. Ambos niveles se complementan: el primero muestra el detalle de cada brecha, el segundo muestra su acumulación por equipo y región.

Base del relevamiento

Ítem	Detalle
Total de equipos respondientes	97 equipos de atención
Universidades participantes	40 instituciones universitarias nucleadas en la RUGE
Regiones (CPRES)	Bonaerense (n=20), Centro (n=28), Metropolitano (n=15), NEA (n=3), NOA (n=17), Nuevo Cuyo (n=6), Sur (n=8)
Preguntas incluidas en el ICM	P32, P36, P37, P38, P39, P41, P42, P43
Preguntas excluidas	P33, P34, P35, P40 — condicionales o con respuestas inconsistentes*

***Nota metodológica:** Se excluyeron P33, P34, P35 y P40 por tratarse de preguntas condicionales, solo aplican a quienes respondieron afirmativamente en P32 o P39, o por presentar inconsistencias detectadas en el proceso de validación de los datos.

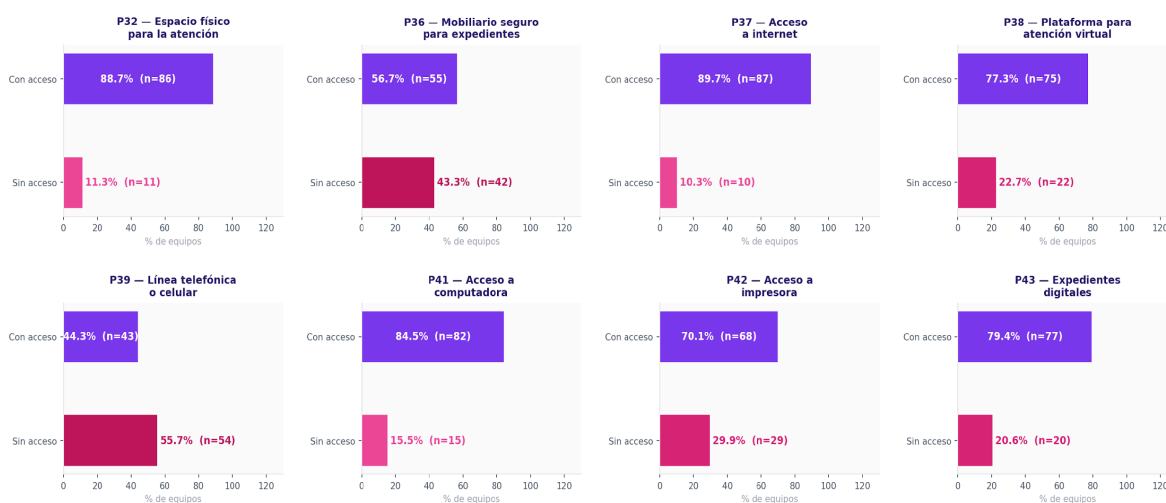
NIVEL 1 — ANÁLISIS UNIVARIADO POR CONDICIÓN

2. La escena nacional: cobertura y déficit de condiciones

El siguiente gráfico presenta simultáneamente las **8 condiciones materiales relevadas**², permitiendo una **lectura comparativa de la cobertura y el déficit a nivel nacional**. Las condiciones están ordenadas de menor a mayor déficit.

² Refiere a las preguntas: 32, 36, 37, 38, 39, 41, 42 y 43 del instrumento de relevamiento.

Nivel 1 — Análisis univariado: cobertura por condición material
97 equipos de atención en violencias



Barras horizontales por condición. Lila = con acceso. Magenta = sin acceso (déficit). Base: 97 equipos.

Datos claves: El acceso a internet y al espacio físico para la atención son las condiciones con mayor cobertura: el 89,7% y el 88,7% de los equipos cuentan con ellas respectivamente. En el extremo opuesto, la línea telefónica y el mobiliario seguro para resguardo de documentación concentran los mayores déficits: el 55,7% y el 43,3% de los equipos no cuentan con ellos. Las 8 condiciones presentan algún nivel de déficit, lo que indica que ninguna está universalmente garantizada en el sistema universitario.

3. Análisis por condición material

A continuación se presenta el análisis individual de cada una de las 8 condiciones materiales relevadas (y consideradas) con su frecuencia global³ y distribución por región (CPRES). El orden de presentación va de menor a mayor déficit nacional, comenzando por las condiciones mejor cubiertas.

3.1 Acceso a internet (P37)

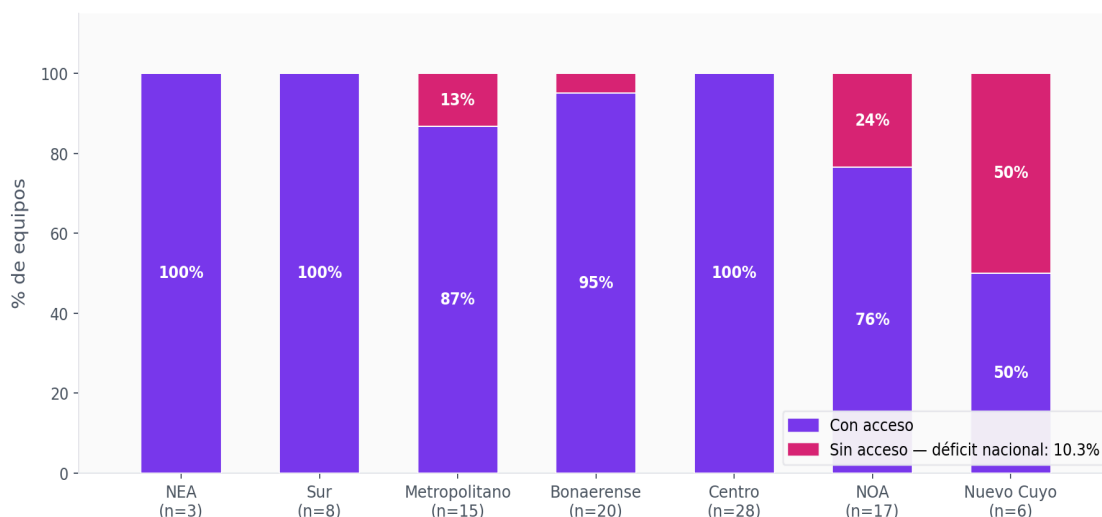
Respuesta	N	%
Sí — cuenta con acceso a internet	87	89,7%
No — no cuenta con acceso a internet	10	10,3%

³ Por “frecuencia global” se alude al número total de equipos respondientes que afirman tener acceso a esa condición material.

El **acceso a internet** es la **condición con mayor cobertura** del relevamiento: el **89,7% de los equipos cuenta con conectividad**. Sin embargo, los **10 equipos sin internet** se concentran principalmente en NOA (4 casos, 23,5%) y Nuevo Cuyo (3 casos, 50,0%), siendo el CPRES Centro la única región con cobertura del 100% entre los equipos respondientes.

Nota aclaratoria: Los datos aquí consignados corresponden a las respuestas brindadas por **97 equipos de atención** de 44 instituciones universitarias de todo el país. No obstante, el índice de participación en el relevamiento nacional fue del 60% de universidades que integran esta Red. Por ende, las conclusiones aquí arribadas no deberían ser directamente aplicadas a las circunstancias globales de cada región.

P37 – Acceso a internet
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



Cpres Centro es la única región con cobertura del 100%. Nuevo Cuyo presenta el mayor déficit (50%).

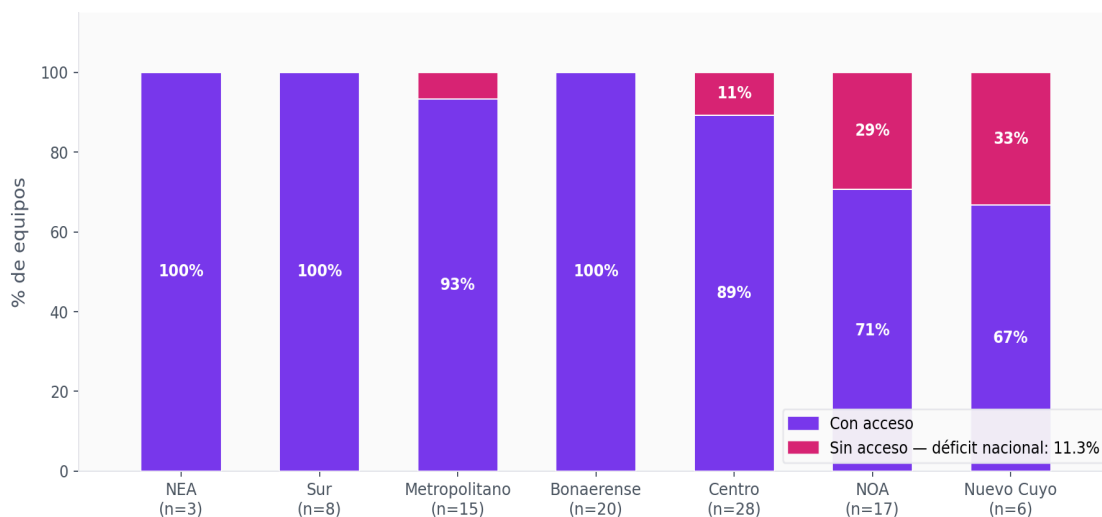
Nota metodológica: Contar con acceso a internet **no implica disponer de plataforma institucional para atención virtual (P38)**. La brecha entre ambas condiciones —89,7% con internet vs. 77,3% con plataforma virtual— indica que en algunos equipos la conectividad existe pero no está acompañada de herramientas institucionales para la atención remota.

3.2 Espacio físico para la atención (P32)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con espacio físico	86	88,7%
No — no cuenta con espacio físico	11	11,3%

El **88,7% de los equipos dispone de espacio físico para la atención**. Los **11 equipos sin espacio** se concentran en NOA (5 casos, 29,4%) y Nuevo Cuyo (2 casos, 33,3%). Cuatro regiones no presentan ningún equipo sin espacio físico: NEA, Sur, Bonaerense y Metropolitano.

P32 — Espacio físico para la atención
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



Bonaerense, NEA y Sur presentan cobertura del 100%. El déficit se concentra en NOA y Nuevo Cuyo.

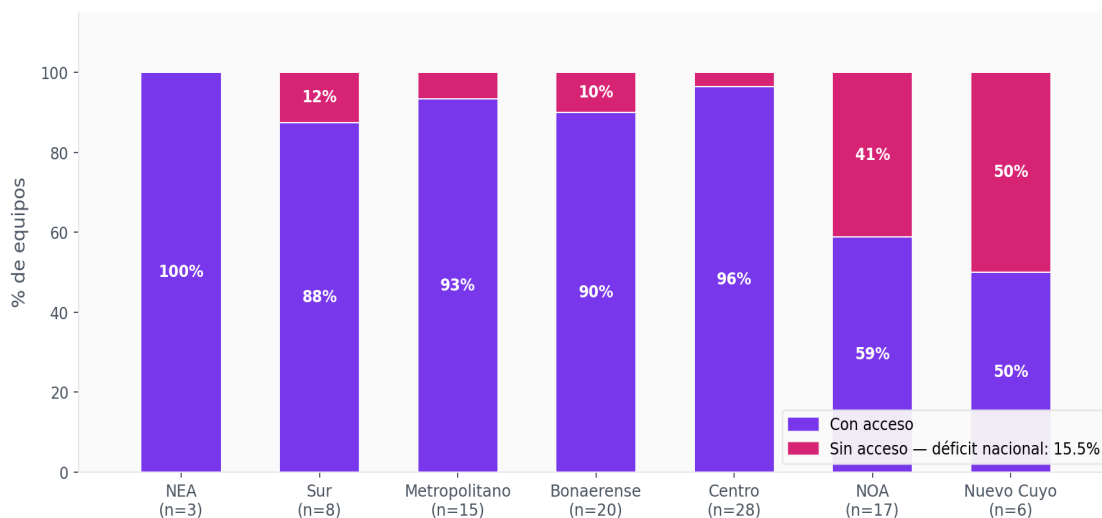
Nota metodológica: La disponibilidad de espacio físico no garantiza por sí sola condiciones adecuadas de atención. Las preguntas P33 (exclusividad), P34 (confidencialidad / privacidad) y P35 (climatización) profundizan sobre la calidad de ese espacio, pero fueron excluidas del análisis por presentar inconsistencias de respuesta.

3.3 Acceso a computadora (P41)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con acceso a computadora	82	84,5%
No — no cuenta con acceso a computadora	15	15,5%

El **84,5% de los equipos tiene acceso a computadora**. Los **15 equipos sin este recurso** (15,5%) se distribuyen de manera muy desigual: NOA concentra 7 casos (41,2%) y Nuevo Cuyo 3 (50,0%), mientras Centro solo registra 1 caso (3,6%) sobre 28 equipos. NEA no registra ningún déficit en esta condición entre los equipos de atención respondientes.

P41 — Acceso a computadora
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



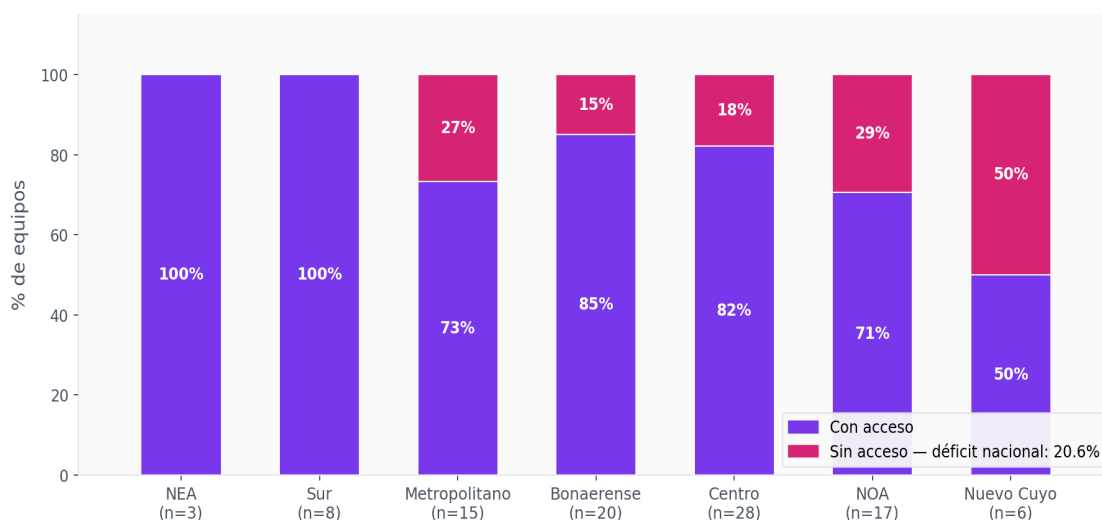
NOA y Nuevo Cuyo concentran el 66,7% del déficit total de computadoras (10 de 15 equipos).

3.4 Plataforma de expedientes digitales (P43)

Respuesta	N	%
Sí — la universidad provee plataforma de expedientes digitales	77	79,4%
No — no cuenta con plataforma de expedientes digitales	20	20,6%

El **79,4%** de los equipos cuenta con plataforma institucional de expedientes digitales. Los 20 equipos sin sistema de expedientes digital configuran un **déficit nacional de acceso del 20,6%** que se distribuye entre el 15,0% en el Cpres Bonaerense y el 50,0% en Nuevo Cuyo

P43 — Plataforma de expedientes digitales
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



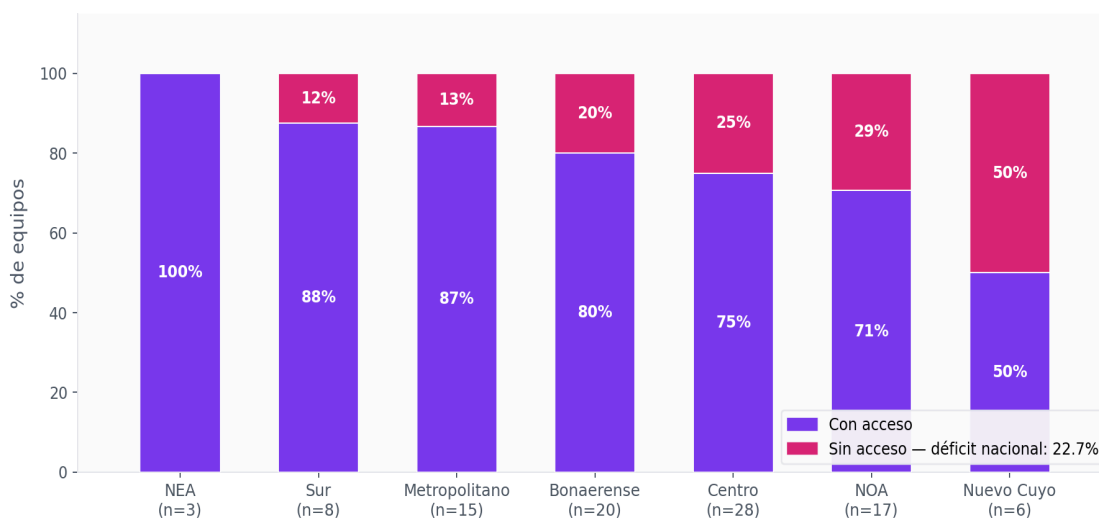
Nota metodológica: Esta condición depende de decisiones institucionales y condiciones materiales generales de la universidad en su conjunto, no del equipo de atención en particular. Su déficit refleja un **rezago en la digitalización de la gestión documental con impacto directo en los equipos de género.**

3.5 Plataforma para atención virtual (P38)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con plataforma o usuario para atención virtual	75	77,3%
No — no cuenta con plataforma para atención virtual	22	22,7%

El **22,7% de los equipos no cuenta con plataforma o usuario institucional para atención virtual**. El déficit es transversal aunque con variaciones: Nuevo Cuyo presenta el mayor (50,0%), seguido por NOA (29,4%) y Centro (25,0%). NEA no registra ningún déficit en esta condición, al menos entre los equipos de atención respondientes.

P38 — Plataforma para atención virtual
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



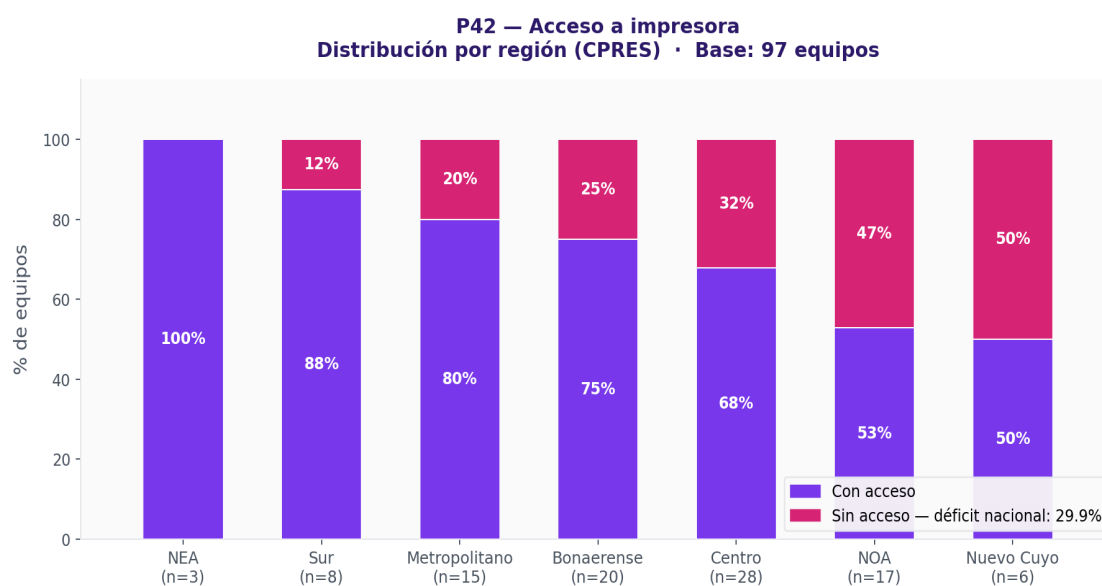
El déficit en plataforma virtual coexiste en muchos casos con el déficit telefónico, dejando a 18 equipos sin ningún canal de contacto remoto.

Cruce relevante: 18 equipos (18,6%) no cuentan ni con línea telefónica ni con plataforma virtual. Estos equipos no disponen de ningún canal de contacto remoto con las personas consultantes, lo que puede limitar seriamente su capacidad de respuesta ante situaciones de urgencia.

3.6 Acceso a impresora (P42)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con acceso a impresora	68	70,1%
No — no cuenta con acceso a impresora	29	29,9%

El **29,9%** de los equipos no tiene acceso a impresora, el tercer déficit más extendido del relevamiento. NOA (47,1%) y Nuevo Cuyo (50,0%) presentan los valores más altos, mientras NEA no registra ningún caso entre los equipos respondientes.



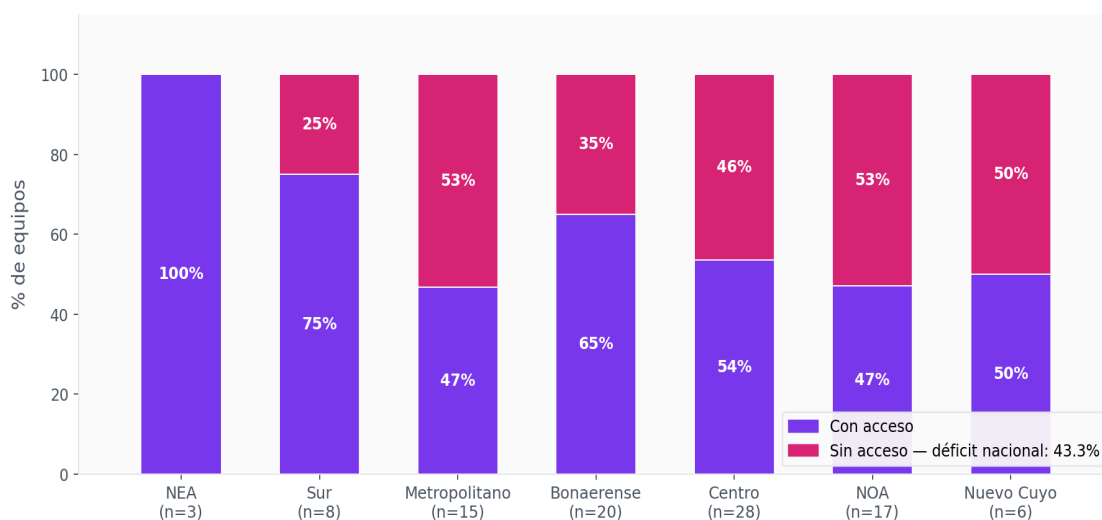
*El déficit de impresora afecta a casi 1 de cada 3 equipos a nivel nacional.
En NOA y Nuevo Cuyo supera el 47%.*

3.7 Mobiliario seguro para expedientes (P36)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con mobiliario seguro para expedientes	55	56,7%
No — no cuenta con mobiliario seguro	42	43,3%

El **43,3%** de los equipos carece de mobiliario seguro para el resguardo de expedientes y documentación sensible. Este déficit afecta a todas las regiones en proporciones significativas: NOA (52,9%), Metropolitano (53,3%) y Nuevo Cuyo (50,0%) lideran el déficit, y solo NEA no registra ningún caso entre los equipos respondientes.

P36 — Mobiliario seguro para expedientes
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



El déficit de mobiliario seguro supera el 35% en 5 de las 7 regiones. Solo NEA no registra casos.

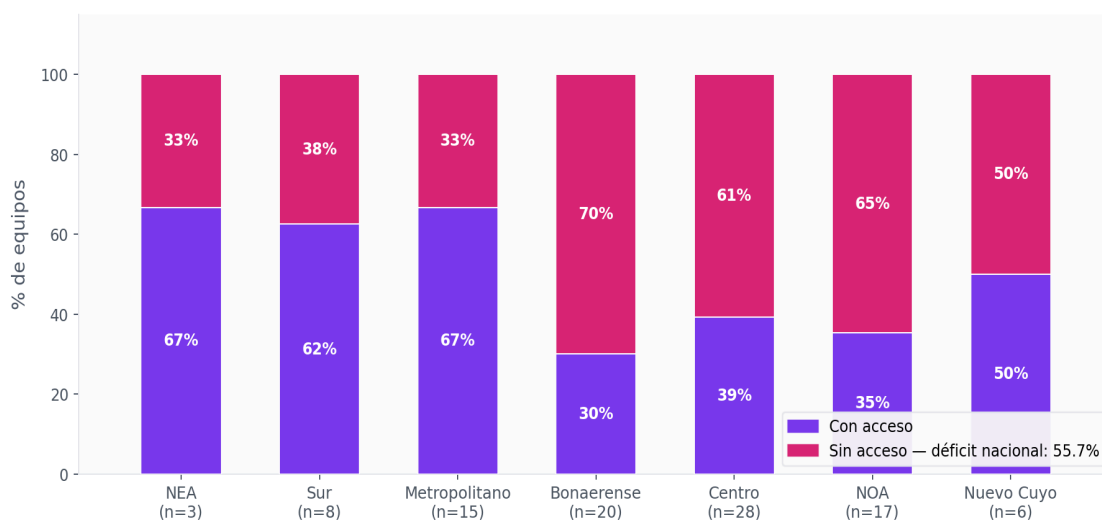
Cruce relevante: 12 equipos no cuentan ni con mobiliario seguro ni con plataforma de expedientes digitales. Estos equipos carecen de cualquier mecanismo de resguardo documental —ni físico ni digital— para la documentación de las consultas y denuncias que atienden.

3.8 Línea telefónica o celular (P39)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con línea telefónica o celular	43	44,3%
No — no cuenta con línea telefónica o celular	54	55,7%

La línea telefónica o celular es el déficit más extendido de todo el relevamiento: el **55,7%** de los equipos no cuenta con este recurso. Es el único indicador en el que la mayoría de los equipos presenta déficit. Este **déficit es transversal a todas las regiones** con especial intensidad en Bonaerense (70,0%), NOA (64,7%) y Centro (60,7%). La región con menor déficit es NEA (33,3%), pero incluso allí supera un tercio de los equipos respondientes.

P39 — Línea telefónica o celular
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos



Único indicador donde la mayoría presenta déficit. Bonaerense registra el valor más alto (70%), condición de déficit que, en esa región, no aparece en otros parámetros.

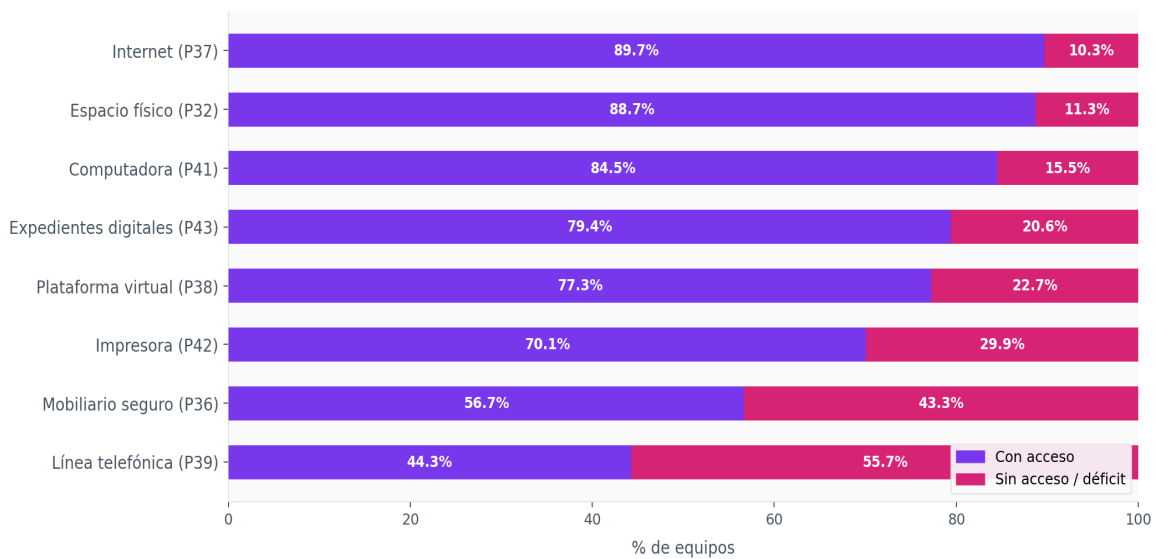
Nota destacada: El Cpres Bonaerense presenta el mayor déficit telefónico (70,0%) pese a tener una cobertura del 100% en acceso a espacio físico y 90% en disponibilidad de computadora. Esto sugiere que el déficit de telefonía en esa región no respondería a una precariedad generalizada sino a una carencia específica y sostenida en esta dimensión en particular.

4. Síntesis del análisis univariado (Nivel 1)

La tabla siguiente reúne las **8 condiciones ordenadas de mayor a menor déficit**, ofreciendo una **lectura comparativa del estado general** de cada dimensión a nivel nacional.

Nº	Condición	Con acc.	% con	Sin acc.	% déficit
1	Línea telefónica (P39)	43	44,3%	54	55,7%
2	Mobiliario seguro (P36)	55	56,7%	42	43,3%
3	Impresora (P42)	68	70,1%	29	29,9%
4	Plataforma virtual (P38)	75	77,3%	22	22,7%
5	Expedientes digitales (P43)	77	79,4%	20	20,6%
6	Computadora (P41)	82	84,5%	15	15,5%
7	Espacio físico (P32)	86	88,7%	11	11,3%
8	Internet (P37)	87	89,7%	10	10,3%

**Cobertura y déficit por condición material
97 equipos — ordenado de mayor a menor déficit**



Barras apiladas: lila = con acceso / magenta = sin acceso. Ordenado de mayor a menor déficit. Base: 97 equipos.

Cruces de déficit — situaciones de vulnerabilidad múltiple



Más allá del déficit en cada condición individual, el cruce entre variables permite **identificar equipos que enfrentan simultáneamente varias carencias**, configurando situaciones de vulnerabilidad estructural:

Combinación de déficit	Equipos	%	Impacto principal
Sin teléfono y sin plataforma virtual	18	18,6%	Sin contacto remoto
Sin mobiliario seguro y sin expedientes digitales	12	12,4%	Sin resguardo documental
Sin computadora y sin internet	6	6,2%	Sin equipamiento digital básico
Sin espacio físico y sin internet	4	4,1%	Sin presencia física ni virtual

NIVEL 2 — ANÁLISIS SINTÉTICO: ÍNDICE DE CONDICIONES MATERIALES (ICM)

5. Construcción y distribución del ICM

Construcción del ICM

El **Índice de Condiciones Materiales (ICM)** integra las **8 condiciones** analizadas en el Nivel 1 pero aplicando un único indicador sintético. A cada equipo se le asigna *1 punto* por cada condición material garantizada y *0 punto* si no la tiene. La suma resulta en un puntaje entre 0 y 8 que indica **cuántas de las 8 condiciones materiales están presentes**.

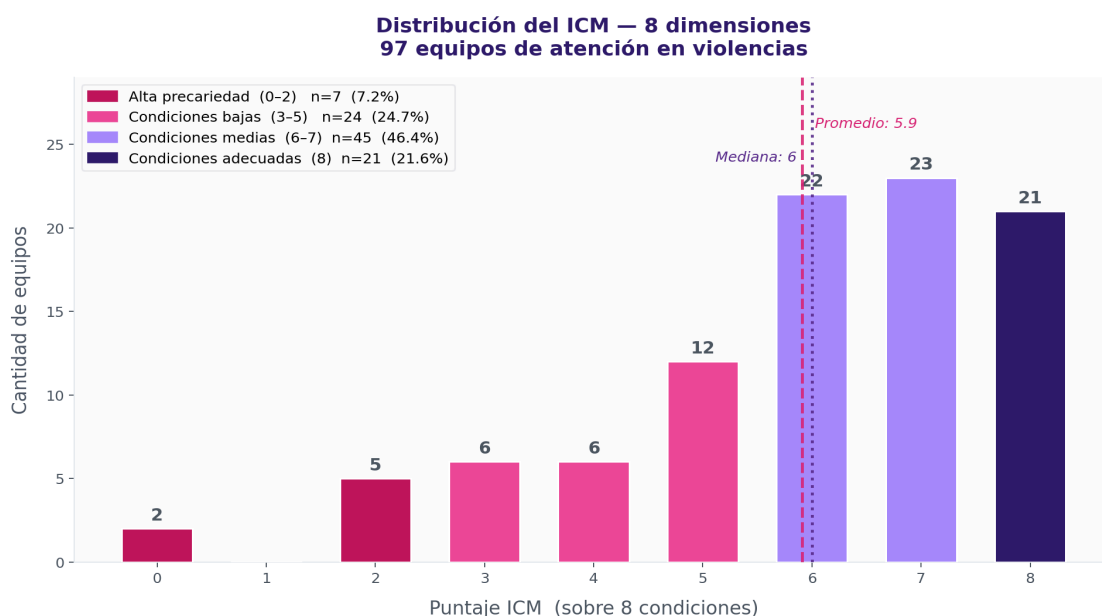
En resumen, el ICM es un **índice aditivo simple**: suma **cuántas condiciones tiene cada equipo**. Este índice se construye con la información obtenida en las 8 preguntas del relevamiento que cuentan con información sólida y sin inconsistencias.

Nota metodológica: *El ICM trata todas las condiciones como equivalentes, cada una vale 1 punto. Es un índice aditivo simple, la opción más transparente y replicable. Una ponderación diferencial requeriría una decisión teórica y política previa sobre cuáles condiciones son más críticas para la tarea de atención, decisión que excede a este trabajo de relevamiento.*

Escala de valoración

Tramo	Descripción	Equipos
0 – 2	Alta precariedad — carencias severas en la mayoría de condiciones	7 equipos — 7,2%
3 – 5	Bajas condiciones — déficits importantes en varias dimensiones	24 equipos — 24,7%
6 – 7	Condiciones medias — mayoría de condiciones cubiertas	45 equipos — 46,4%
8	Condiciones adecuadas — todas las condiciones garantizadas	21 equipos — 21,6%

Distribución del ICM



Eje X: puntaje ICM (0 a 8). Eje Y: cantidad de equipos. Líneas de referencia: promedio (5,9) y mediana (6).

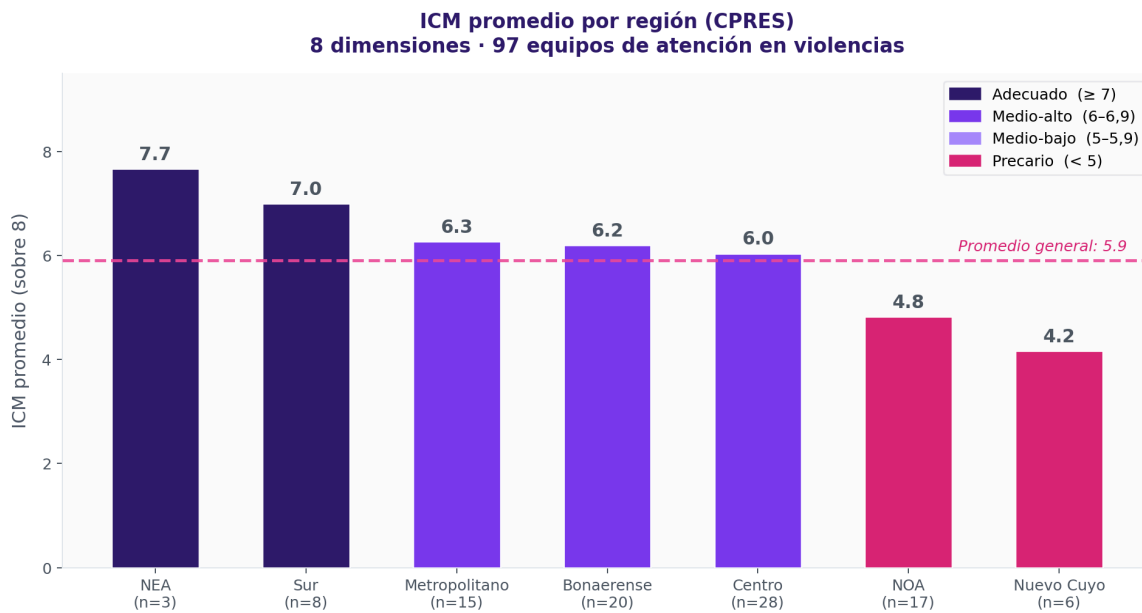
Indicador	Valor
Promedio ICM	5,9 / 8
Mediana ICM	6 / 8
Equipos con ICM = 8 (condiciones completas)	21 (21,6%)
Equipos con ICM 6–7 (condiciones medias)	45 (46,4%)
Equipos con ICM 3–5 (pocas condiciones)	24 (24,7%)
Equipos con ICM 0–2 (alta precariedad)	7 (7,2%)
Equipos con ICM = 0 (sin <u>ninguna condición garantizada</u>)	2 (2,1%)

*Los 2 equipos con ICM = 0 pertenecen ambos a la región de Nuevo Cuyo. Representan la **situación más crítica** del relevamiento: ninguna de las 8 condiciones materiales está garantizada conforme lo que informaron.*

6. Análisis regional por CPRES

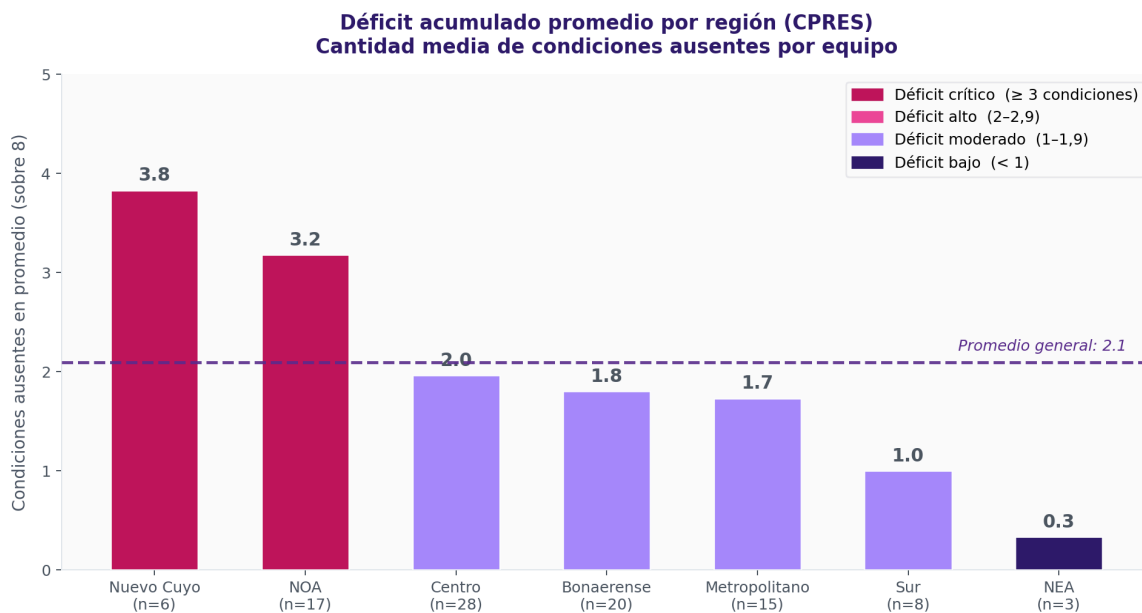
La **mirada regional** revela **disparidades significativas** entre CPRES. El ICM promedio varía entre **4,2 (Nuevo Cuyo)** y **7,7 (NEA)**, una **brecha de más de 3 puntos** que evidencia **condiciones materiales estructuralmente desiguales** entre regiones.

ICM promedio por región



Ordenado de mayor a menor ICM. Línea punteada: promedio general (5,9). Colores por tramo de valoración.

Déficit acumulado promedio por CPRES⁴



Cantidad media de condiciones ausentes por equipo en cada región (8 menos el ICM promedio).

Nota aclaratoria: Cada barra de este gráfico indica **cuántas condiciones le faltan en promedio a los equipos** de cada CPRES. No muestra cuántas condiciones materiales sí poseen, sino a cuántas de las relevadas no acceden.

⁴ Este cruce aporta la misma información anterior presentada para el ICM promedio por CPRES pero, en este caso, vista desde el lado del déficit en lugar del lado de la cobertura. El orden de las regiones es exactamente inverso al del gráfico de ICM promedio. Ello permite visualizar con mayor claridad las condiciones ausentes y, a su vez, señalar brechas entre regiones.

Déficit acumulado promedio por región (CPRES)
Condiciones materiales ausentes en promedio por equipo · ICM de 8 dimensiones

CPRES	ICM promedio (sobre 8)	Déficit acumulado (condiciones ausentes)
NEA	7.7	0.3
Sur	7.0	1.0
Metropolitano	6.3	1.7
Bonaerense	6.2	1.8
Centro	6.0	2.0
NOA	4.8	3.2
Nuevo Cuyo	4.2	3.8
PROMEDIO GENERAL	5.9	2.1

■ Déficit bajo (< 1 condición) ■ Déficit moderado (1 - 1,9) ■ Déficit alto (2 - 2,9) ■ Déficit crítico (≥ 3 condiciones)

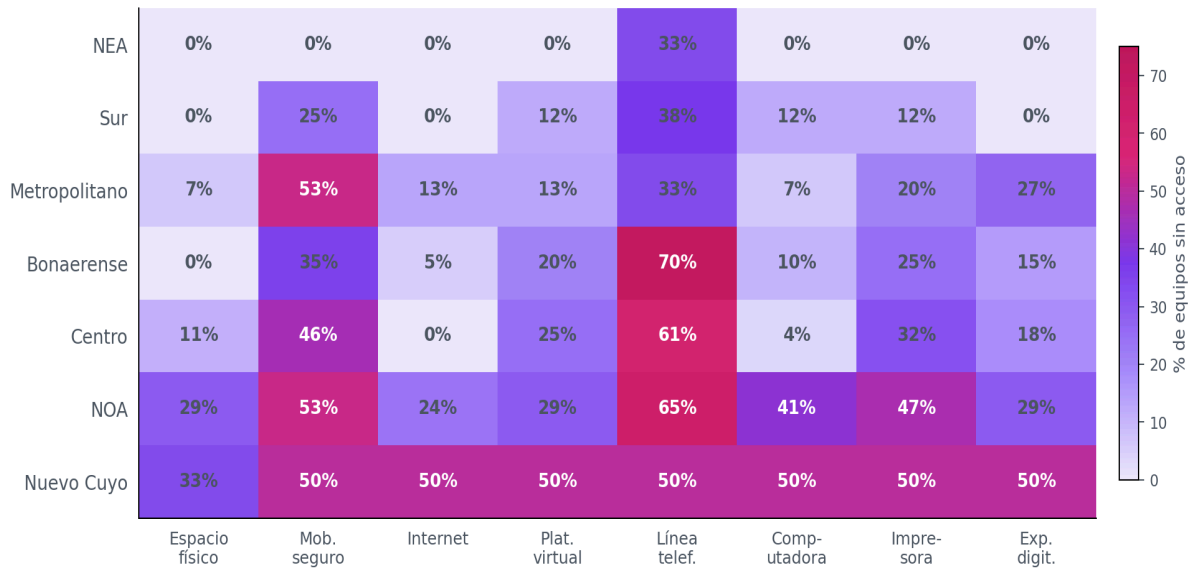
Una mirada comparativa de estos datos identifica la situación levemente deficitaria del **CPRES NEA** (3 equipos respondientes) con un **déficit 0,3**⁵. Es decir que, en promedio, los equipos de la región NEA tienen casi todas las condiciones materiales relevadas garantizadas. Les falta menos de una condición por equipo (-0.3). En contraposición, el **CPRES Nuevo Cuyo** presenta un déficit más acentuado (**déficit 3,8**). En promedio, **a cada equipo de Nuevo Cuyo le faltan casi 4 de las 8 condiciones materiales relevadas**. Es decir, la mitad del equipamiento mínimo no está garantizado.

Mapa de déficit por condición y CPRES

En la siguiente tabla es posible visualizar el **mapa general de déficit** por porcentaje de déficit de acceso acumulado en cada condición material relevada por CPRES.

⁵ El cálculo aplicado es: *Valor máximo de ICM posible - ICM promedio de la región = valor de déficit acumulado promedio* || Por ejemplo: 8 - 7,7 = 0,3 de déficit acumulado promedio para el caso del CPRES NEA

Mapa de déficit por condición y región (CPRES)
% de equipos sin acceso – mayor intensidad = mayor déficit

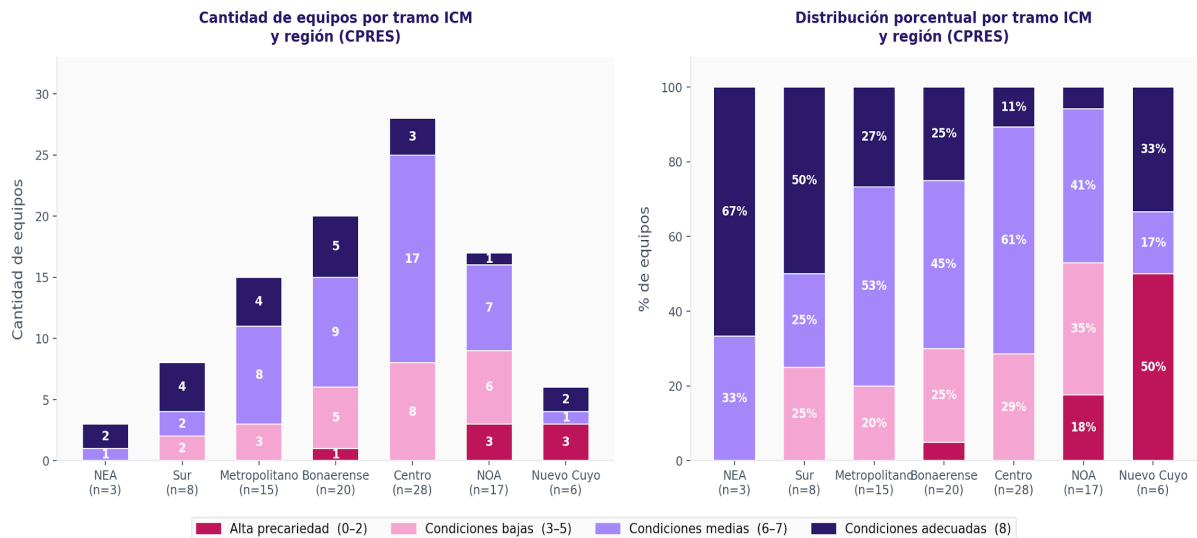


% de equipos sin acceso a cada condición por región. Mayor intensidad de color = mayor déficit.

Como ya se ha señalado en el primer nivel de análisis, en este cruce analítico se observa que el **acceso a mobiliario seguro** para resguardo de material documental sensible y la **disponibilidad de línea telefónica** son los déficit más sensibles a nivel nacional.

Distribución por tramo ICM y CPRES

Distribución de equipos por tramo ICM y región (CPRES)
8 dimensiones · 97 equipos de atención en violencias



Izquierda: cantidad de equipos por tramo. Derecha: distribución porcentual interna de cada región.

La lectura porcentual revela **contrastes marcados**, a saber:

- **CPRES Nuevo Cuyo**, con 6 equipos respondientes, es la única región con la **mitad de sus equipos** en condiciones materiales de alta precariedad (50%).

- **CPRES NOA**, con 17 equipos respondientes, acumula el **mayor peso relativo en tramos críticos** entre las regiones con muestra amplia⁶: **17,6% en alta precariedad** y 35,3% en bajas o pocas condiciones materiales garantizadas.
- **CPRES Centro**, con 28 equipos respondientes, muestra que el **60,7% se ubica en condiciones medias** pero **solo el 10,7% alcanza condiciones adecuadas** (el porcentaje más bajo de todas las regiones en ese tramo).

Tabla comparativa por CPRES

CPRES	Nº Eq	ICM prom.	Déficit acum.	% sin tel.	% sin mob.	Eq. prec. (0-2)
NEA	3	7,7	0,3	33,3%	0%	0
Sur	8	7,0	1,0	37,5%	25,0%	0
Metropolitano	15	6,3	1,7	33,3%	53,3%	0
Bonaerense	20	6,2	1,8	70,0%	35,0%	1
Centro	28	6,0	2,0	60,7%	46,4%	0
NOA	17	4,8	3,2	64,7%	52,9%	3
Nuevo Cuyo	6	4,2	3,8	50,0%	50,0%	3 (2 con ICM=0)



Advertencia metodológica: NEA (Nº de Eq.=3) y Sur (Nº de Eq.=8) registran los ICM más altos. Sus resultados deben leerse con cautela dado el **tamaño reducido de la muestra (cantidad de equipos respondientes)**. Ello limita la posibilidad de generalizar al conjunto de universidades de esas regiones.

⁶ Con la expresión “muestra amplia”, metodológicamente se alude a la o las regiones o CPRES con mayor número o volumen de equipos respondientes en el relevamiento. Los CPRES que por el volumen de la participación de equipos respondientes son considerados como de “muestra amplia” son: Centro, Bonaerense, NOA y, por último, el Metropolitano.

7. Conclusiones

El análisis de las condiciones materiales de los equipos de atención en violencias de las instituciones universitarias participantes del relevamiento —examinadas en dos niveles complementarios— revela un **panorama desigual** con **déficits estructurales en dimensiones clave** para el desempeño de la tarea diaria.

Las brechas no son aleatorias: se acumulan en ciertas condiciones y acentúan en ciertas regiones, configurando **situaciones de precariedad** que trascienden la voluntad de los propios equipos y remiten a **decisiones institucionales de asignación de recursos y presupuestarias en términos nacionales.**

1. La telefonía es el déficit más extendido y una vacancia transversal

Con el **55,7% de los equipos sin línea telefónica ni celular**, la comunicación remota emerge como la **brecha material más pronunciada** del relevamiento y la única en la que la mayoría presenta déficit. Este **déficit atraviesa todas las regiones** con especial intensidad en el CPRES Bonaerense (70,0%), NOA (64,7%) y Centro (60,7%). El caso del CPRES Bonaerense sucede algo llamativo: presenta el mayor déficit telefónico pese a tener cobertura del 100% en espacio físico, lo que sugiere una carencia específica y no una precariedad generalizada. A esto se suma que **18 equipos (18,6%) carecen simultáneamente de teléfono y plataforma virtual**, quedando sin ningún canal de contacto remoto.

2. El resguardo documental es una deuda crítica y transversal

El **43,3% de los equipos carece de mobiliario seguro para el resguardo de expedientes**, y el **déficit supera el 35% en 5 de las 7 regiones**. Cuando se cruza con la **disponibilidad de expedientes digitales**, 12 equipos no cuentan con ninguno de los dos mecanismos de resguardo —ni físico ni digital— lo que implica **ausencia total de condiciones para la protección de datos sensibles**. Este déficit **afecta directamente a la garantía de privacidad y confidencialidad** que estos dispositivos deben garantizar por el tipo de tarea desarrollada.

3. Internet y espacio físico están consolidados pero no garantizan atención de calidad por sí solos

Las dos **condiciones con mayor cobertura** son **internet (89,7%)** y **espacio físico (88,7%)**. Sin embargo, **tener internet no garantiza poder sostener la atención virtual:** el 22,7% no dispone de plataforma institucional para ello. Y **tener espacio físico no garantiza privacidad:** las preguntas sobre exclusividad y confidencialidad del espacio, excluidas del análisis por inconsistencias, indican que **muchos espacios son compartidos o no reúnen condiciones adecuadas**.

4. El ICM revela una distribución con una cola de precariedad severa

El ICM promedio de 5,9 sobre 8 y la mediana de 6 ubican a la mayoría de los equipos en condiciones medias. Sin embargo, el **31,9% de los equipos de atención opera con déficits importantes** (ICM igual o menor a 5). En el extremo más crítico, **7 equipos están en alta precariedad** (ICM 0–2), entre los cuales 2 no tienen garantizada ninguna de las 8 condiciones relevadas. Aquí el cruce analítico más sensible sobre la situación nacional.

5. NOA y Nuevo Cuyo concentran los mayores déficits regionales

Nuevo Cuyo (ICM promedio 4,2) y NOA (ICM promedio 4,8) son las regiones más rezagadas considerando las respuestas de los equipos respondientes por cada región. Entre ambas concentran **6 de los 7 equipos en alta precariedad y los únicos 2 con ICM = 0**. NOA acumula el mayor déficit de espacio físico (29,4%) y computadora (41,2%), mientras Nuevo Cuyo presenta déficits del 50% en prácticamente todas las condiciones, incluyendo internet. **Estas regiones requieren atención prioritaria en cualquier política de fortalecimiento institucional.**

6. Los déficits se acumulan: la precariedad tiene una dimensión sistémica

Los déficits no se distribuyen al azar sino que tienden a concentrarse en los mismos equipos. Los **7 equipos** con ICM entre 0 y 2 presentan simultáneamente **carencias en 6 o más de las 8 condiciones**.



Esto indica que la precariedad en condiciones materiales tiene una **dimensión sistémica**: no se trata de carencias puntuales sino de **situaciones estructurales de desventaja acumulada** que requieren intervenciones integrales.

Síntesis: Las condiciones materiales no acompañan de manera uniforme la instalación institucional de los equipos de atención en violencias. Los déficits más críticos —*telefonía, resguardo documental y acumulación de carencias en NOA y Nuevo Cuyo*— configuran obstáculos concretos para garantizar una atención adecuada y condiciones de escucha cuidada. Estas brechas remiten a **decisiones de asignación de recursos** que trascienden la voluntad de los propios equipos y requieren atención prioritaria en las políticas universitarias de género.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS

Acerca de la composición y características de los equipos

256 integrantes | 97 equipos | 7 regiones CPRES | 41 IIUU de RUGE respondientes
Relevamiento nacional del estado de situación de Protocolos VG y condiciones de trabajo de los equipos de atención - Comisión Protocolos (RUGE-CiN)

Procesamiento y análisis 2026: Preguntas 44–49

1. Nota metodológica

En este apartado del informe se analizan la **composición** y las **características de los equipos** universitarios de atención en violencias de las instituciones participantes del "**Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y condiciones de trabajo de los equipos de atención de las violencias**" (2024-2025). Se procesan datos correspondientes a las preguntas **P44 a P49** del instrumento.



Una particularidad metodológica central de este apartado es que las **preguntas P45 a P49 se relevan a nivel de integrante** (hasta 6 personas por equipo), y no a nivel de equipo. Por ello, la base de análisis para esas variables es de **256 integrantes-persona** reconstruida mediante el desanidado de los formularios (de *formato ancho* a *formato largo*). La pregunta P44, sobre cantidad de integrantes, refiere al equipo como unidad y tiene una base de **97 equipos**.

Ítem	Detalle	Observación
Total equipos respondientes	97 equipos de atención	60% de las IIUU de RUGE-CiN
Total integrantes-persona (P45–P49)	256 integrantes	Base variable: hasta 6 personas por equipo
Base P44 (tamaño del equipo)	97 equipos	Pregunta a nivel de equipo
Regiones (CPRES)	Bonaerense (n=20), Centro (n=28), Metropolitano (n=15), NEA (n=3), NOA (n=17), Nuevo Cuyo (n=6), Sur (n=8)	7 regiones

Preguntas incluidas	P44 tamaño del equipo · P45 identidad sexogenérica · P46 formación profesional · P47 formación específica · P48 actualización reciente · P49 capacitación institucional	Todas analizadas y procesadas
---------------------	---	-------------------------------

Nota aclaratoria: La unidad de análisis adoptada fue el **registro-persona**. Se incluyó un **registro cuando la persona tenía al menos una respuesta en alguna de las variables P45–P49**. Cuando un slot persona estaba completamente vacío, se interpretó como **ausencia de integrante**. Se detectaron **3 registros parciales**, que se conservaron clasificando el dato faltante como "Sin dato". La agregación se realizó sumando todas las personas reportadas por equipo y CPRES, sin promediar previamente por universidad, para evitar sesgos en el peso relativo de regiones con distinto volumen de participación.

2. Cobertura analítica por CPRES

El **procesamiento final integró 256 personas**. De ellas, 253 registros quedaron completos en las tres variables de formación (P47, P48, P49) y 3 presentaron al menos un dato faltante.

CPRES	Formularios	Universidades	Personas integradas	Prom. personas / formulario	Universidad de mayor aporte relativo
CPRES Bonaerense	20	4 (UNLP, MDP, UNICEN)	55	2,75	UNLP (76,4%)
CPRES Centro	28	6 (UNC, UNR, UNVM, UNER)	66	2,36	UNC (54,5%)
CPRES Metropolitano	15	15 (diversificado)	62	4,13	UNAJ (9,7%)
CPRES NEA	3	2 (UNNE)	9	3,00	UNNE (77,8%)
CPRES NOA	17	3 (UNT, UNSA, UNJu)	31	1,82	UNT (74,2%)
CPRES Nuevo Cuyo	6	6 (diversificado)	14	2,33	UNCUYO (21,4%)
CPRES Sur	8	5 (UNRN, UNPam, UDC)	19	2,38	UNRN (68,4%)
TOTAL	97	41 IIUU	256	2,64	—

Lectura metodológica: en varios CPRES la estructura de respuestas está fuertemente concentrada en una universidad (Bonaerense, NOA, NEA y Sur), mientras que Metropolitano y Nuevo Cuyo muestran una distribución más diversificada. Ello **impacta en la representatividad de los resultados por región**, por ende se aconseja leer los datos como

composición efectiva de respuestas relevadas, no como “foto homogénea” del conjunto de universidades del CPRES.

3. Tamaño de los equipos de atención (P44)

La pregunta P44 indaga sobre la **cantidad de personas** que conforman cada equipo de atención. El análisis se organiza en dos niveles complementarios:

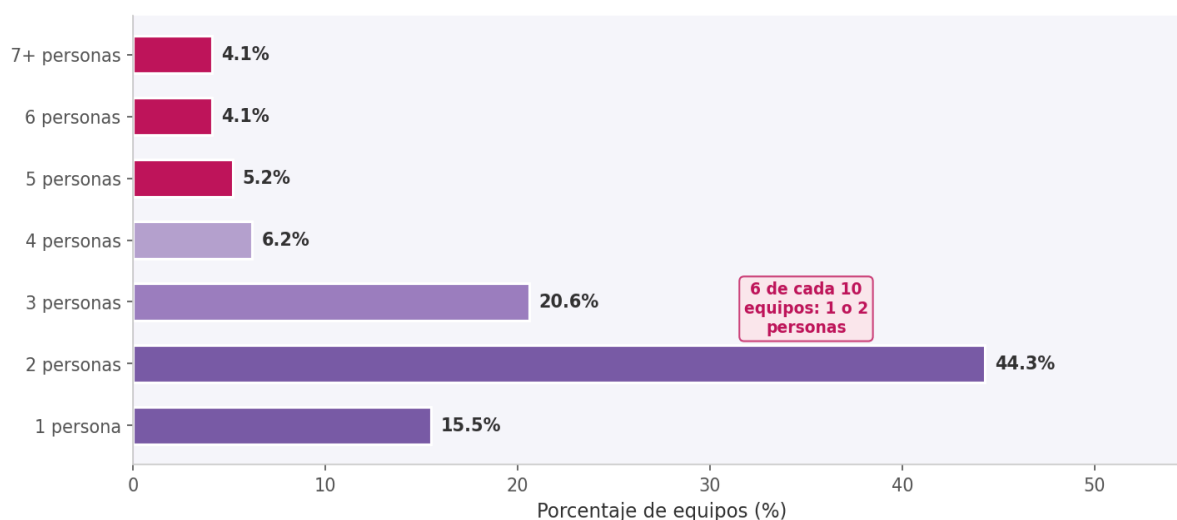
- por distribución nacional
- de manera desagregada por CPRES

Este análisis incluye **cruces analíticos** sobre los extremos del tamaño (*equipos unipersonales y equipos grandes*). Base de análisis: 97 equipos.

3.1 Distribución nacional según cantidad de integrantes en los equipos

N° de integrantes	Equipos (N)	Porcentaje
1 persona	15	15,5%
2 personas	43	44,3%
3 personas	20	20,6%
4 personas	6	6,2%
5 personas	5	5,2%
6 personas	4	4,1%
7 o más personas	4	4,1%
TOTAL	97	100%

P44 — Tamaño de los equipos de atención
(% de equipos según cantidad de integrantes, base: 97 equipos)



P44 — Distribución de equipos según tamaño. Base: 97 equipos.

Datos claves: El **15,5%** de los equipos respondientes está conformado por **1 sola persona**. El **59,8%** tiene entre 1 y 2 integrantes. **El 80,4%** está integrado por **3 o menos personas**. Solo el **19,6%** cuenta con 4 o más integrantes. Esta estructura pone de manifiesto la **reducida dimensión de los equipos de atención** en el sistema universitario argentino, lo que plantea interrogantes sobre la **capacidad operativa** para responder a la demanda creciente de atención.

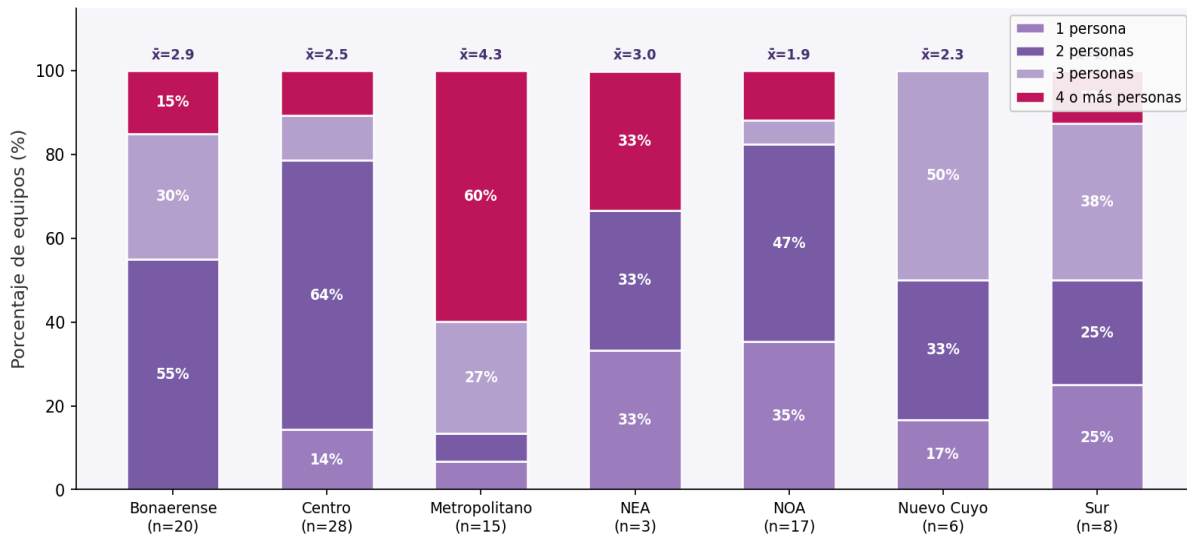
3.2 Distribución del tamaño de los equipos por CPRES

La **desagregación por CPRES** revela que el **tamaño de los equipos no se distribuye de manera homogénea entre regiones**. El siguiente análisis fue producido directamente sobre los datos primarios del relevamiento.

CPRES	Nº eq.	1 persona %	2 personas %	3 personas %	4+ personas %	Promedio regional	Mediana
Bonaerense	20	—	55,0%	30,0%	15,0%	2,85	2,0
Centro	28	14,3%	64,3%	10,7%	10,7%	2,54	2,0
Metropolitano	15	6,7%	6,7%	26,7%	60,0%	4,27	4,0
NEA	3	33,3%	33,3%	—	33,3%	3,00	2,0
NOA	17	35,3%	47,1%	5,9%	11,8%	1,94	2,0
Nuevo Cuyo	6	16,7%	33,3%	50,0%	—	2,33	2,5
Sur	8	25,0%	25,0%	37,5%	12,5%	2,38	2,5

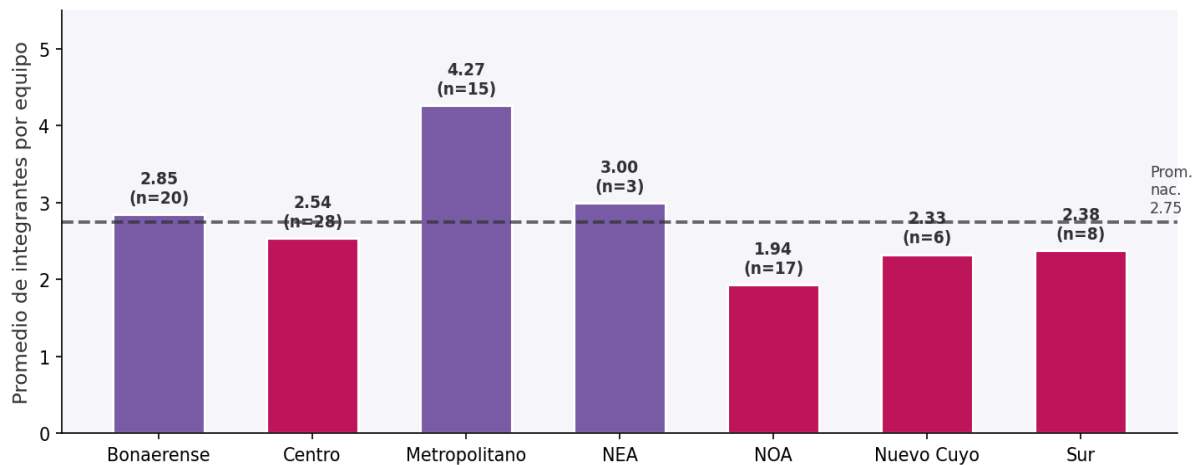
NACIONAL	97	15,5%	44,3%	20,6%	19,6%	2,75	2,0
-----------------	-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------	------------

P44 — Tamaño de los equipos por CPRES
(distribución porcentual de equipos según cantidad de integrantes)



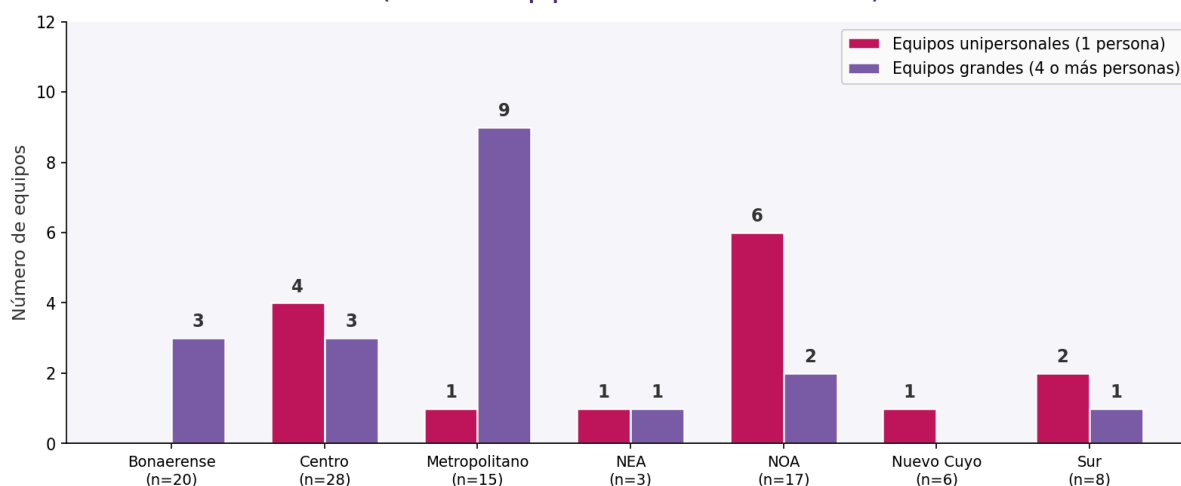
P44 — Distribución porcentual del tamaño de los equipos por CPRES (barras apiladas).
Promedio regional indicado sobre cada barra.

P44 — Promedio de integrantes por equipo según CPRES
(Lila = sobre el promedio nacional · Magenta = por debajo)



P44 — Promedio de integrantes por equipo según CPRES.
Línea punteada: promedio nacional (2,75).

P44 — Equipos unipersonales vs. equipos grandes (4+) por CPRES (cantidad de equipos en cada extremo del tamaño)



P44 — Equipos unipersonales vs. equipos grandes (4+ integrantes) por CPRES.

3.3 Cruces analíticos: tamaño, región y condiciones de trabajo

Hallazgo	Lectura analítica
CPRES Metropolitano: promedio 4,27 integrantes — el más alto del sistema	Es la única región donde el 60% de los equipos tiene 4 o más integrantes . Esta mayor dimensión coexiste, sin embargo, con el mayor déficit de capacitación institucional (50% sin acceso a P49). La paradoja sugiere que el tamaño de los equipos no garantiza mejores condiciones formativas garantizadas institucionalmente.
CPRES NOA: promedio 1,94 integrantes — el más bajo del sistema	El 35,3% de los equipos de NOA son unipersonales (6 de 17 equipos), el valor más alto entre regiones con muestra amplia. NOA combina así el menor tamaño promedio con los mayores déficits de condiciones materiales identificados en el Equipos I, configurando una situación de vulnerabilidad estructural acumulada.
Equipos unipersonales: 15 en total , concentrados en NOA (6) y Centro (4)	Un equipo unipersonal implica que una sola persona asume integralmente todas las tareas de recepción, escucha, acompañamiento, seguimiento y registro. En ausencia de protocolos de derivación, de supervisión y de resguardo documental, este formato supone la máxima exposición al desgaste psicofísico y la mayor vulnerabilidad ante ausencias, licencias o renuncias.

<p>CPRES Bonaerense: ningún equipo unipersonal, 55% de equipos de 2 personas</p>	<p>Presenta el perfil más homogéneo en términos de tamaño (sin equipos de 1 persona, concentración en binomios profesionales). Esta regularidad puede estar vinculada a la fuerte presencia de la UNLP (76,4% de los respondientes de la región), que podría tener <u>estándares mínimos de conformación de equipos más consolidados</u>.</p>
<p>Tamaño del equipo vs. capacitación institucional (P49)</p>	<p>El cruce entre tamaño de equipo y acceso a capacitación institucional no muestra una relación lineal clara: equipos pequeños (64,7%), medianos (66,7%) y grandes (59,5%) presentan niveles similares de cobertura. Esto confirma que el acceso a formación institucional depende más de decisiones de política universitaria que del tamaño del equipo.</p>

Nota sobre equipos unipersonales y continuidad de la atención: los **15 equipos unipersonales** identificados en el relevamiento (**15,5%** del total) representan el **escenario de mayor precariedad operativa**. La concentración de la tarea en una sola persona no solo implica una **carga individual desproporcionada** sino también un **riesgo institucional concreto**: ante cualquier interrupción (licencia, renuncia, cambio de gestión), la capacidad de atención de la universidad queda suspendida. Esta situación se agrava cuando, como ocurre en varios casos, la persona trabaja en condición ad honorem o con contrato a término —situaciones documentadas en el apartado Equipos III sobre condiciones contractuales.

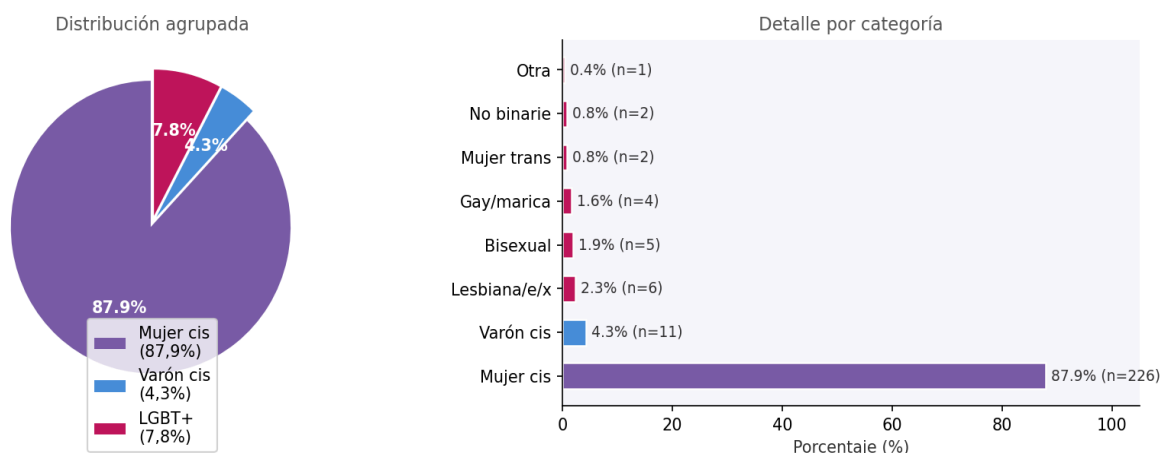
4. Identidad sexogenérica de los integrantes (P45)

La **pregunta P45** indaga sobre la **identidad sexogenérica** con la que se identifica cada integrante del equipo. Base: **257 integrantes** con respuesta válida.

Identidad sexogenérica	Nº integrantes	%	Agrupamiento
Mujer cis	226	87,9%	Cisgénero femenino
Varón cis	11	4,3%	Cisgénero masculino
Lesbiana/e/x	6	2,3%	LGBT+
Bisexual	5	1,9%	LGBT+
Gay / marica	4	1,6%	LGBT+
Mujer trans	2	0,8%	LGBT+
No binarie	2	0,8%	LGBT+

Otra	1	0,4%	—
TOTAL	257	100%	

P45 — Identidad sexogenérica de los integrantes (base: 257 integrantes con respuesta)



P45 — Distribución por identidad sexogenérica (agrupada y detallada). Base: 257 integrantes.

Casi 9 de cada 10 personas que llevan adelante tareas de escucha y abordaje de las violencias en el sistema universitario son **mujeres cis (87,9%)**. La participación de varones cis es del 4,3% y el **7,8% corresponde a personas LGBTIQ+**. Este dato no es casual: evidencia la **segregación tanto vertical como horizontal existente** —y persistente— en las universidades argentinas, que se expresa con particular intensidad en los espacios de atención de violencias sexogenéricas. La **feminización de estas tareas** expresa a su vez la **distribución desigual del trabajo de cuidado en el sistema universitario**.

5. Formación profesional de los integrantes (P46)

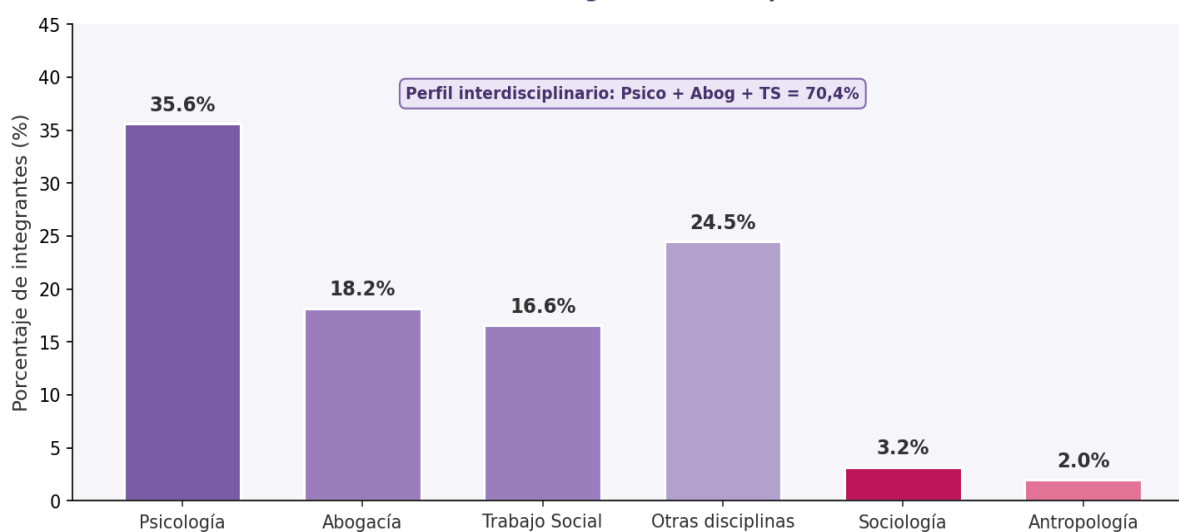
La **pregunta P46** indaga sobre la **formación profesional de cada integrante** a través de una selección cerrada con seis categorías: *Psicología, Abogacía, Trabajo Social, Sociología, Antropología y Otra*. **Base: 253 integrantes con respuesta válida** (se excluyeron 2 respuestas "Ninguna" de CPRES Nuevo Cuyo, interpretadas como ausencia de formación profesional acreditable).

5.1 Distribución nacional

Campo profesional	N integrantes	Porcentaje
-------------------	---------------	------------

Psicología	90	35,6%
Abogacía	46	18,2%
Trabajo Social	42	16,6%
Sociología	8	3,2%
Antropología	5	2,0%
Otras disciplinas	62	24,5%
TOTAL	253	100%

P46 — Formación profesional de los integrantes (base: 253 integrantes con respuesta)



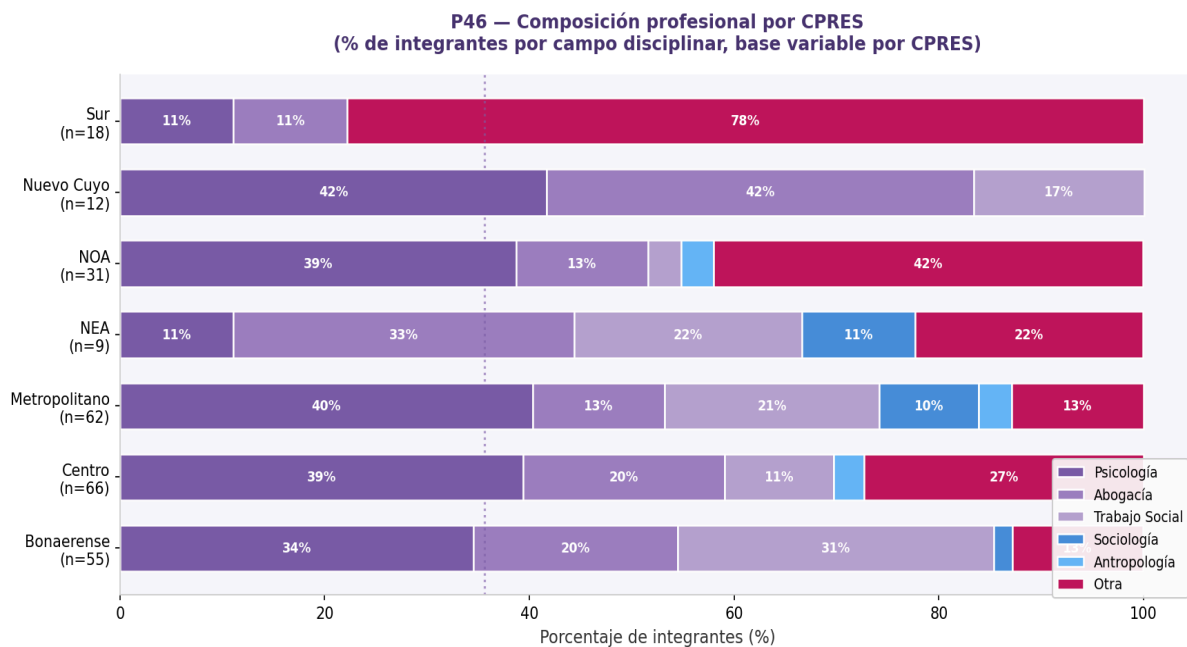
P46 — Composición profesional nacional de los equipos. Base: 253 integrantes con respuesta.

A nivel nacional, los **profesionales de Psicología son quienes mayormente integran los equipos (35,6%)**, seguidos por **abogados (18,2%)** y **trabajadoras/es sociales (16,6%)**. Estas tres disciplinas representan el 70,4% del total. El **24,5% corresponde a "otras disciplinas"** —categoría cerrada del formulario que agrupa campos no especificados en la lista—, lo que señala la presencia relevante de **perfiles formativos no contemplados en el instrumento**. El **perfil tripartito psicología-abogacía-trabajo social** responde a las exigencias específicas de la atención en violencias: *contención psicoemocional, asesoramiento legal y acompañamiento social* como ejes de la intervención.

5.2 Distribución por región CPRES

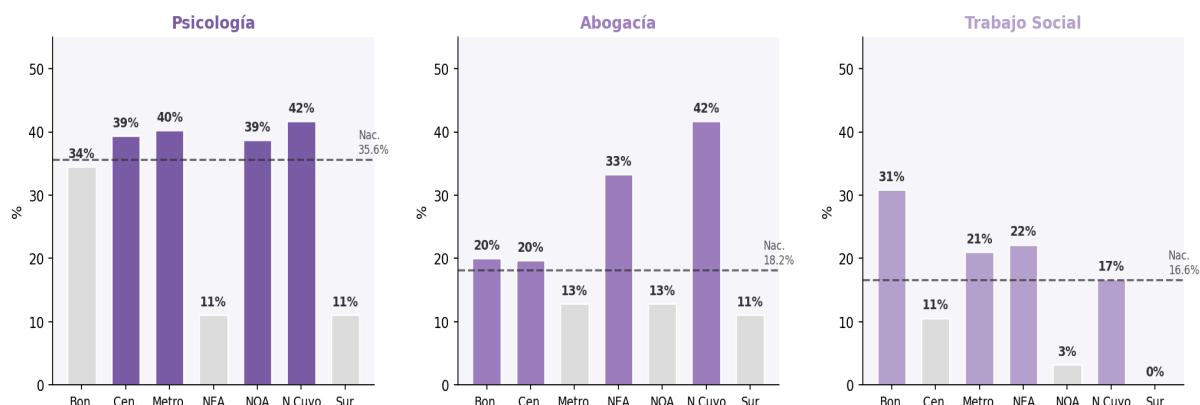
El siguiente análisis **desagrega la composición profesional por CPRES**. Se trata de un **procesamiento adicional** producido directamente sobre la base de datos arrojados por el relevamiento. **Base: 253 integrantes** (Nº variable por CPRES).

CPRES	Nº	Psicología	Abogacía	Trabajo Social	Sociología	Antropología	Otra
Bonaerense	55	34,5%	20,0%	30,9%	1,8%	—	12,7%
Centro	66	39,4%	19,7%	10,6%	—	3,0%	27,3%
Metropolitano	62	40,3%	12,9%	21,0%	9,7%	3,2%	12,9%
NEA	9	11,1%	33,3%	22,2%	11,1%	—	22,2%
NOA	31	38,7%	12,9%	3,2%	—	3,2%	41,9%
Nuevo Cuyo	12	41,7%	41,7%	16,7%	—	—	—
Sur	18	11,1%	11,1%	—	—	—	77,8%
NACIONAL	253	35,6%	18,2%	16,6%	3,2%	2,0%	24,5%



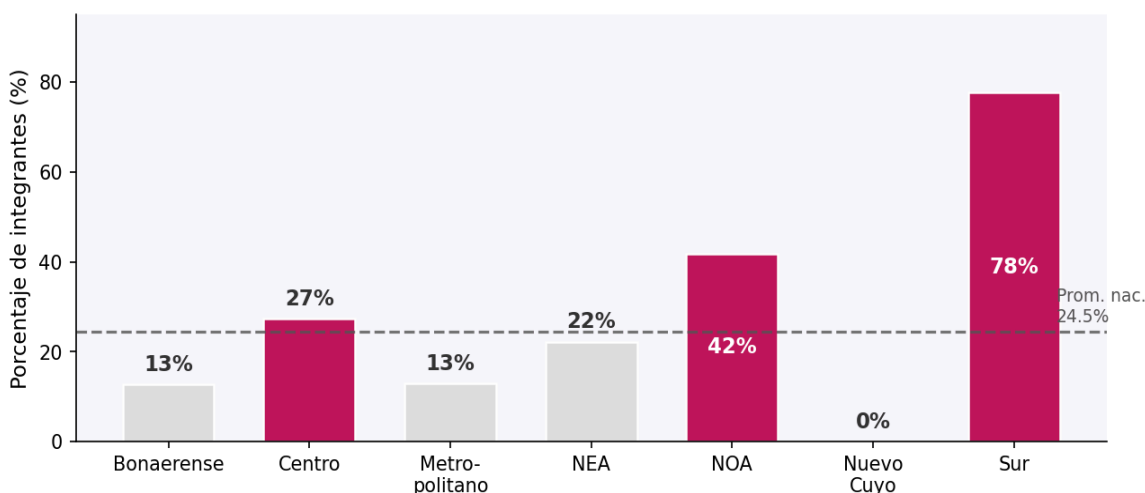
P46 — Composición profesional por CPRES (barras apiladas).
Lila = disciplinas, Magenta = Otra.

**P46 — Las tres disciplinas centrales por CPRES
(Psicología · Abogacía · Trabajo Social)**



P46 — Las tres disciplinas centrales por CPRES vs. promedio nacional (línea punteada). Barras grises = debajo del promedio.

**P46 — Categoría "Otras disciplinas" por CPRES
(% de integrantes con disciplinas no especificadas en el formulario)**



**P46 — Categoría "Otras disciplinas" por CPRES.
Magenta = por encima del promedio nacional (24,5%).**

Hallazgos claves del análisis por CPRES:— CPRES Bonaerense: es la única región donde el Trabajo Social supera o iguala a la Psicología (30,9% vs. 34,5%), configurando el perfil más centrado en el acompañamiento social del sistema.— CPRES Nuevo Cuyo: presenta la composición más concentrada (solo Psicología y Abogacía, 41,7% cada una), sin ninguna integrante de Trabajo Social ni "Otras disciplinas".— CPRES NEA: es la única región donde Abogacía es la profesión más frecuente (33,3%), por encima de Psicología (11,1%), lo que puede reflejar el perfil de las universidades respondientes.— CPRES NOA: presenta la mayor proporción de "Otras disciplinas" (41,9%) entre las regiones con muestra amplia, señalando la mayor diversidad disciplinar o la presencia de campos formativos no contemplados en el instrumento.— CPRES Sur: el 77,8% de integrantes respondió "Otra" disciplina. Dado que la opción es cerrada (no texto libre), este dato

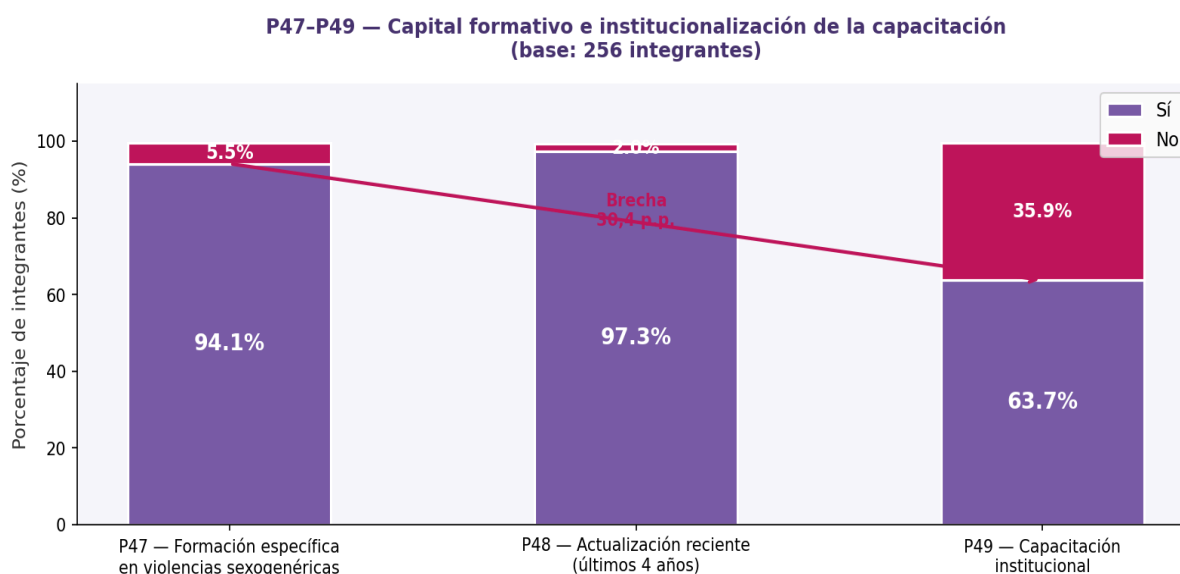
señala que la mayoría de los integrantes de los equipos respondientes en Sur tiene formaciones que el instrumento no contempla explícitamente.

Nota metodológica: la categoría "Otra" del formulario es una opción de selección cerrada, no un campo de texto libre. Por lo tanto, los datos no permiten identificar qué disciplinas específicas se agrupan bajo esa denominación.

6. Capital formativo e institucionalización de la capacitación (P47–P49)

6.1 La escena nacional: cobertura y brechas

Las preguntas P47, P48 y P49 relevan tres dimensiones del capital formativo de los integrantes de los equipos de atención. El siguiente gráfico presenta de manera comparativa la cobertura nacional de cada variable.



P47–P49 — Capital formativo individual vs. capacitación institucional. Base: 256 integrantes.

Variable	Sí n (%)	No n (%)	Sin dato n (%)
P47 — Formación específica en violencias sexogénicas	241 (94,1%)	14 (5,5%)	1 (0,4%)
P48 — Actualización reciente (últimos 4 años)	249 (97,3%)	5 (2,0%)	2 (0,8%)
P49 — Capacitación institucional dentro del horario laboral	163 (63,7%)	92 (35,9%)	1 (0,4%)

Datos claves: El **capital formativo individual es muy alto**: el **94,1%** de los integrantes tiene formación específica en violencias sexogenéricas y el **97,3%** ha **actualizado su formación** en los últimos 4 años. Sin embargo, la **provisión institucional de capacitación dentro de la carga laboral desciende al 63,7%**. La **brecha** entre formación específica y capacitación institucional es de 30,4 puntos porcentuales; entre actualización reciente y capacitación institucional, de 33,6 puntos. Esto significa que la **principal restricción no está en el capital formativo individual sino en la oferta institucional de espacios de formación dentro del horario de trabajo**.

6.2 Formación específica por CPRES (P47)

CPRES	Total	Sí n (%)	No n (%)	Sin dato
CPRES Bonaerense	55	52 (94,5%)	3 (5,5%)	0
CPRES Centro	66	57 (86,4%)	9 (13,6%)	0
CPRES Metropolitano	62	61 (98,4%)	1 (1,6%)	0
CPRES NEA	9	9 (100%)	0	0
CPRES NOA	31	29 (93,5%)	1 (3,2%)	1 (3,2%)
CPRES Nuevo Cuyo	14	14 (100%)	0	0
CPRES Sur	19	19 (100%)	0	0

Lectura analítica: la **formación específica es muy elevada en todos los CPRES** y la variación relativa entre regiones es baja. El piso más bajo aparece en CPRES Centro (86,4%), mientras que NEA, Nuevo Cuyo y Sur alcanzan el 100% de respuestas afirmativas entre sus integrantes respondientes. La prueba estadística exploratoria (Chi-cuadrado) no detectó diferencias significativas al 5% ($p=0,064$), lo que refuerza la idea de homogeneidad relativa en esta dimensión.

6.3 Actualización reciente por CPRES (P48)

CPRES	Total	Sí n (%)	No n (%)	Sin dato
CPRES Bonaerense	55	55 (100%)	0	0
CPRES Centro	66	65 (98,5%)	1 (1,5%)	0
CPRES Metropolitano	62	62 (100%)	0	0
CPRES NEA	9	9 (100%)	0	0
CPRES NOA	31	28 (90,3%)	1 (3,2%)	2 (6,5%)

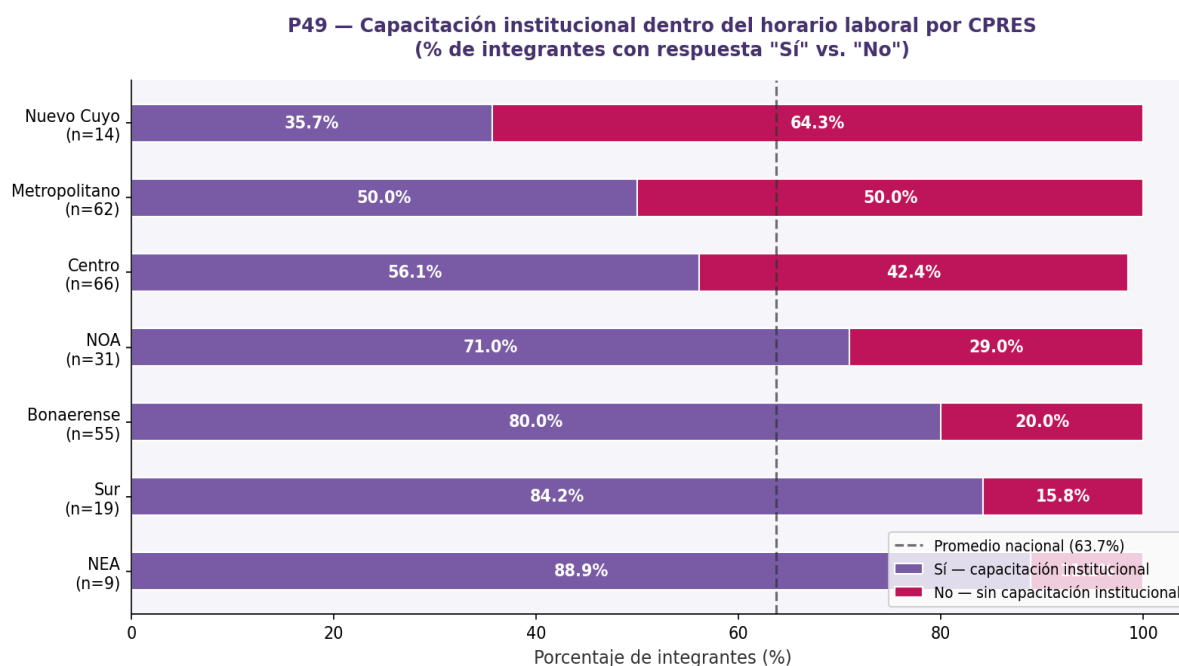
CPRES Nuevo Cuyo	14	11 (78,6%)	3 (21,4%)	0
CPRES Sur	19	19 (100%)	0	0

Lectura analítica: la actualización reciente también es muy alta pero muestra más heterogeneidad territorial que la formación específica. CPRES Nuevo Cuyo presenta el menor valor de respuestas afirmativas (78,6%), seguido por CPRES NOA (90,3%). En los restantes CPRES la actualización se ubica entre 98,5% y 100%. La prueba estadística detectó diferencias significativas ($p < 0,001$; V de Cramer=0,333), con magnitud de asociación moderada. Este patrón sugiere que la **diferencia territorial se expresa menos en la formación de base y más en la continuidad del proceso formativo.**

6.4 Capacitación institucional por CPRES (P49)

Esta es la dimensión que mayor dispersión presenta y que mejor ordena las diferencias entre regiones. **Base: 256 integrantes.**

CPRES	Total	Sí n (%)	No n (%)	Sin dato
CPRES NEA	9	8 (88,9%)	1 (11,1%)	0
CPRES Sur	19	16 (84,2%)	3 (15,8%)	0
CPRES Bonaerense	55	44 (80,0%)	11 (20,0%)	0
CPRES NOA	31	22 (71,0%)	9 (29,0%)	0
CPRES Centro	66	37 (56,1%)	28 (42,4%)	1 (1,5%)
CPRES Metropolitano	62	31 (50,0%)	31 (50,0%)	0
CPRES Nuevo Cuyo	14	5 (35,7%)	9 (64,3%)	0
TOTAL	256	163 (63,7%)	92 (35,9%)	1 (0,4%)



P49 — Capacitación institucional dentro del horario laboral por CPRES.
Lila = Sí / Magenta = No.

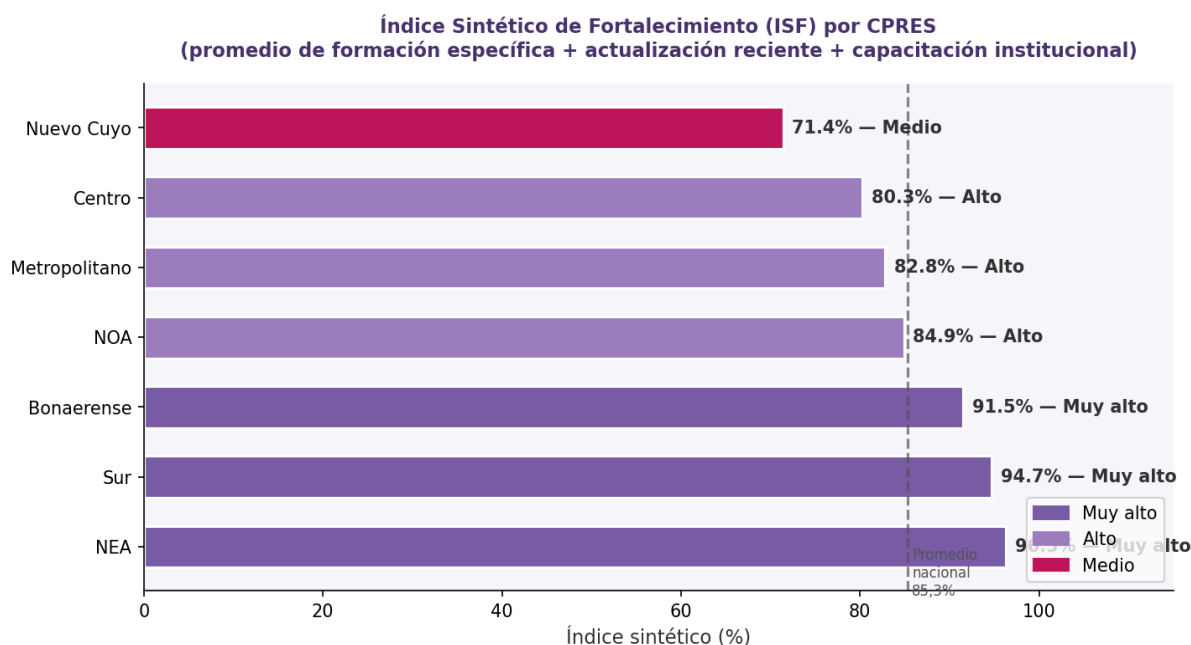
Los valores más altos de capacitación institucional se observan en NEA (88,9%), Sur (84,2%) y Bonaerense (80,0%), mientras que Nuevo Cuyo (35,7%), Metropolitano (50,0%) y Centro (56,1%) muestran menor institucionalización de instancias formativas dentro del tiempo de trabajo. Esta es la **dimensión que mayor dispersión presenta** y que mejor da cuenta las diferencias entre CPRES. La prueba estadística detectó diferencias significativas ($p < 0,001$; V de Cramer=0,309). **El mayor desfasaje entre capital formativo individual e institucionalización de espacios de formación aparece en Nuevo Cuyo, Metropolitano y Centro.**

7. Índice Sintético de Fortalecimiento (ISF) por CPRES

Para integrar las tres variables de formación (P47, P48, P49) en una sola medida comparativa, se construyó un **Índice Sintético de Fortalecimiento (ISF)** definido como el promedio de respuestas afirmativas en las tres variables. El índice va de 0% a 100% y equivale al porcentaje de condiciones formativas garantizadas, en promedio, por integrante.

CPRES	ISF	Clasificación	Brecha form.-capacit. (p.p.)	Brecha actual.-capacit. (p.p.)
CPRES NEA	96,3%	Muy alto	11,1	11,1

CPRES Sur	94,7%	Muy alto	15,8	15,8
CPRES Bonaerense	91,5%	Muy alto	14,5	20,0
CPRES NOA	84,9%	Alto	22,6	19,4
CPRES Metropolitano	82,8%	Alto	48,4	50,0
CPRES Centro	80,3%	Alto	30,3	42,4
CPRES Nuevo Cuyo	71,4%	Medio	64,3	42,9



Índice Sintético de Fortalecimiento (ISF) por CPRES.
Violeta oscuro = muy alto, lila =alto, magenta = medio.

El ISF (Índice Sintético de Fortalecimiento) ubica a **NEA, Sur y Bonaerense** en el tramo **más alto**; a Centro, Metropolitano y NOA en un nivel alto; y a **Nuevo Cuyo** como el CPRES con menor fortaleza relativa (71,4%). Las brechas internas —diferencia entre capital formativo individual y capacitación institucional— revelan que **donde más se desacopla el capital individual del soporte institucional es en Nuevo Cuyo (64,3 p.p.), Metropolitano (48,4 p.p.) y Centro (30,3 p.p.)**. Este desacoplamiento es el dato más relevante del índice: señala que el problema no es la falta de formación individual sino la **ausencia de políticas institucionales sistemáticas de capacitación en servicio**.

8. Conclusiones

1. Equipos pequeños: una restricción operativa estructural con marcadas desigualdades regionales

El 59,8% de los equipos está conformado por apenas 1 o 2 personas, y el 80,4% por 3 o menos. Esta dimensión reducida, en combinación con la creciente demanda de atención y la extensión geográfica de algunas universidades, pone en cuestión la **capacidad operativa de los dispositivos para garantizar una atención sostenida**. La **desagregación por CPRES** revela desigualdades significativas: mientras CPRES Metropolitano presenta el promedio más alto (4,27 integrantes) con el 60% de sus equipos con 4 o más personas, CPRES NOA registra el promedio más bajo del sistema (1,94), con el 35,3% de sus equipos conformados por una sola persona. **El caso más crítico son los 15 equipos unipersonales (15,5% del total)**, concentrados especialmente en NOA (6) y Centro (4), donde una sola persona asume integralmente toda la tarea de atención. La paradoja del **CPRES Metropolitano** —mayor tamaño pero mayor déficit de capacitación institucional— confirma que el tamaño del equipo no garantiza por sí solo mejores condiciones de trabajo.

2. La feminización de los equipos expresa una segregación estructural

El 87,9% de los integrantes de los equipos se identifica como mujer cis. Este dato no es casual: refleja la **distribución desigual del trabajo de cuidado institucional** y la segregación horizontal y vertical persistente en las universidades argentinas. La composición de género de estos equipos expresa que la **tarea de atención en violencias recae, de manera sistemática, sobre las mujeres de las instituciones**. Esta dimensión se articula con la **feminización de las condiciones de precariedad descritas en el Equipos III** (condiciones contractuales).

3. El perfil disciplinar responde a los requerimientos de la tarea

El trío **psicología-abogacía-trabajo social** concentra el 70,4% de los integrantes. Esta composición responde a las exigencias específicas de la atención en violencias: *contención psicoemocional, asesoramiento legal y acompañamiento social*. Sin embargo, la elevada proporción de integrantes con **"otras disciplinas"** (24,5%) muestra también que los equipos incorporan **perfiles formativos complementarios y diversos**, lo que enriquece la perspectiva interdisciplinaria de las intervenciones.

4. El capital formativo individual es una fortaleza del sistema

El 94,1% de los integrantes tiene formación específica en violencias sexogenéricas y el 97,3% ha actualizado su formación en los últimos cuatro años. Estos valores son muy elevados en todas las regiones. **La formación individual es, sin dudas, una fortaleza del conjunto de los equipos universitarios de atención y constituye una base sólida sobre la que se sostiene la calidad de las intervenciones.**

5. La brecha entre capital individual e institucionalización es el déficit más relevante

La **capacitación institucional** —*formación ofrecida por la universidad dentro del horario laboral*— **desciende al 63,7%**, con una **brecha de 30,4 puntos porcentuales respecto a la formación específica**. Esta brecha se acentúa especialmente en Nuevo Cuyo (64,3 p.p.), Metropolitano (48,4 p.p.) y Centro (30,3 p.p.). Ello indica que, **en una proporción significativa de casos, la actualización formativa de los integrantes es una iniciativa personal y no un derecho laboral garantizado** por las instituciones.

6. Las diferencias territoriales se expresan principalmente en la capacitación institucional

La **heterogeneidad territorial es mínima en formación específica** (sin diferencias estadísticamente significativas) y moderada en actualización reciente. **La mayor dispersión entre CPRES se concentra en la provisión institucional de capacitación**. El ISF (Índice Sintético de Formación) ubica a NEA, Sur y Bonaerense en el tramo más alto y a Nuevo Cuyo como el CPRES más rezagado. Las diferencias en capacitación institucional remiten, nuevamente, a decisiones de política universitaria en materia de formación y género —y no a carencias de las personas integrantes de los equipos.

Síntesis: La **composición y las características de los equipos revelan un perfil formativo individual muy alto** que contrasta con una **institucionalización aún insuficiente de los espacios de capacitación**. Los equipos se sostienen, en buena medida, sobre el **compromiso y la iniciativa formativa personal** de quienes los integran. Las brechas más relevantes —tamaño de los equipos, feminización, y ausencia de capacitación institucional sistemática— **no** son problemas de los equipos sino de las políticas universitarias de género y del modo en que las instituciones reconocen, sostienen y fortalecen a quienes llevan adelante la tarea de atención en violencias.

Advertencia metodológica: NEA (n=9) y Sur (n=19) registran los valores más altos en algunas dimensiones. Sus resultados deben leerse con cautela dado el tamaño reducido de la muestra de equipos respondientes, que limita la posibilidad de generalizar al conjunto de universidades de esas regiones. Asimismo, la fuerte concentración de respuestas en una universidad dominante dentro de algunos CPRES (Bonaerense-UNLP: 76,4%; NOA-UNT: 74,2%; NEA-UNNE: 77,8%) aconseja interpretar los resultados como composición efectiva de respuestas relevadas y no como foto homogénea del conjunto del CPRES.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS

Acerca de las condiciones contractuales de los equipos

97 equipos | 7 regiones CPRES | 41 IIUU de RUGE respondientes

Relevamiento nacional del estado de situación de Protocolos VG y condiciones de trabajo de los equipos de atención - Comisión Protocolos (RUGE-CIN)

Procesamiento y análisis 2026: Preguntas 50-56

1. Nota metodológica

En este apartado se analizan las **condiciones contractuales** de las personas que integran los equipos de atención en violencias de las instituciones universitarias participantes del “Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y condiciones de trabajo de los equipos de atención de las violencias” (2024-2025). Se procesan datos de **7 variables** correspondientes a las preguntas P50 a P56.

Una **particularidad metodológica** de este apartado es que las preguntas P50 a P55 se relevan a **nivel de integrante** (*hasta 6 personas por equipo*), no a nivel de equipo. Por ello, la base de análisis para esas variables es de 256 integrantes respondientes. La pregunta P56 (cupó laboral) refiere al equipo en su conjunto, con base de 97 equipos.

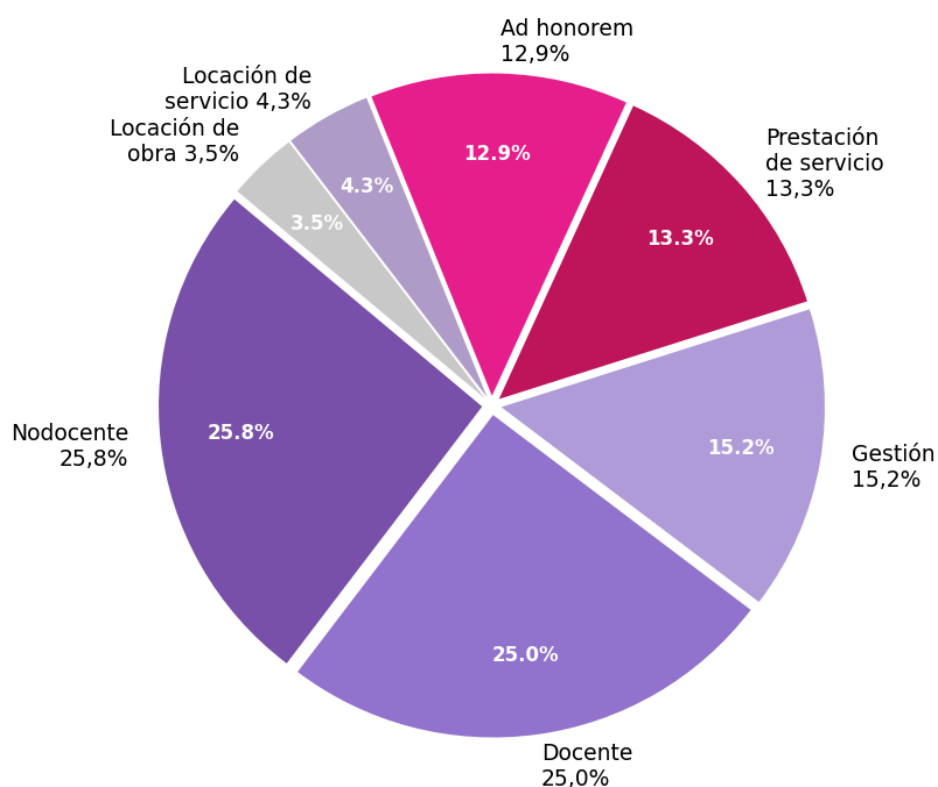
Ítem	Detalle	Observación
Total equipos respondientes	97 equipos de atención	60% de las IIUU de RUGE-CIN
Total integrantes (P50–P55)	256 integrantes	Base variable: <i>hasta 6 personas por equipo</i>
Base P56 (cupó laboral)	97 equipos	Pregunta a nivel de equipo, no de integrante
Regiones (CPRES)	Bonaerense (n=20), Centro (n=28), Metropolitano (n=15), NEA (n=3), NOA (n=17), Nuevo Cuyo (n=6), Sur (n=8)	7 regiones
Preguntas incluidas	P50 modalidad · P51 dedicación horaria · P52 financiamiento · P53 exclusividad · P54 renovación · P55 antigüedad · P56 cupo laboral	Todas analizadas y procesadas en el apartado

2. Modalidad de contratación (P50)

En la pregunta P50 del instrumento se relevó la **modalidad de contratación de cada integrante** de los equipos de atención. Del total de **256 respuestas** válidas, se relevan **siete categorías** (modalidades) que, con fines analíticos, agrupamos en **tres (3) bloques** según su grado de estabilidad laboral:

- modalidad laboral **estable / estructural** (docentes y nodocentes)
- modalidad laboral **semi-permanente** (gestión)
- modalidad laboral **precaria** (contratos y ad honorem)

P50 — Modalidad de contratación de integrantes de equipos
256 integrantes · 97 equipos · Base: respuestas por persona



Modalidades precarias (ad honorem + contratos): 87 integrantes (34.0%)

Distribución de modalidades de contratación. Base: 256 integrantes de 97 equipos.

Modalidad de contratación	N integrantes	%	Bloque
Nodocente	66	25,8%	Estable/estructural
Docente	64	25,0%	Estable/estructural
Gestión	39	15,2%	Semi-permanente
Contrato de prestación de servicio	34	13,3%	Precario

Ad honorem	33	12,9%	Precario
Contrato de locación de servicio	11	4,3%	Precario
Contrato de locación de obra	9	3,5%	Precario
TOTAL	256	100%	

Datos claves

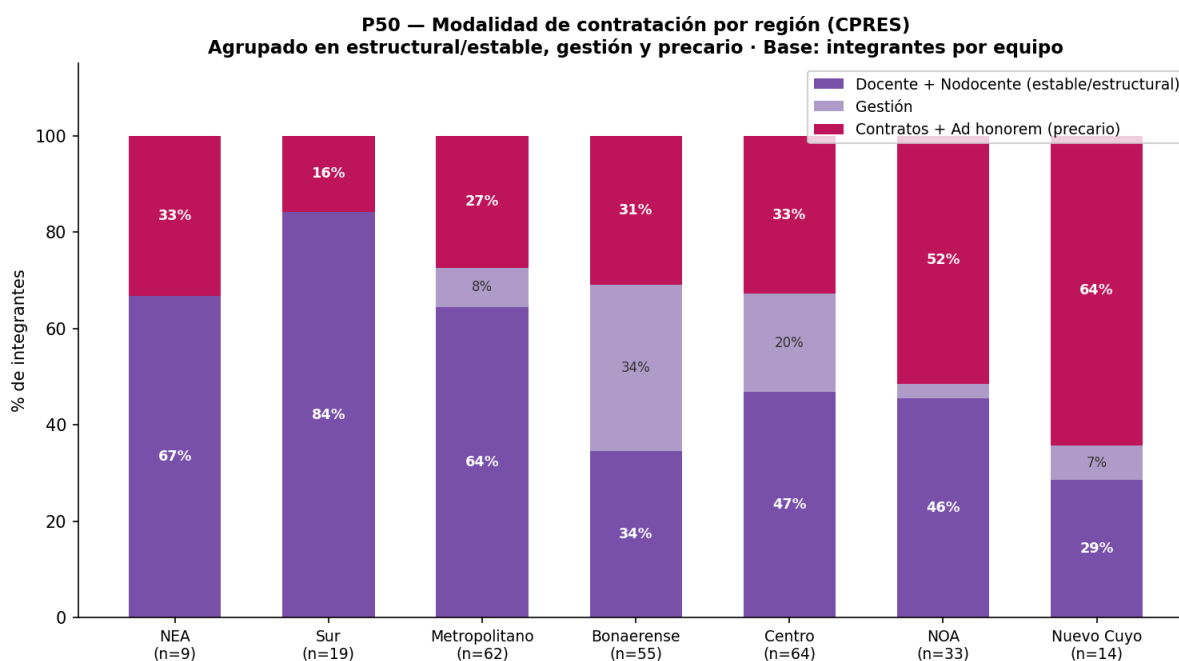
El **50,8%** de los integrantes son **docentes o nodocentes** (modalidades estructurales).

Sin embargo, el **34,0%** se encuentra en **modalidades precarias**: contratos de prestación de servicio (13,3%), ad honorem (12,9%), locación de servicio (4,3%) y locación de obra (3,5%). Sumados al **15,2%** de **cargos de gestión** —*cuya estabilidad depende de la continuidad de las autoridades*— el panorama de la **inestabilidad laboral es estructuralmente significativo**.

Esto no es casual, si colocamos en la ecuación el factor **género**, ya que la mayoría de los equipos están integrados por “mujeres”, lo que evidencia, de este modo, la segregación tanto vertical como horizontal existente (y persistente) en las universidades argentinas, agravado estos últimos años, por el ajuste presupuestario del que han sido objeto la educación superior.

Distribución por región (CPRES)

Asimismo, si observamos estos datos de modalidades de contratación y condiciones de estabilidad laboral por CPRES obtenemos una mirada más general acerca del estado de situación:



NOA (51,5%) y Nuevo Cuyo (64,3%) concentran la mayor proporción de modalidades precarias.

Modalidades agrupadas por bloque y región. Lila = estable · Lila claro = gestión · Magenta = precario.

CPRES	No integ.	Estable (docente+nodoc)	Gestión	Precario (contratos+ad hon)
NEA	9	66,7%	0%	33,3%
Sur	19	84,2%	0%	15,8%
Metropolitano	62	64,5%	8,1%	27,4%
Bonaerense	55	34,5%	34,5%	30,9%
Centro	64	46,9%	20,3%	32,8%
NOA	33	45,5%	3,0%	51,5%
Nuevo Cuyo	14	28,6%	7,1%	64,3%

Datos claves

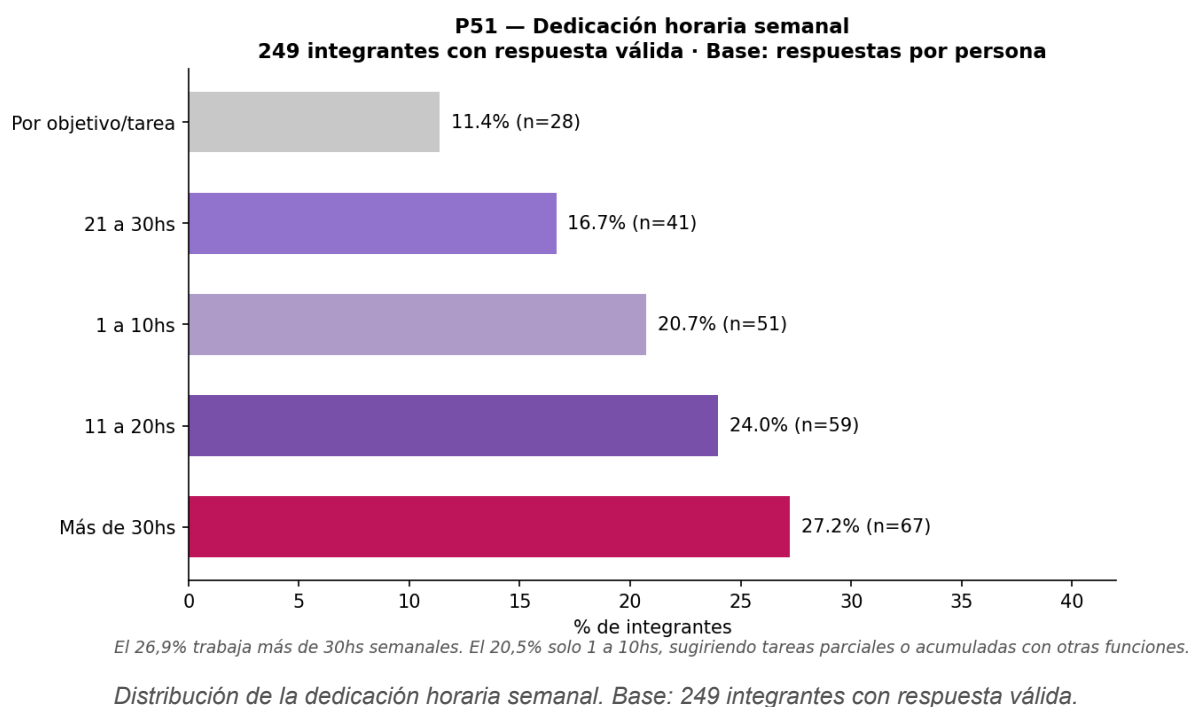
NOA (51,5%) y Nuevo Cuyo (64,3%) concentran las **mayores proporciones de modalidades precarias**, replicando el patrón de **desventaja regional** ya identificado en las condiciones materiales y de cuidado. Nuevo Cuyo presenta el valor más crítico: casi dos tercios de sus integrantes operan bajo contratos o en condición ad honorem.

3. Dedicación horaria semanal (P51)

Respecto a la dedicación semanal de los integrantes de los equipos de atención respondientes, se releva:

Dedicación horaria	N	%
Más de 30 horas	67	26,9%
11 a 20 horas	59	23,7%
1 a 10 horas	51	20,5%
21 a 30 horas	41	16,5%
Por objetivo / tarea	28	11,2%
TOTAL válidas	249	100%

El **26,9% de los integrantes** trabaja **más de 30 horas semanales**. Sin embargo, la distribución es heterogénea: el 20,5% declara una dedicación de apenas 1 a 10 horas semanales y el 11,2% trabaja “por objetivo o tarea”, lo que indica una franja importante de integrantes con **presencia parcial o complementaria dentro del equipo**.



Nota de análisis

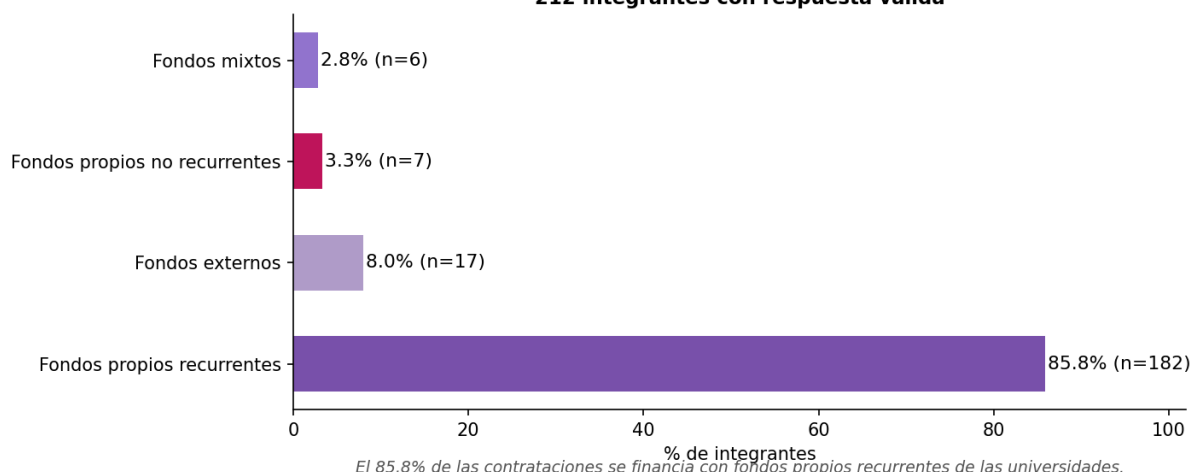
La coexistencia de integrantes con más de 30 horas y otros con menos de 10 horas en el mismo equipo sugiere estructuras de trabajo donde una minoría concentra la carga operativa mientras otra parte cumple roles más acotados o complementarios.

4. Fuente de financiamiento (P52)

En términos de los canales o fuentes de financiamiento de los equipos de atención respondientes se obtiene:

Fuente de financiamiento	N	%
Fondos propios recurrentes	182	85,8%
Fondos externos	17	8,0%
Fondos propios no recurrentes	7	3,3%
Fondos mixtos (internos y externos)	6	2,8%
TOTAL	212	100%

**P52 — Fuente de financiamiento de la contratación
212 integrantes con respuesta válida**



Fuente de financiamiento de las contrataciones. Base: 212 integrantes con respuesta válida.

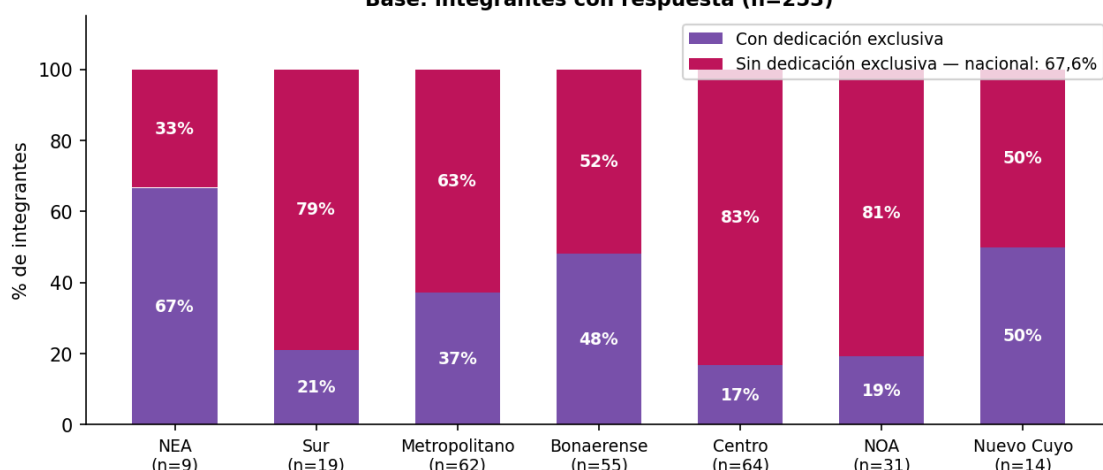
El **85,8% de las contrataciones** se financia con **fondos propios recurrentes** de las universidades. Solo el 8,0% accede a fondos externos, y un porcentaje marginal a fondos no recurrentes o mixtos. Este dato tiene una implicancia crítica: la **sustentabilidad de los equipos depende casi exclusivamente del presupuesto ordinario universitario**. Ello vuelve a los **equipos altamente vulnerables a los ciclos de ajuste presupuestario**, como el que está atravesando actualmente el sistema en niveles inéditos. La ausencia de fuentes alternativas de financiamiento (fondos ministeriales, programas nacionales, subsidios externos) refleja un retroceso o estado actual de débil institucionalización de las políticas de género en el sistema universitario.

5. Dedicación exclusiva a las tareas del equipo (P53)

Respuesta	N	%
No — cumple otros roles simultáneamente	171	67,6%
Sí — dedicación exclusiva al equipo	82	32,4%
TOTAL	253	100%

El **67,6% de los integrantes no tiene dedicación exclusiva** y cumple simultáneamente otros roles de docencia o de administración y servicios. Esto significa que la atención en violencias se realiza en una proporción mayoritaria como tarea adicional a la función principal de contratación.

P53 — Dedicación exclusiva a las tareas del equipo por CPRES
Base: integrantes con respuesta (n=253)



El 67,6% no tiene dedicación exclusiva y cumple simultáneamente otros roles. Centro (83,3%) y NOA (80,6%) presentan los mayores déficits.

Dedicación exclusiva al equipo por región (CPRES). Base: 253 integrantes con respuesta válida.

La distribución regional es muy desigual: CPRES Centro registra el valor más crítico (83,3% sin exclusividad), seguido de NOA (80,6%) y Sur (78,9%). En el extremo opuesto, NEA presenta la mayor proporción con dedicación exclusiva (66,7%), aunque su muestra reducida (n=9) limita la generalización.

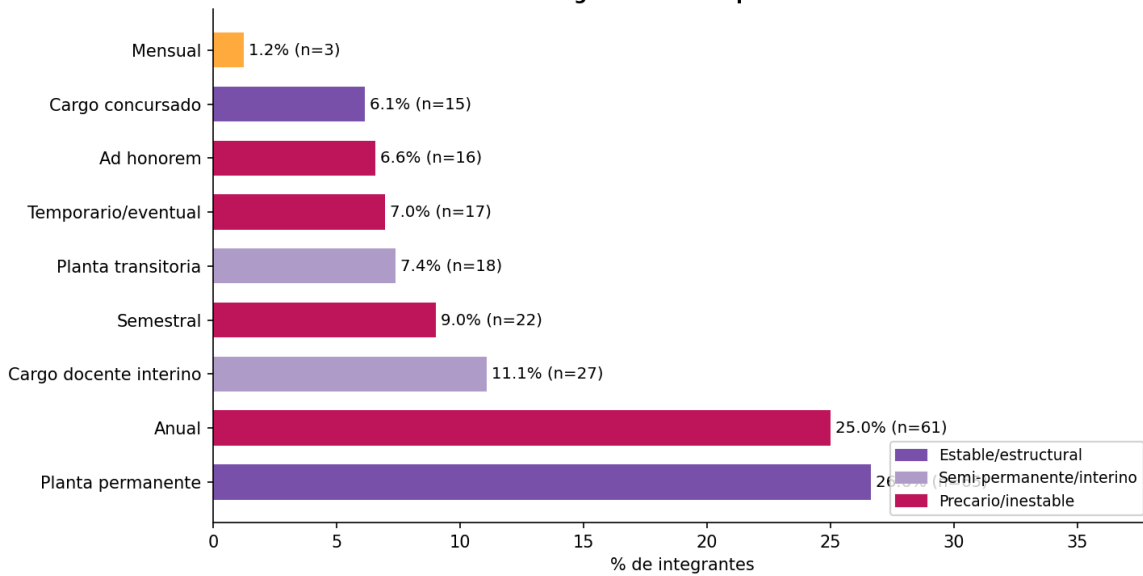
Dato crítico

Que el **67,6%** de los integrantes de equipos no tenga dedicación exclusiva implica que la **atención en violencias** se sostiene, en gran medida, como una **tarea superpuesta a otras responsabilidades laborales** ya asignadas. Esto tiene consecuencias directas sobre la disponibilidad horaria, la **carga psicofísica**, y posiblemente a las condiciones necesarias para dar profundidad y debida continuidad al seguimiento de los casos recibidos.

6. Plazo de contratación y renovación (P54)

El **47,8%** de los integrantes tiene una modalidad de renovación precaria o inestable (anual: 25,0%; semestral: 9,0%; temporario/eventual: 7,0%; ad honorem: 6,6%; mensual: 1,2%). Solo el **32,7%** accede a modalidades estables (planta permanente o cargo concursado). El **18,5%** restante se encuentra en situación semi-permanente (interinos y planta transitoria), con cierta estabilidad relativa pero sin garantías de continuidad a largo plazo.

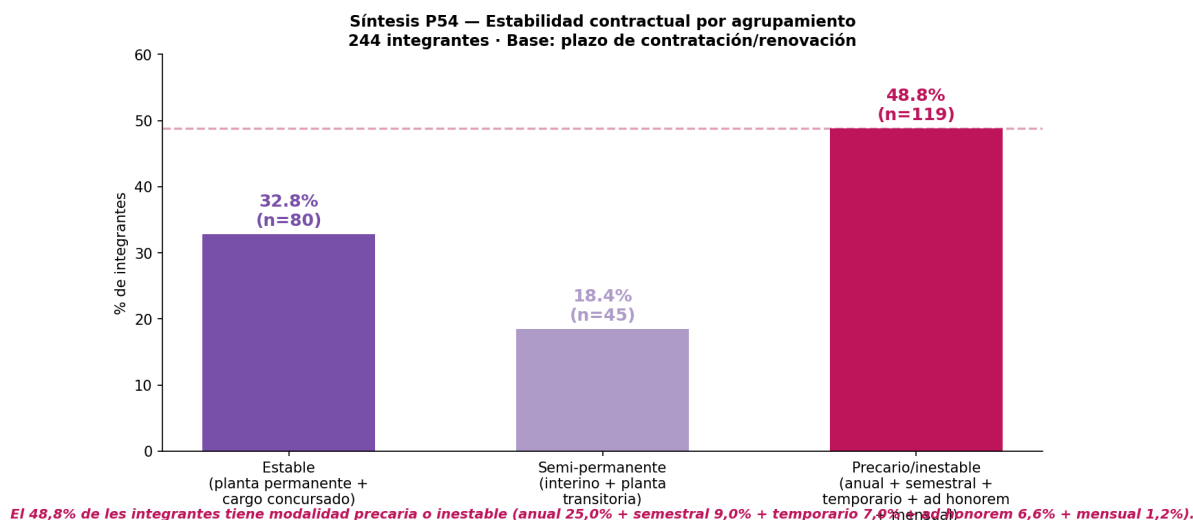
P54 — Plazo de contratación / renovación
244 integrantes con respuesta válida



Modalidades precarias/inestables (anual+semestral+temporario+planta trans.+ad honorem): 134 integrantes (54.9%)

Lila = estable · Lila claro = semi-permanente/interino · Magenta = precario/inestable. Base: 244 integrantes.

Modalidad de renovación	N	%	Bloque
Planta permanente	65	26,6%	Estable
Cargo docente concursado	15	6,1%	Estable
Cargo docente interino	27	11,1%	Semi-permanente
Planta transitoria	18	7,4%	Semi-permanente
Anual	61	25,0%	Precario
Semestral	22	9,0%	Precario
Temporario / eventual	17	7,0%	Precario
Ad honorem	16	6,6%	Precario
Mensual	3	1,2%	Precario
TOTAL	244	100%	



Síntesis por bloque de estabilidad contractual. Base: 244 integrantes con respuesta válida.

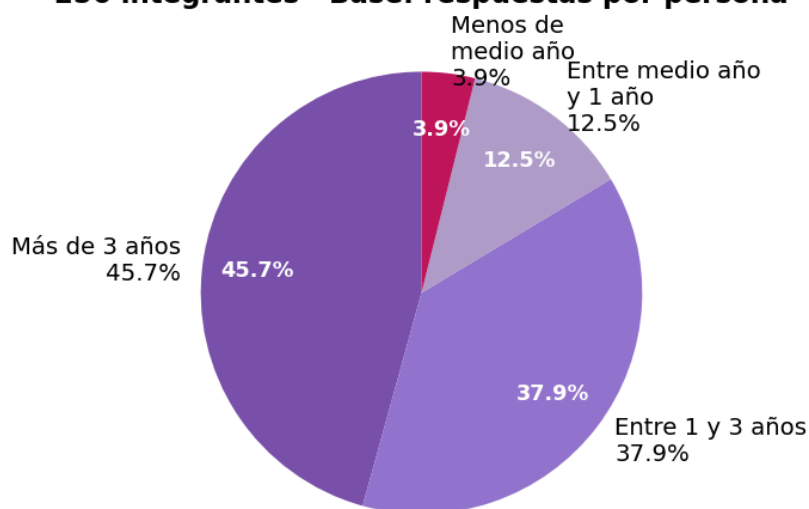
La **renovación contractual periódica** —mensual, anual o semestral— tiene un impacto específico sobre la tarea de atención en violencias: **dificulta la acumulación de experiencia institucional** y genera una **rotación potencial** que puede **afectar el seguimiento de casos** y la continuidad del “vínculo de referencia” con las personas encargadas de acompañamiento. Como señalan los propios equipos en las preguntas abiertas del relevamiento, la **inestabilidad contractual no es solo una vulneración laboral sino un obstáculo directo para garantizar la calidad de la atención.**

7. Antigüedad en el equipo (P55)

Tiempo en el equipo	N	%
Más de 3 años	117	45,7%
Entre 1 y 3 años	97	37,9%
Entre medio año y 1 año	32	12,5%
Menos de medio año	10	3,9%
TOTAL	256	100%

El **45,7% de los integrantes lleva más de 3 años en el equipo**, lo que indica una **base significativa de experiencia acumulada**. Sin embargo, el 16,4% ingresó hace menos de 1 año (12,5% entre 6 meses y 1 año; 3,9% menos de 6 meses), indicando una **rotación reciente** que puede estar vinculada a la inestabilidad contractual identificada y señalada en P54.

**P55 — Antigüedad en el equipo de atención
256 integrantes · Base: respuestas por persona**



El 45,7% lleva más de 3 años. El 16,4% ingresó hace menos de 1 año, indicando rotación reciente.

Distribución de antigüedad en el equipo. Base: 256 integrantes.

Nota analítica: tensión entre antigüedad y precariedad

La **coexistencia de integrantes con alta antigüedad** en los equipos (45,7% más de 3 años) y la **renovación contractual precaria** (47,8% con contratos inestables) configura una paradoja estructural: **integrantes con gran experiencia acumulada que año a año deben renovar contratos precarios o continuar trabajando ad honorem**. Esta tensión evidencia que la permanencia en el equipo se sostendría, en muchos casos, por vocación y compromiso personal frente a la ausencia de reconocimiento institucional formal.

8. Ingreso por cupo laboral (P56)

Respuesta	N equipos	%
No — ningún integrante ingresó por cupo laboral	96	99,0%
Sí, uno — al menos uno integrante por cupo	1	1,0%
TOTAL	97	100%

Solo 1 de los 97 equipos respondientes (1,0%) informa que algune de sus integrantes ingresó al equipo por alguna normativa o ley de cupo laboral. El 99,0% responde negativamente.

Dato crítico: espacios de atención en violencias y cupo laboral TTT

Se observa, al menos en la **conformación de los equipos de atención en violencia** respondientes, que prácticamente no existen inclusiones vía **cupo laboral travesti-trans** (solo el 1,0% de les respondientes se incorporaron por esta política). Un dato significativo pero que **no es concluyente respecto de la aplicación de la norma a nivel de institución universitaria toda** en tanto pueden existir ingresos por cupo laboral en otras áreas institucionales. La Ley 27.636 (Ley Diana Sacayán) establece el cupo del 1% para personas travestis, transexuales y transgénero en el empleo público. Su ausencia en equipos que trabajan específicamente con violencias de género y diversidad sexual podría evidenciar una brecha entre el marco normativo vigente y las prácticas institucionales reales.

9. Cruces significativos: acumulación de precariedad contractual

Aquí avanzamos en un **análisis cruzado de variables significativas** permite identificar **cuántos/as integrantes acumulan simultáneamente más de una forma de precariedad**. Los cruces que se presentan a continuación fueron calculados sobre las respuestas brindadas a nivel integrante (P50, P53, P54, y P55 - Base n=256):

Cruce de variables	Base	N	%	Lectura
P50 modalidad precaria (contrato /ad honorem) × P53 sin dedicación exclusiva	251	53	21,1%	Precariedad contractual y funcional (tareas múltiples) simultáneas: 1 de cada 5 integrantes
P54 renovación precaria (mensual/anual/semestral/tempr./ad honorem) × P50 modalidad precaria	242	73	30,2%	Doble precariedad: modalidad de contratación precaria y plazo de renovación inestables a la vez
P53 sin dedicación exclusiva × P54 renovación precaria	241	69	28,6%	Sin exclusividad a la tarea de atención en violencias y con contrato inestable simultáneamente
P55 antigüedad >3 años × P54 renovación precaria	115	33	28,7%	De quienes llevan más de 3 años, casi 1 de cada 3 sigue renovando en condiciones precarias
P50 modalidad precaria — concentración regional NOA + Nuevo Cuyo	47	26	55,3%	Más de la mitad de les integrantes de estos CPRES (NOA y Nuevo Cuyo) trabaja bajo modalidades precarias

Nota metodológica sobre los cruces

Los porcentajes de esta sección se calcularon cruzando las respuestas individuales de cada integrante en la base de datos del relevamiento. Las bases varían según la disponibilidad de respuesta en ambas variables del cruce (fueron excluidos los casos con dato faltante en cualquiera de las dos).

Dato crítico: acumulación de precariedad laboral en equipos de atención

La precariedad contractual en los equipos de atención en violencias no es aleatoria ni unidimensional. Los cruces muestran que se acumula: el 30,2% de los integrantes combina modalidad precaria (P50) con plazo de renovación inestable (P54); el 28,6% agrega a eso la ausencia de dedicación exclusiva (P53). NOA y Nuevo Cuyo concentran el 55,3% de integrantes con modalidades precarias en P50, replicando el patrón de desventaja regional ya identificado en los apartados de condiciones materiales y de cuidado. Finalmente, el dato del cruce P54×P55 revela que la trayectoria acumulada no garantiza estabilidad: el 28,7% de quienes llevan más de 3 años en el equipo sigue renovando contratos precarios año a año.

10. Conclusiones

El **análisis de las condiciones contractuales** de los equipos de atención en violencias revela un **panorama de inestabilidad laboral estructural** que atraviesa todas las dimensiones relevadas.

1. La precariedad contractual supera el 40% y afecta la sostenibilidad de la tarea

El **34,0% de los integrantes opera bajo modalidades directamente precarias** (*contratos de locación, prestación de servicios y ad honorem*). Sumados al **15,2% de cargos de gestión** —sin expresa garantía de continuidad más allá de las autoridades— la proporción supera el 49%. Esto implica que **prácticamente la mitad de quienes sostienen la atención en violencias en las universidades lo hace sin estabilidad laboral garantizada**.

2. La multifunción es la norma, no la excepción

El **67,6% de los integrantes no tiene dedicación exclusiva**: realizan la atención en violencias además de sus roles de docencia, administración u otros. Esto convierte a la **atención en violencias en una tarea adicional** invisibilizada dentro de contratos que no la contemplan específicamente.

3. El financiamiento para equipos de atención depende casi exclusivamente de los fondos que posee cada universidad

El **85,8%** de los equipos se financia con fondos propios recurrentes de las instituciones universitarias (IIUU). La ausencia de diversificación de fuentes, o la **falta de financiamiento nacional formalizado**, hace a los equipos altamente vulnerables a los ciclos de ajuste presupuestario que padece el sistema universitario, como lo evidencian los últimos años en el sistema universitario argentino.

4. La experiencia acumulada coexiste con la renovación precaria

El **45,7%** tiene más de 3 años de antigüedad, pero el **47,8%** tiene contratos que se renuevan periódicamente o trabaja *ad honorem*. La experiencia institucional se sostiene a pesar de la precariedad, no gracias a políticas de estabilización de planta.

5. El Cupo Laboral Travesti-Trans y su déficit de aplicación en el área

Solo 1 equipo (1,0%) informa que algune integrante ingresó por **cupo laboral**. No obstante, como este dato está circunscripto a la conformación de los equipos de atención en violencias, no se pueden arribar a conclusiones concluyentes sobre el grado de cumplimiento del cupo laboral TTT a escala institucional, esto es más allá de las unidades de atención.

Síntesis:

Las **condiciones contractuales** de los equipos de atención en violencias reflejan una **institucionalización débil y asimétrica** de las políticas de género universitarias. La precariedad laboral no es un dato colateral sino un **elemento constitutivo de cómo se organizan estos equipos**: *sin estabilidad, sin exclusividad, sin diversificación del financiamiento*. La **demanda reiterada de los equipos de regularización y estabilización** contractual emerge, en este contexto, como una condición necesaria —y no solo deseable— para garantizar la calidad y continuidad de la atención.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS

Acerca de las condiciones de cuidado de los equipos

97 equipos | 7 regiones CPRES | 41 IIUU de RUGE respondientes

Relevamiento nacional del estado de situación de Protocolos VG y condiciones de trabajo de los equipos de atención - Comisión Protocolos (RUGE-CIN)

Procesamiento y análisis 2026: Preguntas 57- 66

Nota metodológica

En este otro apartado del informe se analizan las **condiciones de cuidado integral y/o de compensación** que poseen, en ocasión del tipo de tarea que desarrollan, los equipos de atención en violencias de las instituciones universitarias participantes del “*Relevamiento Nacional sobre la implementación de Protocolos y condiciones de trabajo de los equipos de atención de las violencias*” (2024-2025).

El análisis se organiza en torno a **dos dimensiones** conceptualmente diferenciadas:

- **Dimensión I — Cuidado y acompañamiento institucional** (P57, P59, P60, P64): supervisión en salud mental, régimen especial por tarea insalubre, licencia especial por estrés y otras estrategias institucionales de cuidado. Base: 97 equipos.
- **Dimensión II — Compensaciones salariales para personal nodocente** (P61, P62, P63): adicionales del CCT del sector Nodocente según Dto. 366/06. Base diferencial: 47 trabajadoras/es nodocentes respondientes.

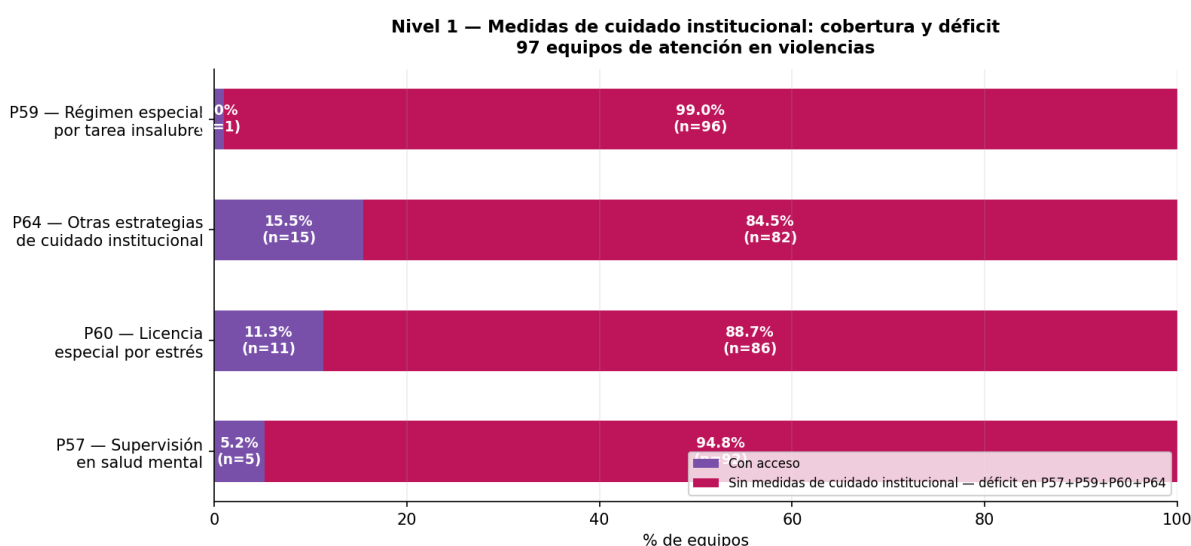
La separación entre ambas dimensiones no es sólo del tipo metodológica (diferencia de base)¹ sino conceptual: la Dimensión I refiere a **condiciones de cuidado de la salud mental y psicofísica** de quienes integran los equipos; la Dimensión II refiere al **reconocimiento económico-salarial de la especificidad y el riesgo de la tarea**.

¹ En la dimensión I sobre condiciones de cuidado y acompañamiento institucional (P57, P59; P60 y P64) la base de respuestas es por equipo de atención (97 equipos respondientes). En la dimensión II relativa a las compensaciones salariales para personal nodocente de los equipos (Dto. 366/06) el procesamiento es por trabajador/a integrante de cada equipo (47 nodocentes).

Ítem	Detalle	Observación
Total equipos respondientes	97 equipos de atención	60% de las IIUU de RUGE-CIN
Universidades participantes	40 instituciones universitarias	Nucleadas en la RUGE
Regiones (CPRES)	Bonaerense (n=20), Centro (n=28), Metropolitano (n=15), NEA (n=3), NOA (n=17), Nuevo Cuyo (n=6), Sur (n=8)	7 regiones con representación
Base Dimensión I (P57–P64)	97 equipos	Todos los equipos respondientes
Base Dimensión II (P61–P63)	47 trabajadoras/es nodocentes	Submuestra: solo personal nodocente

2. La escena nacional: cobertura y déficit de las medidas de cuidado

Para aproximarnos a una mirada global de las acciones de cuidado y acompañamiento institucional a los equipos de atención (dimensión I de análisis) se procesaron en conjunto las respuestas de cuatro preguntas del instrumento (P57, P59, P60 y P64). El siguiente gráfico presenta de manera simultánea estas **medidas de cuidado institucional** relevadas, permitiendo una **lectura comparativa de la cobertura y el déficit a nivel nacional**.



Barras horizontales por medida. Lila = con acceso. Magenta = sin acceso (déficit). Base: 97 equipos.

Entre las instituciones universitarias que respondieron que poseen **alguna/s o varias de estas medidas de cuidado y acompañamiento**, sobresalen las condiciones informadas por equipos de la **Universidad Nacional de Córdoba (UNC)**, CPRES Centro, que aluden a

la *Secretaría de Bienestar Universitario y Modernización* de esa institución como área recurrente de apoyo.

Datos claves

Las **otras estrategias institucionales de cuidado** (P64) y la **licencia especial por estrés** (P60) son las **medidas con mayor cobertura relativa**: el 15,5% y el 11,3% de los equipos respectivamente. En el extremo opuesto, el **régimen especial por tarea insalubre** (P59) es prácticamente inexistente: solo 1 equipo (1,0%). **La supervisión en salud mental (P57) alcanza apenas al 5,2%**. Las 4 medidas presentan déficits severos, configurando una situación de **ausencia casi total de cuidado institucional en el sistema universitario**.

Asimismo, cabe destacar que muchas de las respuestas afirmativas recabadas en la pregunta sobre “otras medidas de cuidado” (P64), lo que prima de forma dominante son las **redes intra e interinstitucionales que se procuran los mismos equipos**. Este aspecto se desarrolla en el punto siguiente.

3. Análisis por variable de cuidado institucional

A continuación se presenta el **análisis individual de cada variable** con su **frecuencia global y distribución por región (CPRES)**. El orden va de mayor a menor cobertura nacional.

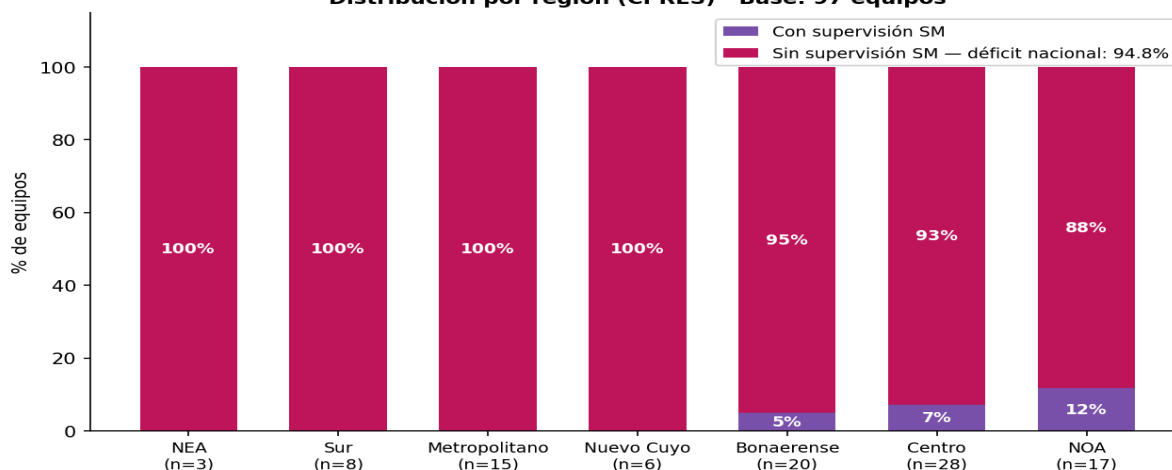
3.1 Supervisión, acompañamiento y/o contención en salud mental (P57)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con supervisión o contención en salud mental	5	5,2%
No — no cuenta con supervisión o contención salud mental	92	94,8%

El **94,8% de los equipos carece de supervisión, acompañamiento y/o contención institucional en materia de salud mental**. Solo 5 equipos acceden a alguna modalidad de este tipo. Las formas mencionadas incluyen apoyo de áreas de salud mental universitaria, cátedras vinculadas a la temática, gabinetes psicopedagógicos y terapia personal². NOA (11,8%), Centro (7,1%) y Bonaerense (5,0%) son las únicas regiones con algún equipo que accede a esta medida. **Metropolitano, NEA, Nuevo Cuyo y Sur no registran a ningún equipo respondiente que acceda a esta medida de resguardo de la salud mental de sus integrantes**.

² Para el caso de respuesta/as en las que se alude a “terapia personal”, no se cuenta con información relativa a la fuente de sostén, si acaso es un espacio que se procura la o el trabajador con sus propios ingresos, o si está reconocido económicamente por la institución universitaria.

**P57 — Supervisión, acompañamiento y/o contención en salud mental
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos**



Solo 3 de las 7 regiones tienen al menos un equipo con supervisión SM. 4 regiones: 0%.

Solo 3 de las 7 regiones tienen al menos un equipo con supervisión SM. 4 regiones: 0%.

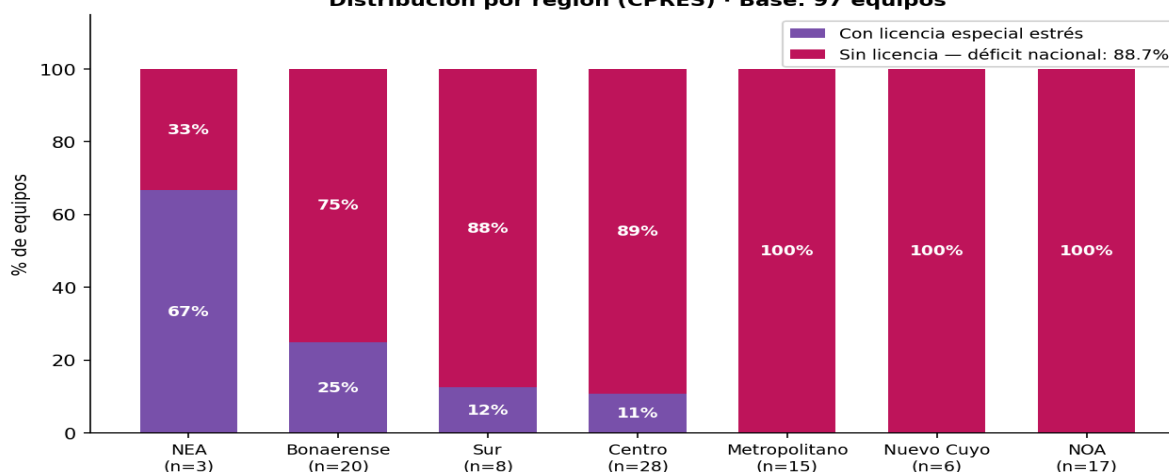
3.2 Licencia especial por estrés o modalidad similar (P60)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con licencia especial por estrés o similar	11	11,3%
No — no cuenta con licencia especial por estrés	86	88,7%

El 11,3% de los equipos cuenta con una **licencia especial por estrés o modalidad similar**. Es la **medida formal con mayor cobertura** entre las cuatro relevadas. La **distribución regional es marcadamente desigual**: NEA presenta el mayor acceso relativo³ (66,7%), seguido de Bonaerense (25,0%) y Sur (12,5%). NOA y Nuevo Cuyo no registran ningún caso.

³ Enfatizamos el aspecto relativo de esta afirmación en tanto solo 3 equipos de atención del Cpres NEA participaron de este relevamiento.

**P60 — Licencia especial por estrés o modalidad similar
Distribución por región (CPRES) · Base: 97 equipos**



NEA presenta el mayor acceso (66.7%). NOA y Nuevo Cuyo no registran ningún caso.

NEA presenta el mayor acceso (66,7%). NOA y Nuevo Cuyo no registran ningún caso.

3.3 Régimen especial por tarea insalubre (P59)

Respuesta	N	%
Sí — cuenta con régimen especial por tarea insalubre	1	1,0%
No — no cuenta con régimen especial por tarea insalubre	96	99,0%

El **régimen especial por tarea insalubre es prácticamente inexistente**: solo 1 equipo (1,0%) informa contar con este reconocimiento, correspondiente a la *Secretaría de Bienestar Universitario y Modernización de la UNC* (CPRES Centro). **Todas las demás regiones registran un déficit del 100%**.

Dato crítico

El 99,0% de los equipos de atención en violencias opera sin reconocimiento formal de la insalubridad de la tarea. Esto implica que el marco normativo-laboral no contempla, en la práctica, la naturaleza del trabajo de asistencia en violencias como una tarea que requiere condiciones especiales de protección.

3.4 Otras estrategias institucionales de cuidado (P64)

Respuesta	N	%
Sí — la universidad emplea otras estrategias de cuidado	15	15,5%
No — no emplea otras estrategias de cuidado	82	84,5%

El **15,5% de los equipos** reporta que su universidad emplea **alguna otra estrategia de cuidado**. Las modalidades mencionadas son: **espacios de co-visión con otros equipos**,

reuniones de grupo extendido, capacitaciones, espacios de esparcimiento y articulación con Unidades de Atención (UDAs) e intercambio con la RUGE. **Bonaerense concentra la mayor cobertura de equipos bajo esta modalidad de cuidado por articulación (55,0%).** Metropolitano, NEA y Nuevo Cuyo no registran ninguna estrategia informada en este campo.

Nota analítica: cuidado formal vs. estrategias autogestadas

Un dato estructuralmente relevante emerge del cruce entre P64 medidas de articulación para el cuidado y las medidas formales (P57, P59, P60): **8 de los 15 equipos que reportan “otras estrategias” (P64) — todos ellos del CPRES Bonaerense — no cuentan con ninguna medida formal de cuidado.**

Esto significa que las prácticas mencionadas en P64 (*co-visión, intercambio entre equipos, articulación en red*) **no son políticas institucionales formalizadas**, sino estrategias **autogestionadas por los propios equipos** a través de vínculos de cooperación con pares y redes como la RUGE. En este sentido, su existencia **no refleja necesariamente una decisión institucional de cuidado** sino la capacidad de los equipos de generar condiciones de sostenibilidad frente a la ausencia de marcos formales.

Esta distinción es conceptualmente decisiva: el **cuidado** que en algunas regiones parece existir **no está garantizado institucionalmente**, sino que **depende de la iniciativa y los recursos de los propios equipos**. Ello lo vuelve frágil, discontinuo e inequitativo entre instituciones y regiones.

4. Dimensión II — Compensaciones salariales para personal nodocente (P61–P63)

Las preguntas P61, P62 y P63 indagan sobre la **percepción de adicionales** establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector Nodocente (Dto. 366/06⁴). La base de respondientes aquí cambia: **solo respondieron las/os integrantes nodocentes de los equipos (n=47)**, no los 97 equipos totales. La separación de esta dimensión no obedece únicamente a la diferencia de base sino a una distinción conceptual: estas variables miden el **reconocimiento económico-salarial de la especificidad y riesgo de la tarea**, no el cuidado de la salud psicofísica de quienes la realizan.

Adicional	Marco legal	N que percibe	% (base n=47)
Adicional por tarea asistencial	Art. 66 ^{°*} , Dto. 366/06	5	10,6%
Adicional por dedicación exclusiva asistencial	Art. 67 ^{°**} , Dto. 366/06	1	2,1%

⁴ Dto. 366706 Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-366-2006-115242/texto>

Suplemento por riesgo	Art. 71 [°] ***, Dto. 366/06	0	0,0%
-----------------------	---------------------------------------	---	------

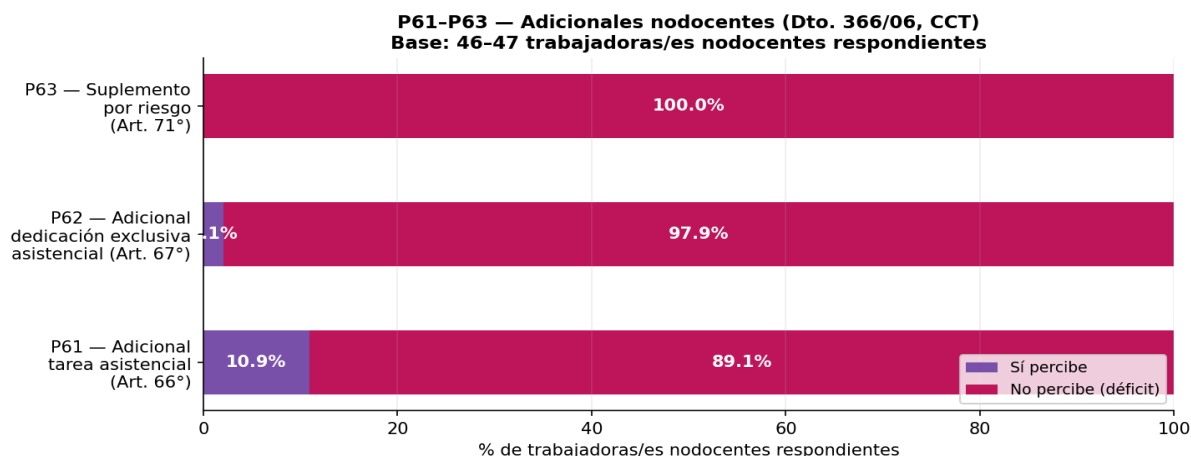
*Art. 66°. **Adicional por tarea asistencial:** El personal perteneciente al agrupamiento asistencial percibirá un adicional especial equivalente al doce por ciento (12%) de la asignación de la categoría de revista.

** Art. 67°. **Adicional por dedicación exclusiva asistencial:** Aquellos agentes del agrupamiento asistencial que cumplan con los requisitos que se detallan en el presente artículo, percibirán un adicional especial no bonificable por dedicación exclusiva, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración básica correspondiente a su categoría de revista. Los requisitos que deberán reunir son:

a) Cumplir no menos de cuarenta (40) horas semanales de labor. b) Haber optado expresamente por el régimen de dedicación exclusiva, presentando declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo. c) Acreditar capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente. Este adicional absorbe al adicional por tarea asistencial.

*** Art. 71°. **Suplemento por riesgo:** Este suplemento se liquidará a los trabajadores no docentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psico-física. Las funciones que se consideren incluidas en la percepción de este suplemento, así como el respectivo importe, deberán establecerse en cada caso, conforme lo dispuesto por el área de seguridad y riesgos laborales de la universidad o, supletoriamente, por el ministerio de trabajo de la nación, y en ningún caso podrá superar el diez por ciento (10%) del total de la asignación de la categoría de revista.

El **89,4%** del personal **nodocente** de los equipos respondientes **no percibe ningún adicional de los tres contemplados en el CCT del sector**. La vacancia observada en la falta de reconocimiento y/o otorgamiento de estos adicionales es notoria: el suplemento por riesgo no lo percibe nadie, el adicional por dedicación exclusiva asistencial solo 1 persona, y el adicional por tarea asistencial únicamente 5 personas de las 47 que respondieron.



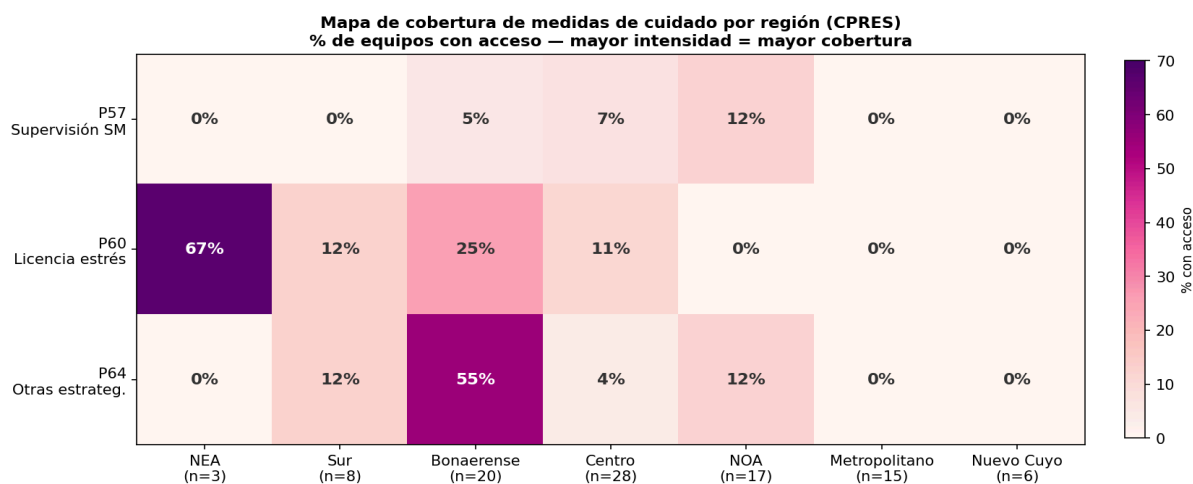
Base: 47 trabajadoras/es nodocentes respondientes.

Cruce relevante

Las/os trabajadoras/es nodocentes que integran equipos de atención en violencias **no perciben los adicionales contemplados en su propio CCT** pese a realizar tareas asistenciales, de atención directa y de riesgo. Esto configura una **doble precariedad**: ausencia de cuidado institucional de la salud mental (Dimensión I) y ausencia de reconocimiento económico de la especificidad de la tarea (Dimensión II).

5. Análisis regional por CPRES

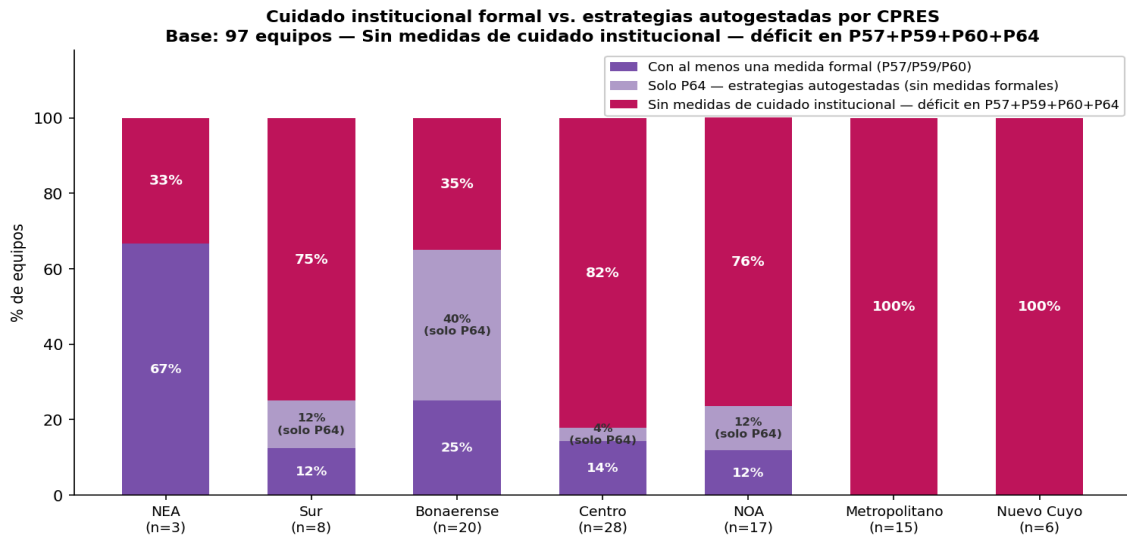
Una observación a **nivel regional** revela que el **déficit en medidas de cuidado institucional** es casi universal y **afecta a todas las regiones**, aunque con diferente composición entre medidas formales y estrategias autogestionadas.



% de equipos con acceso a cada medida por región. Mayor intensidad = mayor cobertura.

Tabla comparativa por CPRES

CPRES	Nº Eq.	P57 salud mental (% Sí)	P60 Licencia (% Sí)	P59 Insalubre (% Sí)	P64 Otras medidas (% Sí)	Sin medidas de cuidado institucional
NEA	3	0%	66,7%	0%	0%	33,3%
Sur	8	0%	12,5%	0%	12,5%	75,0%
Bonaerense	20	5,0%	25,0%	0%	55,0%	35,0%
Centro	28	7,1%	10,7%	3,6%	3,6%	82,1%
NOA	17	11,8%	0%	0%	11,8%	76,5%
Metropolitano	15	0%	0%	0%	0%	100%
Nuevo Cuyo	6	0%	0%	0%	0%	100%



Metropolitano y Nuevo Cuyo: 0% de cobertura en todas las medidas. Bonaerense: 40% de equipos sostiene el cuidado únicamente a través de estrategias autogestadas (P64).

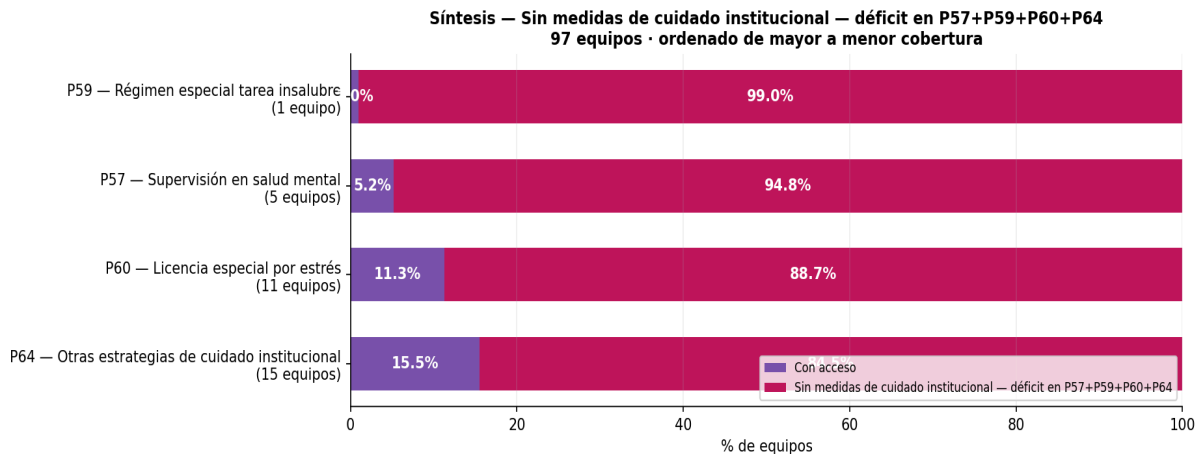
Distribución por tipo de medida de cuidado. Lila = medidas formales | Lila claro = solo P64 autogestada | Magenta = sin medidas de cuidado institucional — déficit en P57+P59+P60+P64.

Advertencia metodológica: NEA (n=3) y Sur (n=8) registran los valores más altos en algunas dimensiones. Sus resultados deben leerse con cautela dado el **tamaño reducido de la muestra de equipos respondientes** que limita la posibilidad de generalizar al conjunto de universidades de esas regiones.

6. Cruces significativos: acumulación de déficits de cuidado

El **análisis cruzado** permite identificar **situaciones de acumulación de déficits**. El indicador central de la Dimensión I es la ausencia simultánea de las cuatro variables relevadas.

Combinación de déficit	Equipos	%	Impacto principal
Sin medidas de cuidado institucional— déficit en P57+P59+P60+P64	71	73,2%	Sin ninguna medida de cuidado de ninguna de las 4 variables
Sin supervisión SM y sin licencia estrés (sin medidas formales directas)	83	85,6%	Sin ningún mecanismo formal de contención
Con solo P64 (estrategias autogestadas, sin medidas formales)	8	8,2%	Cuidado no institucionalizado, sostenido por los propios equipos
Sin supervisión SM y sin régimen insalubre	91	93,8%	Sin reconocimiento de la carga psicofísica



Sin medidas de cuidado institucional (déficit en P57+P59+P60+P64)
97 equipos · ordenado de mayor a menor cobertura.

7. Conclusiones

El **análisis de las condiciones de cuidado** de los equipos de atención en violencias revela un **panorama de ausencia casi total de medidas formales de protección**, con una particularidad estructural: lo poco que existe en materia de acompañamiento no siempre es de origen institucional.

1. El cuidado institucional de los equipos es una deuda crítica y transversal

El **73,2% de los equipos carece de medidas de cuidado institucional** (déficit en P57 + P59 + P60 + P64). Es decir, no cuenta con ninguna medida de cuidado en ninguna de las cuatro dimensiones relevadas. Esto configura una situación de **desamparo institucional** que contrasta con la complejidad y el desgaste que implica la atención de situaciones de violencia.

2. Existe una brecha entre cuidado institucional formal y estrategias autogestadas

El 15,5% de equipos que cuentan con “otras medidas de cuidado” (P64) no debería leerse como cobertura institucional plena. En la mayoría de los casos, especialmente en el CPRES Bonaerense, las estrategias reportadas son **prácticas autogestionadas** por los equipos (co-visión, trabajo en red, articulación con la RUGE) que no necesariamente están formalizadas o garantizadas por condiciones institucionales. **Su sostenibilidad depende de la voluntad y recursos de los propios equipos**, no de políticas universitarias de cuidado.

3. Marcos normativos y convencionales con déficit de aplicación

El **régimen especial por tarea insalubre** (P59) alcanza al 1,0% y el suplemento por riesgo (Art. 71°) a nadie del personal nodocente respondiente. La normativa existe pero ello no implica que se implemente, configurando una situación de vacancia sensible en el sistema universitario.

4. Metropolitano y Nuevo Cuyo: déficit total en todas las dimensiones

CPRES Metropolitano (n=15) y **Nuevo Cuyo** (n=6) no registran ninguna medida de cuidado informada en ninguna de las 4 variables de cuidado. En **Nuevo Cuyo esto se suma al déficit crítico en condiciones materiales**, configurando **la situación regional más precaria del relevamiento**.

5. Doble precariedad para el personal nodocente

Las/os **trabajadoras/es nodocentes** enfrentan simultáneamente la **ausencia de cuidado psicofísico** (Dimensión I) y dificultades en la **percepción de los adicionales previstos mediante convenios colectivos** (Dimensión II). El 89,4% no percibe ningún adicional del CCT.

Síntesis:

Las condiciones de cuidado no acompañan la instalación institucional de los equipos de atención en violencias. Los **déficits son casi universales** y, donde algo existe, no siempre es el resultado de políticas institucionales sino de la **capacidad organizativa de los propios equipos**. La **precariedad en cuidado tiene una dimensión sistémica** que requiere intervenciones integrales, con distinción entre medidas formales de cuidado en salud (Dimensión I) y reconocimiento económico-salarial de la especificidad de la tarea (Dimensión II).

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS

Acerca de adecuaciones normativas y otros comentarios

97 equipos | 7 regiones CPRES | 41 IIUU de RUGE respondientes¹

Relevamiento nacional del estado de situación de Protocolos VG y condiciones de trabajo de los equipos de atención - Comisión Protocolos (RUGE-CIN)

Procesamiento y análisis 2026: Preguntas 67 y 69

1. Nota metodológica

Este apartado del informe analiza las perspectivas de los equipos universitarios de atención en violencias respecto a la **adecuación de la normativa vigente y sus condiciones de implementación**, así como los **comentarios y observaciones finales** relevados en el instrumento de la Comisión Protocolos (RUGE-CIN).

El análisis se organiza en torno a tres preguntas del instrumento:

Pregunta	Tipo	Contenido
P67	Cerrada (4 opciones)	Necesidad percibida de modificación normativa
P68	Abierta (condicional a P67)	Aspectos específicos a revisar o adecuar en el protocolo
P69	Abierta (cierre del instrumento)	Comentarios, observaciones o información adicional libre

Base de respondientes para P67: 97 equipos de atención (totalidad de la muestra).

P68 fue respondida por las **84 personas** que seleccionaron «Sí» o «Tal vez» en P67.

P69 recibió **30 respuestas** con contenido sustantivo.

CPRES	Respuestas (P67)	Universidades	P68 con contenido	P69 sustantivas
Bonaerense	20	3 IIUU	16	6

¹ Corresponde a un volumen de participación del 60% sobre el total de instituciones universitarias que integran la Red RUGE-CIN (67 instituciones nucleadas)

CPRES	Respuestas (P67)	Universidades	P68 con contenido	P69 sustantivas
Centro	28	4 IIUU	17	7
Metropolitano	15	15 IIUU	15	5
NEA	3	2 IIUU	2	0
NOA	17	2 IIUU	14	8
Nuevo Cuyo	6	6 IIUU	5	2
Sur	8	3 IIUU	7	2
TOTAL	97	40 IIUU	76	30

2. P67 — Necesidad de modificación normativa

Pregunta cerrada con cuatro opciones de respuesta: «Sí, de forma urgente y prioritaria» / «Sí, a mediano plazo» / «Tal vez» / «No». Base: 97 equipos.

2.1 Distribución de respuestas (nivel nacional)

Respuesta	N	%
Sí, de forma urgente y prioritaria	42	43,3%
Sí, a mediano plazo	28	28,9%
Tal vez	14	14,4%
No	13	13,4%
TOTAL	97	100%

Dato clave

El **72,2%** de los equipos evalúa necesaria una modificación normativa (43,3% de manera urgente y prioritaria; 28,9% a mediano plazo). Si se suman quienes respondieron «Tal vez», la proporción alcanza el 86,6% de los equipos respondientes.

2.2 Distribución por región (CPRES)

CPRES	N total	Urgente	Mediano plazo	Tal vez	No	% Sí+Tal vez
Bonaerense	20	14 (70%)	3 (15%)	3 (15%)	0	100%
Centro	28	7 (25%)	10 (36%)	3 (11%)	8 (28%)	71,4%
Metropolitano	15	2 (13%)	8 (53%)	4 (27%)	1 (7%)	93,3%
NEA	3	1 (33%)	1 (33%)	0	1 (33%)	66,7%

CPRES	N total	Urgente	Mediano plazo	Tal vez	No	% Sí+Tal vez
NOA	17	13 (76%)	3 (18%)	0	1 (6%)	94,1%
Nuevo Cuyo	6	4 (67%)	1 (17%)	0	1 (17%)	83,3%
Sur	8	1 (13%)	2 (25%)	4 (50%)	1 (13%)	87,5%

Nota metodológica: NEA (n=3) y Sur (n=8) presentan muestras reducidas que limitan la posibilidad de generalizar los resultados al conjunto de universidades de esas regiones.

3. P68 — Aspectos a Revisar o Adecuar en el Protocolo

Pregunta abierta dirigida a quienes respondieron «Sí» o «Tal vez» en P67. Se recibieron respuestas de 76 personas integrantes de equipos, correspondientes a las 7 regiones CPRES. El análisis cualitativo identifica cuatro dimensiones de necesidades.

3.1 Dimensión I — Normativa: la «letra» del protocolo y su marco de apoyo

Esta dimensión distingue entre las **reformas intrínsecas al texto del protocolo** y aquellas **normativas externas** necesarias para que el protocolo sea operativo y legítimo.

a) Aspectos intrínsecos al texto del protocolo

Los temas más recurrentes en las respuestas de los 7 CPRES son:

- **Celeridad y plazos de actuación:** existe una alta demanda por la especificación de plazos generales y, fundamentalmente, tiempos máximos para la implementación efectiva de medidas protectivas. Se señala la necesidad de circuitos administrativos precisos y con lenguaje accesible para evitar dilaciones.
- **Carácter vinculante de las recomendaciones técnicas:** se demanda que las indicaciones de los equipos técnicos tengan carácter vinculante para autoridades y unidades académicas, superando la actual condición de «meras sugerencias» sujetas a la voluntad política.
- **Cambio de paradigma:** existe una fuerte tendencia a transitar del modelo punitivista y binario víctima-victimario hacia uno de justicia restaurativa, reparatoria y formativa, diversificando las respuestas institucionales más allá de la sanción.
- **Ampliación de sujetos y ámbitos:** necesidad de incluir procedimientos para el trabajo con masculinidades, identidades LGBTIQNB+, niñeces y adolescentes (NNyA) en escuelas preuniversitarias, entornos digitales, situaciones de salud mental y casos “mixtos” con personas externas a la universidad (becas, pasantías, vínculos familiares).
- **Procedimientos especiales:** incorporación de la figura de denuncias colectivas y creación de unidades investigativas sumariales específicas para género.

- **Terminología y acceso:** se propone reemplazar el concepto de «denuncia» por el de «presentación de caso» para disminuir la barrera de acceso y humanizar el primer contacto institucional.

Voces de los equipos — Cambio de paradigma y acceso (P68)

«El Protocolo vigente se creó donde la perspectiva era más punitivista, centrada en la persona denunciante como víctima. Sería oportuno modificarlo hacia medidas reparatorias e integrales.»

— Equipo CPRES Metropolitano

«Ampliar el concepto de denuncia por el de presentación de caso. Establecer una unidad investigativa sumarial para casos de género, entre otras.»

— Equipo CPRES Sur

b) Normativas de apoyo y marcos complementarios

- **Reglamentos de convivencia:** se advierte la ausencia de reglamentaciones (especialmente para estudiantes) que encuadren situaciones que no configuran violencia de género pero afectan el clima institucional.
- **Regímenes disciplinarios:** necesidad de actualización para que incorporen perspectiva de género, especialmente en el caso de juicio académico a docentes.
- **Articulación normativa y sanciones:** clarificación del vínculo entre el protocolo y otras normativas universitarias en la definición de sanciones administrativas.
- **Leyes vigentes:** incorporación explícita de leyes nacionales e internacionales de violencia de género ausentes de textos más antiguos.

3.2 Dimensión II — Relacional: vínculo con actores institucionales

Esta dimensión aborda **cómo el protocolo interactúa con las estructuras de poder** y otras áreas de la universidad. En el universo de respuestas recibidas, es la segunda en orden de prevalencia, con alta presencia en las observaciones y preocupaciones de los equipos respondientes.

- **Área de legales (principal «cuello de botella»):** los equipos demandan mayor celeridad, asignación de profesionales con exclusividad y con perspectiva de género, además de plazos perentorios para dictámenes jurídicos.
- **Autoridades y jerarquías:** se señalan dificultades cuando las situaciones involucran a personas en posiciones de poder decisorio; las autoridades suelen desestimar las recomendaciones técnicas.
- **Unidades académicas:** se reclama la descentralización de los equipos hacia cada facultad o sede, manteniendo independencia respecto a las gestiones políticas de esas unidades.

- **Órganos de gobierno o colegiados:** la intervención de Consejos Directivos o Superiores frecuentemente entorpece los procesos por sus tiempos políticos y falta de especialización en la materia.
- **Corresponsabilidad institucional:** la prevención y el seguimiento no son tareas exclusivas del equipo de género, sino responsabilidad transversal de toda la institución.

Voces de los equipos — Vinculatoriedad y autonomía (P68)

«Las intervenciones que realizamos son tomadas como sugerencias que pueden o no ser escuchadas según el criterio propio de las autoridades.»

— Equipo CPRES Centro

«La actuación de un/a profesional del Departamento de Legal y Técnica con exclusividad y perspectiva de género. Plazos perentorios para sus dictámenes.»

— Equipo CPRES Bonaerense

3.3 Dimensión III — Laboral y salarial: Condiciones de trabajo y reconocimiento de los equipos

Esta dimensión concentra las observaciones sobre **situación laboral y recursos** de quienes integran los equipos. Es la más reiterada de forma transversal en todas las regiones.

- **Precariedad laboral (observación más recurrente):** contratos semestrales o anuales, cargos «a término» y falta de estabilidad que compromete la confidencialidad y el seguimiento de los casos.
- **Reconocimiento y salarios:** necesidad de cargos permanentes por concurso con salarios acordes a paritarias, reconocimiento de antigüedad y pago de adicionales por tarea asistencial o de riesgo (Decreto 366/2006).
- **Interdisciplinariedad y dedicación:** se demanda la conformación de equipos con trabajo social, psicología y abogacía con dedicación exclusiva para cubrir la demanda creciente.
- **Estrategias de cuidado:** solicitud de espacios de supervisión, capacitación continua y acompañamiento psicoemocional para evitar el desgaste.
- **Recursos materiales:** asignación de presupuesto propio y espacios físicos adecuados que garanticen la privacidad.

Voces de los equipos — Precariedad y reconocimiento (P68)

*«*Corresponsabilidad de otras áreas intrainstitucionales. *Discontinuidad en la difusión y alcance de la normativa. * Modo de contratación del equipo.»*

— Equipo CPRES Nuevo Cuyo

«Condiciones laborales y/o ampliación de los equipos de atención para poder abordar las demandas crecientes.»

— Equipo CPRES Centro

«Que deben de manera urgente destinarse recursos económicos a las/os referentes porque sólo la buena voluntad y el compromiso no son suficientes.»

— Equipo CPRES NOA

3.4 Otros aspectos señalados

- **Visibilidad y acceso:** se denuncia la invisibilización física o virtual de los espacios de atención (falta de cartelería, identificación adecuada y difusión).
- **Confidencialidad versus soledad en la intervención:** los equipos advierten que la confidencialidad absoluta puede generar una soledad en la tarea; se valoran los espacios de intercambio con la RUGE y las Clínicas de Caso regionales.

4. P69 — Comentarios Finales

*Pregunta abierta de cierre del instrumento. Se recibieron 30 respuestas con contenido sustantivo (de un total de 97 equipos). En el análisis identificamos **cuatro núcleos temáticos principales**.*

4.1 Reforma y actualización normativa en curso

Un conjunto significativo de respuestas da cuenta de **procesos de revisión de protocolos ya iniciados**, que confirman la urgencia señalada en P67:

- **CPRES Bonaerense:** «La UNLP está trabajando en un nuevo protocolo que se adecue a las situaciones y necesidades actuales.»
- **CPRES Bonaerense:** «Nos encontramos en reuniones colectivas para plantear las modificaciones del protocolo, de manera que sea más actualizado y abarcativo.»
- **CPRES NOA:** «En la UNT hace un año que se está trabajando en la reforma del protocolo.»
- **CPRES Sur:** «El protocolo de La Pampa es muy particular, ello impone a la brevedad una reforma de la herramienta.»

4.2 Precariedad laboral y desprecarización urgente

Las condiciones **contractuales del personal de los equipos** emergen como preocupación central en las observaciones finales:

- **Contratos a término y tareas ad honorem:** «Mi cargo es por extensión de funciones como docente de psicología de la educación. No es remunerado.»

(CPRES NOA). «Somos 7 personas en el equipo y el mío es un contrato semestral, por tareas administrativas y asistencia técnica.» (CPRES Metropolitano).

- **Equipos ad honorem o con cargos de gestión no paritarios:** «Si bien rendimos un concurso para acceder a los cargos de referentas, los mismos no son cargos docentes ni nodocentes, sino cargos de gestión, cuya actualización salarial fue discontinua.» (CPRES Centro).
- **Demanda de presupuesto específico desde la RUGE:** «Desde RUGE, se debería gestionar de manera urgente la asignación de partidas especiales para la desprecarización de los equipos de los protocolos.» (CPRES NOA).

4.3 Descubrimiento del Dto. 366/06 durante el relevamiento

Dato emergente relevante

Un equipo de CPRES Metropolitano señaló que **se enteró de la existencia de los adicionales del Decreto 366/06 a través de este cuestionario:**

«Nos enteramos a través de esta encuesta la existencia de adicionales en el marco del Decreto 366/2006. Nos parece útil poder contar con la información para tramitarlo en nuestra universidad y que sea un pedido colectivo para todos los equipos.»

Este testimonio confirma el diagnóstico del apartado “**Equipos IV**” sobre la Dimensión II (**compensaciones salariales**): el **89,4% del personal nodocente no percibe los adicionales del CCT**, quizás también por desconocimiento del propio marco normativo que les / nos ampara como trabajadoras/es.

4.4 Casuística emergente y ampliación del ámbito de intervención

Varias respuestas describen una **expansión de las demandas de intervención** que excede los marcos normativos actuales:

- **Situaciones de convivencia y salud mental:** «Han proliferado situaciones de malestar en la convivencia, muchas que no son de violencia de género pero que ameritan un abordaje institucional desde lo comunitario.» (CPRES Metropolitano).
- **Violencia institucional compleja:** «Existe una delgada línea donde la violencia institucional abarca a sus miembros en general, pero se ensaña con algunos en particular. Es necesario seguir estudiando sobre los modos de transmisión.» (CPRES NOA).
- **Soledad por confidencialidad:** «La confidencialidad como rectora de los abordajes hace que las intervenciones sean en mucha soledad. Los espacios de clínicas de casos ayudan mucho.» (CPRES Centro).

5. Análisis general

A modo de resumen analítico señalamos que, del conjunto de respuestas recepcionadas por parte de los equipos de atención de los protocolos universitarios, se desprende una **necesidad crítica y mayoritaria de reformar la normativa vigente**, entendiendo que el **marco actual resulta insuficiente para abordar la complejidad de las violencias** por motivos de género en las instituciones universitarias públicas.

5.1 Urgencia transversal de reforma normativa

Como ya fue indicado, **7 de cada 10 equipos respondientes evalúa necesaria una modificación normativa** (43,3% de manera urgente). Esta **demanda es transversal** a todos los CPRES, aunque con diferencias en los aspectos priorizados: mientras **NOA y Bonaerense concentran la mayor proporción de respuestas de urgencia**, Centro presenta la mayor dispersión (incluyendo un 28% que no evalúa necesaria la modificación, lo que podría reflejar mayor satisfacción con sus marcos locales o mayor heterogeneidad institucional).

5.2 Tres ejes articuladores del cambio demandado

En **orden de prevalencia en las respuestas**, los aspectos destacados son:

- **Celeridad y vinculatoriedad:** la mayor demanda es la superación de los «cuellos de botella» jurídico-administrativos y el carácter vinculante de las recomendaciones técnicas, blindando las intervenciones frente al arbitrio político.
- **Cambio de paradigma (justicia restaurativa):** pasaje del modelo punitivista y binario hacia una **justicia restaurativa, reparatoria y formativa**, con «des-juridización» del lenguaje y los procedimientos de primer contacto.
- **Regularización de los equipos:** la **demanda de estabilidad laboral, salarios paritarios y reconocimiento de la especificidad asistencial** es inseparable de la reforma normativa; la precariedad laboral compromete la calidad y continuidad de la intervención.

5.3 Articulación con el diagnóstico de Equipos IV

Las demandas relevadas en este apartado del instrumento (Equipos V: P67 a P69) **confluyen y refuerzan los hallazgos del apartado IV sobre condiciones de cuidado y compensaciones:**

Diagnóstico Equipos IV (P57-P66)	Demanda en Equipos V (P67-P69)
73,2% sin medidas formales de cuidado institucional	Solicitud de espacios de supervisión, capacitación y cuidado psicoemocional formalizados

Diagnóstico Equipos IV (P57-P66)	Demanda en Equipos V (P67-P69)
89,4% del personal nodocente sin adicionales del CCT (Dto. 366/06)	Pedido expreso de regularización salarial y reconocimiento de adicionales por riesgo y tarea asistencial
99% sin régimen especial por tarea insalubre	Demanda de creación de cargos permanentes concursados que reconozcan la especificidad del rol
Estrategias de cuidado autogestionadas, no políticas formales	Corresponsabilidad institucional transversal, no dependiente de la voluntad de los equipos

6. Conclusiones

1. Demanda mayoritaria y transversal de reforma

El **86,6% de los equipos** («Sí» + «Tal vez») **evalúa necesaria una reforma de la normativa vigente**. Esta demanda es transversal a todas las regiones CPRES y se sustenta en una experiencia acumulada de implementación que evidencia los **límites del marco actual**.

2. Reforma normativa y reforma de las condiciones laborales son inseparables

Las respuestas de P68 y P69 confirman que la **reforma del texto del protocolo** no puede desvincularse de la **regularización de los equipos que lo implementan**. La precariedad laboral (contratos a término, cargos ad honorem, falta de reconocimiento salarial) compromete la confidencialidad, la continuidad de los casos y la salud de quienes intervienen.

3. Cambio de paradigma: de lo punitivo a lo restaurativo

Existe un **consenso significativo** en la necesidad de transitar de un modelo centrado en la sanción hacia **enfoques de justicia restaurativa, reparatoria y formativa**. Esto implica reformas en la terminología, los procedimientos de acceso y las herramientas de intervención disponibles para los equipos.

4. Vinculatoriedad de las recomendaciones técnicas

La ausencia de carácter vinculante de las intervenciones de los equipos técnicos configura una vulnerabilidad estructural: las **recomendaciones quedan sujetas a la voluntad política de las autoridades de turno**, deslegitimando la intervención especializada y afectando a quienes buscan asistencia.

5. Procesos de reforma ya iniciados

Varias instituciones (UNLP, UNT, y otras de CPRES Bonaerense y Sur) informan procesos de revisión de sus protocolos en curso durante 2024-2025, lo que da cuenta de que la demanda de adecuación normativa no es sólo declarativa sino que se está materializando en prácticas institucionales concretas.


Síntesis

Los marcos normativos actuales resultan insuficientes para la **complejidad de las violencias de género en el sistema universitario**. La reforma demandada por el 86,6% de los equipos articula tres dimensiones inseparables: **la adecuación de la letra del protocolo** (hacia una justicia restaurativa y con carácter vinculante), **la transformación de las relaciones institucionales** (corresponsabilidad, celeridad jurídica, autonomía técnica), y **la regularización integral de los equipos** (estabilidad laboral, reconocimiento salarial, condiciones de cuidado). Estas tres dimensiones se refuerzan mutuamente y constituyen una **agenda política universitaria de carácter urgente**.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS

Material gráfico

En este apartado se deja disponible un conjunto de materiales gráficos que sintetizan datos y tendencias significativos, a fin de que puedan ser utilizados como insumos de apoyo por las instituciones participantes. En todo los casos su uso requiere remitir al informe de referencia en cuanto marco analítico y político institucional.

 Puede consultarse el material mediante el siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/18eUG_ENIYPFF50Ze-RMqLlKLv6Glfseu?usp=sharing