

**RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL, MODALIDAD DE VINCULACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL COMO FACTORES QUE CONFIGURAN LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA DEL PERSONAL NO DOCENTE****Institutional recognition, type of employment, and job performance as factors that shape the inclusion of non-teaching staff in university education****Reconhecimento institucional, tipo de vínculo empregatício e desempenho profissional como fatores que influenciam a inclusão de funcionários não docentes no ensino universitário**Rodolfo Enrique Robles Salguero, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1016-4079>Ramón Rivero Pino, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3035-2993>

Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador

\*Autor para correspondencia. email: [rrobless1964@gmail.com](mailto:rrobless1964@gmail.com)

Para citar este artículo: Robles Salguero, R. y Rivero Pino, R. (2026). Reconocimiento institucional, modalidad de vinculación y desempeño laboral como factores que configuran la inclusión educativa universitaria del personal no docente. *Maestro y Sociedad*, 23(1), 245-250. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu>

**RESUMEN**

**Introducción:** El desarrollo de la Educación Superior en América Latina ha acentuado la discusión respecto a la calidad y equidad, donde la inclusión se constituye en el pilar fundamental para la legitimidad institucional (UNESCO, Inclusión y equidad en la educación, 2017). A pesar de ello los estudios sobre inclusión universitaria se han centrado en los estudiantes y académicos relegando a un actor muy importante en este contexto como lo es el personal no docente. Este grupo es clave por los roles que ejecuta, brindando soportes en la gestión administrativa, tecnológico y otros procesos que contribuyen al logro de los objetivos académicos lo que se convierte en una obligación incorporarlos al análisis. **Objetivo:** Esta investigación examina el reconocimiento institucional, modalidad de vinculación y desempeño laboral como factores que configuran la inclusión educativa universitaria del personal no docente. **Materiales y Métodos:** Para el estudio se implementó un diseño multivariado con una muestra de 268 colaboradores no docentes de doce universidades de cinco países de Latinoamérica que pertenecen a la red REDIPIES. Se utilizó el Análisis de Componentes principales ACP que identifica 10 constructos latentes que representa el 61,20 % de la varianza total. Los factores que destacan fueron. Clima inclusivo y Reconocimiento, Estabilidad Contractual--Vinculación, y la participación en la gestión. **Resultados:** Un análisis de varianza ANOVA determinó que las percepciones sobre el Reconocimiento CP1 y la Estabilidad CP5 evidencian cambios importantes según el contexto nacional. Mientras que el análisis de Clúster K-Mesansd establece tres perfiles de inclusión. Inclusión estructural 38 % destaca por alta estabilidad y mayor antigüedad del personal en países con tradición de nombramiento. Inclusión precaria 34 % se caracteriza por una baja estabilidad y participación, destaca en cohortes jóvenes de Ecuador y Colombia. Inclusión crítica en equidad 28 % moderada en factores laborales, pero deficiente en equidad por diversidad. **Conclusiones:** Los resultados exponen que la modalidad de vinculación, influenciada por las políticas laborales nacionales y la trayectoria etaria, son el eje diferenciador de la experiencia de pertenencia e inclusión del personal no docente.

**Palabras clave:** Reconocimiento institucional, modalidad de vinculación, desempeño laboral, análisis de componentes principales.

**ABSTRACT**

**Introduction:** The development of higher education in Latin America has intensified the discussion regarding quality and equity, where inclusion is a fundamental pillar for institutional legitimacy (UNESCO, Inclusion and Equity in Education, 2017). Despite this, studies on university inclusion have focused on students and academics, neglecting a crucial actor in this context: non-teaching staff. This group is key due to the roles they perform, providing support in administrative,

technological, and other processes that contribute to achieving academic objectives, making their inclusion in the analysis essential. Objective: This research examines institutional recognition, employment status, and job performance as factors that shape the educational inclusion of non-teaching staff in universities. A multivariate design was implemented with a sample of 268 non-teaching staff members from twelve universities in five Latin American countries belonging to the REDIPIES network. Principal Component Analysis (PCA) was used, identifying 10 latent constructs that represent 61.20% of the total variance. The factors that stood out were: Inclusive Climate and Recognition, Contractual Stability/Employment, and Participation in Management. Materials and methods: An ANOVA analysis of variance determined that perceptions of Recognition (CP1) and Stability (CP5) show significant changes depending on the national context. Meanwhile, the K-Mesans cluster analysis established three inclusion profiles: Structural Inclusion (38%) is characterized by high stability and greater seniority of staff in countries with a tradition of appointment. Results: Precarious Inclusion (34%) is characterized by low stability and participation, and is prominent in younger cohorts in Ecuador and Colombia. Critical Inclusion in Equity (28%) is moderate in terms of labor factors but deficient in equity due to diversity. Conclusions: The results show that the employment status, influenced by national labor policies and age trajectory, is the differentiating factor in the experience of belonging and inclusion for non-teaching staff.

**Keywords:** Institutional recognition, employment status, job performance, principal component analysis.

## RESUMO

Introdução: O desenvolvimento do ensino superior na América Latina intensificou o debate sobre qualidade e equidade, sendo a inclusão um pilar fundamental para a legitimidade institucional (UNESCO, Inclusão e Equidade na Educação, 2017). Apesar disso, os estudos sobre inclusão universitária têm se concentrado em estudantes e docentes, negligenciando um ator crucial nesse contexto: o pessoal não docente. Esse grupo é fundamental devido aos papéis que desempenha, prestando apoio em processos administrativos, tecnológicos e outros que contribuem para o alcance dos objetivos acadêmicos, tornando essencial sua inclusão na análise. Objetivo: Esta pesquisa examina o reconhecimento institucional, o vínculo empregatício e o desempenho profissional como fatores que moldam a inclusão educacional do pessoal não docente em universidades. Materiais y métodos: Foi implementado um delineamento multivariado com uma amostra de 268 membros do pessoal não docente de doze universidades em cinco países latino-americanos pertencentes à rede REDIPIES. A Análise de Componentes Principais (ACP) foi utilizada, identificando 10 construtos latentes que representam 61,20% da variância total. Os fatores que se destacaram foram: Clima Inclusivo e Reconhecimento, Estabilidade Contratual/Emprego e Participação na Gestão. Resultados: Uma análise de variância (ANOVA) determinou que as percepções de Reconhecimento (CP1) e Estabilidade (CP5) apresentam mudanças significativas dependendo do contexto nacional. Enquanto isso, a análise de cluster K-Mesans estabeleceu três perfis de inclusão: Inclusão Estrutural (38%) é caracterizada por alta estabilidade e maior tempo de serviço dos funcionários em países com tradição de nomeação. Inclusão Precária (34%) é caracterizada por baixa estabilidade e participação, e é proeminente em coortes mais jovens no Equador e na Colômbia. Inclusão Crítica em Equidade (28%) é moderada em termos de fatores trabalhistas, mas deficiente em equidade devido à diversidade. Conclusões: Os resultados mostram que a situação empregatícia, influenciada por políticas trabalhistas nacionais e trajetória etária, é o fator diferenciador na experiência de pertencimento e inclusão para funcionários não docentes.

**Palabras-chave:** Reconocimiento institucional, situación empregaticia, desempeño no trabajo, análisis de componentes principales.

Recibido: 15/11/2025 Aprobado: 5/1/2026

## INTRODUCCIÓN

Cuando se analiza la inclusión educativa en la educación superior generalmente se han considerado los estudiantes y docentes. Los trabajadores no docentes han quedado rezagados a pesar de ser parte importante dentro de los procesos institucionales ya que realizan funciones administrativas operativas logísticas y técnicas que en caso de no tenerlas el sistema no funcionaría (Arroyo, 2021).

Este segmento tiene problemas relacionados a su estabilidad contractual, capacitación y beneficios (Rojas, 2022), (Mendoza Páez, 2020). Esto influye en su bienestar físico y emocional aspectos claves para el clima organizacional y el desempeño institucional.

REDIPIES ha impulsado prácticas centradas en la diversidad en los distintos niveles educativos, sin embargo, respecto a la inclusión del personal no docente se evidencia poca participación. Ese es un reto, atender ese espacio, son trabajadores que contribuyen significativamente en los procesos que dan soporte a la gestión académica universitaria

Esta investigación se ha diseñado en tres dimensiones para entender la inclusión desde la mirada del

personal no docente. El reconocimiento institucional, la modalidad de vinculación laboral y el desempeño. Estas interactúan de manera dinámica en las instituciones de educación superior dando signos de inclusión o exclusión. Se realizará un análisis exploratorio con el método ACP que servirá para identificar patrones y contribuir con información para futuras investigaciones.

La Educación superior actual tiene retos que cumplir para ser reconocida como un sistema de equidad integral, sin embargo, estudios especializados no consideran en su magnitud al personal de apoyo, que son la base de la operatividad institucional (Barrientos et al., 2021). Este segmento importante se denomina según (Whitchurch, 2023) el tercer espacio ya que se moviliza entre funciones administrativas y profesionales sin un marco de reconocimiento definido.

En América Latina estudios revelan que existe un rumbo equivocado con la precarización del trabajo universitario. Es común los contratos ocasionales especialmente en Ecuador y México, (Carrión Guerra, 2024), 2024. (Acosta, 2025). Lo que genera inestabilidad y perjudica la economía del trabajador, disminuye el sentido de pertenencia y la gobernanza.

El reconocimiento institucional es una necesidad moral para la autorrealización (Espíter Villa, 2021), Se considera una falta de consideración cuando las instituciones de educación superior desconocen la valiosa contribución que realizan el personal administrativo . La inclusión laboral es el resultado de estabilidad contractual, reconocimiento social y equidad en las oportunidades de desarrollo (Gleason, 2020).

El reconocimiento no se limita a la compensación económica, es una forma de legitimación social. La teoría de (Honneth A. , 2020) indica que el reconocimiento se satisface por medio de esferas que validen la identidad como el afecto, derechos y estima social. En el contexto universitario, el reconocimiento se manifiesta en la percepción de un ambiente laboral inclusivo de respeto, apoyo, oportunidades de crecimiento y procesos transparentes de evaluación y promoción (Cortés, 2020).

La formalidad en la relación laboral, por nombramiento, contratos, servicios profesionales etc.es un elemento que proyecta seguridad laboral. En las instituciones de educación superior en Latinoamérica la flexibilidad en materias laboral ha aumentado la precariedad para el personal no docente (Jiménez Robayo, 2020). La poca estabilidad en la relación de trabajo refleja la inseguridad laboral (Ahn & Kim, 2018). Que está opuesto a los postulados de inclusión, al minar la pertenencia y la planificación de carrera (Martínez, 2021).

La inclusión tiene dinámicas que la potencian como son el desempeño laboral, medido por la percepción de autonomía, el sentido de las funciones y el impacto del trabajo. Un contexto organizacional donde se permite la autorrealización fortalece la motivación y el contacto entre el trabajo individual la misión institucional (Gómez, 2022)

El análisis de componentes principales es una técnica de estadística multivariante de reducción de datos que permite transformar un conjunto de variables originales, posiblemente correlacionadas, en un nuevo conjunto de variables incorrelacionadas denominadas componentes principales (López-Roldán, 2021)

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El estudio tiene enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra es intencional y proviene de instituciones de educación superior en cinco países adscritas a REDIPIES.

La muestra total es de 268 trabajadores no docentes de instituciones de educación superior de Argentina, Colombia, Cuba, Ecuador y México. El instrumento consistió en un cuestionario de 43 ítems Likert 1-5 que evalúa sobre las percepciones sobre las dimensiones de reconocimiento, estabilidad, participación, desempeño y equidad.

En el análisis de datos se empleó una estrategia de análisis de datos multivariado en tres fases.

1. Análisis de componentes principales ACP. Aplicado a 43 variables Likert. Se utilizó el criterio de Kaiser y rotación Varinax, extrayendo 10 factores que sirvieron como variables para los análisis posteriores.

2. Análisis de Varianza ANOVA realizado sobre las puntuaciones de los 10 CPs. Utilizando el país y la cohorte de edad como factores de agrupación, para evaluar la influencia del contexto.

3. Análisis de Clúster K-Means. Aplicado a las puntuaciones factoriales para identificar tipologías o perfiles de no docentes. Los clústeres se caracterizaron con variables sociodemográficas, mediante pruebas Y2.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Estructura Dimensional de la Inclusión (ACP)

El ACP fue exitoso en la reducción dimensional, extrayendo diez (10) Componentes Principales que, colectivamente, explican el 61.20% de la varianza total de las 43 variables. Este porcentaje supera el umbral de aceptabilidad en estudios sociales, confirmando una estructura factorial robusta.

**Tabla 1. Cinco Componentes Principales Determinantes y Varianza Explicada**

CP	Autovalor ( $\lambda$ )	% Varianza Explicada	Factor Latente Interpretado (Constructo Central)
CP 1	9.62	22.37%	Clima Inclusivo y Reconocimiento Institucional
CP 2	4.21	9.79%	Sentido del Trabajo y Autorrealización (Desempeño)
CP 3	2.40	5.58%	Equidad en Oportunidades por Diversidad
CP 4	2.01	4.67%	Participación Estructural en la Gestión
CP 5	1.85	4.30%	Estabilidad Contractual y Oportunidades de Vinculación
Total Acumulado		46.71%	

Fuente: Encuesta aplicada a personal no docente de Universidades latinoamericanas.

### Efectos del Contexto Nacional (ANOVA)

El ANOVA reveló el papel determinante del contexto. El País demostró ser una variable con un efecto altamente significativo sobre la percepción de los factores estructurales del empleo, particularmente el CP 1 y el CP 5 (Tabla 2).

**Tabla 2. Resultados del ANOVA para Factores Críticos (Efecto del País)**

Factor Latente (CP)	Estadístico F	p-valor
CP 1: Reconocimiento Institucional	F(4, 263) = 5.21	< 0.001
CP 5: Estabilidad y Vínculo Laboral	F(4, 263) = 6.89	< 0.001
CP 4: Participación en la Gestión	F(4, 263) = 4.05	< 0.001

Fuente: Encuesta aplicada a personal no docente de Universidades latinoamericanas.

Las pruebas post-hoc confirmaron que los participantes de Cuba y Argentina reportan percepciones significativamente superiores en el CP 5 (Estabilidad/Vínculo) en comparación con sus pares de Ecuador y Colombia, indicando una diferencia en las políticas de estabilidad laboral.

### Tipología de la Inclusión Laboral (Análisis de Clúster)

El análisis K-Means identificó tres perfiles de inclusión (Tabla 3).

**Tabla 3. Perfiles de Inclusión y Caracterización por Vinculación y Trayectoria**

Clúster	Tamaño	Perfil de Percepción (CP 1 y CP 5)	Caracterización Demográfica y Contextual ( $\chi^2$ , p < 0.05)
1. Inclusión Estructural	38%	Muy Alto en Reconocimiento (CP 1) y Estabilidad (CP 5).	Dominante en Cuba (85%) y Argentina (45%); Sobrerrepresentación de personal mayor de 40 años ( $\leq 1985$ ).
2. Inclusión Precaria	34%	Muy Bajo en Estabilidad (CP 5). Bajo en Reconocimiento (CP 1) y Participación (CP 4).	Concentrado en Colombia (65%) y Ecuador (40%); Sobrerrepresentación de personal joven (1996-2005).
3. Inclusión Crítica en Equidad	28%	Moderado en CPs 1, 2 y 5, pero Muy Bajo en Equidad por Diversidad (CP 3).	

	Mayor proporción en México.		
--	-----------------------------------	--	--

Fuente: Encuesta aplicada a personal no docente de Universidades latinoamericanas.

## DISCUSIÓN

Los resultados del estudio confirman las dimensiones teóricas propuestas, de reconocimiento, vinculación y desempeño y demuestran además que se combinan en perfiles de inclusión que están en estrecha relación con el contexto nacional y generacional.

Los resultados de ANOVA valida que CP5 Estabilidad y vínculo laboral es clave en comprender la inclusión del personal no docente. Mientras que el clúster 2 Inclusión precaria tiene una baja puntuación lo que se interpreta como un bajo aporte al sentido de pertenencia y reconociendo institucional. La seguridad generada por la base contractual es importante para que exista inclusión (Jiménez Robayo, Flexibilización laboral y precarización del empleo universitario en América Latina, 2020)

El CP1 reconocimiento institucional resulta con la mayor varianza explicada y diversos entre los países objeto de estudio. Mientras que el clúster 1 Inclusión fuerte, es percibido muy bien en países que proponen oportunidades de crecimiento, ambiente laboral agradable y motivación constante, en este estudio se observó en Cuba y Argentina. Aquí se consolida la teoría de (Honneth A. , 2018) donde explica que la lucha por el reconocimiento se traduce en estructuras que mejoran la identidad y la contribución social en este caso el rol del no docente.

La brecha intergeneracional resalta mucho en la percepción de la inclusión. El clúster 2 Críticos tiene una representación alta por las cohortes más jóvenes. En tanto el clúster 1 optimismo tiene más participación en las personas de mayor antigüedad, lo que nos lleva a interpretar que son a las nuevas generaciones de no docentes que se afectarían por las políticas de vinculación flexible o precaria existentes y son a ellos los que no se les genera reconocimiento estabilidad y participación. Que genera una inclusión deficitaria en el entorno laboral universitario.

El CP 2 Desempeño y autorrealización es un factor esencial, los mayores resultados se evidencian en el clúster 2. La respuesta favorable del desempeño y el sentido del trabajo son el resultado de un ambiente inclusivo y de alto rendimiento CP1. El trabajador tiene mayor sentido de pertenencia e impacto en su labor cuando se siente reconocido, motivado y con un vínculo estable. Allí se considera incluido en todos los aspectos

## CONCLUSIONES

La inclusión educativa universitaria del personal no docente está relacionada con diez dimensiones latentes, donde el reconocimiento institucional y la modalidad de vinculación son lo que más destacan

1. Validez estructural. se confirma que son 10 constructos latentes, donde el reconocimiento y la estabilidad son determinantes en la inclusión
2. El contexto nacional influye en la percepción de inclusión donde la política interna de los países en torno a la estabilidad laboral condiciona esta variación.
3. Tipología de inclusión. la precariedad contractual, y la juventud convergen con el modelo de inclusión deficitaria Clúster 2 por lo que es un gran desafío trabajar en equidad en las instituciones de educación superior.

Se recomienda a las instituciones universitarias de Latinoamérica revisar sus normas legales de vinculación laboral, asegurando la estabilidad en sus puestos de trabajo que conlleve a un entorno de reconocimiento y participación, insumos para una verdadera inclusión educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, M. (2025). Precarización laboral y gobernanza universitaria en América Latina. Revista Latinoamericana de Administración Pública, 17(1), 55–73. <https://relap.org/index.php/relap/article/view/acosta2025>

Ahn, J., & Kim, Y. (2018). Job insecurity and its consequences on work attitudes: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 217–234. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.06.002>

Arroyo, J. (2021). El rol del personal administrativo en la gestión universitaria contemporánea. *Revista de Educación Superior*, 50(198), 87–104. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.198.1702>

Carrión Guerra, D. (2024). Contratación ocasional y estabilidad laboral en la educación superior ecuatoriana. *Revista de Estudios del Trabajo*, 29(2), 41–59. <https://estudiosdeltrabajo.org.ec/index.php/ret/article/view/carrion2024>

Cortés, A. (2020). Clima organizacional y reconocimiento institucional en universidades públicas. *Revista de Psicología Organizacional*, 15(2), 101–120. <https://revistapsicologiaorganizacional.org/index.php/rpo/article/view/cortes2020>

Espíter Villa, L. (2021). Reconocimiento y autorrealización en contextos laborales universitarios. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 12(2), 299–317. <https://doi.org/10.21501/22161201.3654>

Gleason, N. W. (2020). Higher education in the era of the fourth industrial revolution. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-0194-0>

Gómez, M. (2022). Autonomía, desempeño y autorrealización en organizaciones inclusivas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 93–102. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a11>

Honneth, A. (2018). La lucha por el reconocimiento (2.ª ed.). Crítica/Akal. [https://www.akal.com/libro/la-lucha-por-el-reconocimiento\\_35154/](https://www.akal.com/libro/la-lucha-por-el-reconocimiento_35154/)

Honneth, A. (2020). Reconocimiento y justicia social. *Isegoría*, (62), 7–23. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2020.062.01>

Jiménez Robayo, C. (2020). Flexibilización laboral y precarización del empleo universitario en América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 25(40), 75–96. <http://ALAST.info/relet/index.php/relet/article/view/402>

López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2021). Análisis de componentes principales. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/242453>

Martínez, F. (2021). Inclusión organizacional, estabilidad laboral y desarrollo de carrera. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 12(1), 45–60. <https://riops.org/index.php/riops/article/view/martinez2021>

Mendoza Páez, J. (2020). Condiciones laborales y bienestar del personal administrativo universitario. *Revista de Estudios Sociales*, (72), 112–125. <https://doi.org/10.7440/res72.2020.09>

Rojas, P. (2022). Capacitación, estabilidad y desempeño del personal no docente universitario. *Revista de Gestión Universitaria*, 8(1), 19–34. <https://revistagestionuniversitaria.org/index.php/rgu/article/view/rojas2022>

UNESCO. (2017). Inclusión y equidad en la educación. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248254>

UNESCO. (2024). Reimaginar el trabajo académico y administrativo en la educación superior. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389124>

Whitchurch, C. (2023). Reconstructing identities in higher education: The rise of the third space. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003446828>

## **Conflictos de intereses**

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## **Declaración de responsabilidad de autoría**

Yo, Rodolfo Enrique Robles Salguero y Ramón Rivero Pino (PhD), autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente (50% cada autor) a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsables de él y aceptamos que nuestros nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Y que se han cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.