

¿Te parece que los sueldos del RPIDFA son acordes a las tareas realizadas?	¿Acompañarías un reclamo (formal) por una recomposicion salarial para el régimen RPIDFA(fuera de los aumentos paritarios por inflación)?	Qué categoría del RPIDFA estás vos?	¿Crees que hay que cambiar algo en el régimen RPIDFA, según tu opinión?	Tu opinión es bienvenida, contanos sobre lo que ves y quieres. Gracias por colaborar.
NO	SI	III C1	SI	Votación de gerente y jefes
NO	SI	Compañeros me encuentro actualmente en la Clase III, Grupo C, Categoría 2	SI	Sería necesario eliminar la cláusula de rescisión del contrato y también estar atentos al tema jubilatorio no solo de la clase III, sino la clase II
NO	SI	III F2	SI	
NO	SI	IdC1	SI	Las comisiones asesoras se nombran de acuerdo con las sugerencias del presidente de turno, sin tener en cuenta la producción y la actividad concreta de cada agente. De este modo puede ocurrir -y muchas veces ocurre- que terminan conformando las comisiones los que "colonizan" a las autoridades que llegan y que, quizás, tengan como único antecedente el de haber sido evaluador o crítico, "era tras era". Luego, este mérito, que es el de manejar "las relaciones", es el único que se reconoce como válido en muchos agentes a la hora de evaluar su desempeño. Esto es algo que no sólo pasa en el RPIDFA. Pienso que sería adecuado, además de la opinión de las autoridades, que se tengan en cuernta los RESULTADOS de los proyectos que han dirigido o en los que han participado, qué han PRODUCIDO de interés para el Ministerio y en definitiva para el país. O, que la opinión de las autoridades tenga en cuenta principalmente estos factores.
NO	SI		SI	
NO	SI	B	SI	Concursos para elegir jefes de departamentos y Gerentes. Mejoras de la estructura edilicia. Análisis de los proyectos en función de las lineas trazadas por MINDEF. Cambio en el método de ascenso en el régimen RPIDFA. Presupuesto acorde a lo necesario para el funcionamiento del Instituto. Interacción con otras Universidades públicas aparte de la UNDEF. Desbucratización del sistema de compras. Mejora sustancial del comedor.
NO	SI	3D1	SI	
NO	SI	III	SI	
NO	SI	Id A	SI	El RPIDFA aunque antiguo, tiene cosas buenas y cosas desactualizadas que deben corregirse. Pero hay que arriesgar a no ganar todas las cosas que se puedan presentar a discusión. La primer pregunta de esta encuesta es clara pero hay que complementarla con realidades es decir: trabajan todos realmente en CITEDEF? La respuesta es no!! y creo que los sindicatos han defendido mucho esta realidad, especialmente después de la Pandemia
NO	SI	1dc1	SI	

NO	SI	1dE1	SI	En relación al punto anterior, urge modificar el sistema de clasificación y promoción ya que se han introducido a lo largo de los años metodologías que no se corresponden con el reglamento RPIDFA. Se debe eliminar de los CV el requerimiento que se presenten los antecedentes de los dos últimos años únicamente, ya que de lo contrario no se tiene una visión global de los antecedentes y capacidades del que está siendo evaluado. Los evaluadores deberían ser externos para evitar entongues, amiguismos, favoritismos, apalancamientos, criterios de doble vara y otras prácticas lamentables de varios evaluadores, supuestos compañeros, de dudosa ética y moral que perjudican salarios, arruinan carreras y jubilaciones y por lo tanto a las familias de los compañeros perjudicados buscando motivaciones ridículas para desacreditar el trabajo de los compañeros evaluados. Se debe eliminar la CIE por todas las arbitrariedades que se cometieron y cometen.
NO	SI	C desde que me cortaron las alas	SI	El Sector de Tecnología tiene una violencia machista que se puede ejemplificar en los años y se debe sobre todo a los compañeros civiles antes creíamos que eran los militares pero no Garibaldi La Terra , el anterior jefe de taller , y algunas mujeres . La creación de la comisión de género sólo está porque está de moda e ignoran los reclamos que el presidente quiere ignorar sin justificación.
NO	SI	III-D1	NO	
NO	SI	Me da verguenza	SI	El Instituto es como una vela, se esta consumiendo o lo que es peor lo están dejando consumir.
NO	SI		SI	
NO	SI	IIIC2	SI	Hay que cambiar y blanquear la forma como se analiza y se vota un cv para un ascenso. HAY que reformar la carrera para adecuarla y mejorarla, agregando el sector administrativo para ir por el sectorial del rpidfa
NO	SI	grupo III	SI	El régimen es la razón del existir del Instituto y esta por muy devaluado... a parte del sueldo podríamos cobrar todos tareas rigurosas para compensar el desastre salarial.
NO	SI	III C 2	SI	Los cargos eternos y sin concurso son uno de los mayores problemas que ayudan al continuo decrecimiento del instituto, llevándolo cada vez a un estado de abandono y desprestigio constante. Esto acompaña y justifica el desfinanciamiento y no otorgamiento de proyectos por parte de las autoridades exteriores.
NO	SI	B	SI	El reglamento del rpidfa necesita una actualizacion. Las condiciones que debe cumplir una persona para estar en un determinado grupo y categoria habria que actualizarla a como es la realidad profesional actual en cada area cientifica-tecnologica. Creo que ya no debe encasillarse a un profesional en las clases li o ld, ya que debiera realizar sus tareas de manera eficiente sin estar atado a las exigencias de la clase en la que pertenece, dado que ademas hay gente que realiza investigacion y desarrollo de manera conjunta.
NO	SI	C1	SI	Que cambien la gente que evalúa todos los años los CV
NO	SI	D	SI	La forma de evaluación para los ascensos, así como se lleva adelante hoy en día, genera un trato no igualitario. Es un convenio de 1973 que debería ser actualizado con la Ley Micaela y todos los convenios internacionales que adhirió nuestra república. Por otro lado, cuando se ingresa en el instituto y en RPIDFA, no existe ningún mecanismo para que se tome real conocimiento de las formas para llevar adelante los tramites administrativos técnicos. En el espacio del DEILAP, por ejemplo, se realiza de boca en boca y ello conduce a tergiversaciones, ocultamiento de información de acuerdo a la subjetividad de los mas antiguos, rispideces innecesarias entre pares, y otros tratos no igualitarios. Los tratos no igualitarios pueden llegar a denuncias que generan un mal ambiente laboral...totalmente innecesario y evitable. Formar y dar a conocer los formalismos y las grillas de evaluaciones del desempeño laboral no solo transparentarían los ascensos, sino ademas generarían el desarrollo de la creatividad que es el fundamento de la actividad científca, en cualquier ámbito de la ciencia.
SI	SI	c1	NO	

NO	SI	Id D1	NO	Convenios internacionales debería estar ocupado por personal del regimen. No por personal militar que lo unico que hace es sumar millas. Hay compañeros altamente calificados para representar de manera exitosa a la institución y al pais. Ademas creo que los requisitos para cambios de letra en el regimen ha quedado desactualizados, debido a que por lo menos en los últimos 10 años casi no se ha invertido en proyectos con lo cual a las personas que somos Id se nos dificulta mas. Los cargos de gerentes y jefes de departamento deberían ser por concurso y no por herencia, con plazos claros de permanencia. La esencia del Instituto somos el RPIDFA sin nosotros CITEDEF no tiene razon de ser!! Esta gestion y UPCN se olvidó totalmente de nosotros.
NO	SI	iii d1	SI	PARA OBTENER CATEGORÍAS NO SE MIDE DE IGUAL MANERA A TODOS, ME PRESENTÉ PARA PASAR DE F1 A D2 Y ME NEGARON LA CATEGORÍA, EN ESE MISMO MOMENTO SE PRESENTÓ ALGUIEN QUE TRABAJA EN COMISIÓN EN EL MIN DE DEFENSA Y NO HACE DESARROLLOS Y LE DIERON LA D2, ESE ES UNO DE LOS TANTOS CASOS QUE SE. NO ENCUENTRO JUSTO QUE ASI SEA, POR AHI ESTA BIEN QUE EN SU MOMENTO ME NEGARAN LA D2, PERO SI ME NEGARON A MI, QUE DEMOSTRE POR CURRICULUM TRABAJOS SEGUN EL REGIMEN RPIDFA, A UNA ADMINISTRATIVA SIENDO RPIDFA JAMÁS TENDRÍA QUE LLEGAR A D2. GRACIAS.
NO	SI	III-D-1	SI	Transparencia en la Junta Calificadora, todas sus ponderaciones y justificaciones deben ser públicas, y tener bien identificado quien es el responsable de emitirlas. Creo que basar el sistema de ascensos en el mérito es algo fundamental para el estímulo del trabajo, gracias. Saludos
SI	NO	3d	NO	
NO	SI	3D2	SI	Deberia existir un dpto de recursos humanos que hiciera un seguimiento de los ascensos y por que algunas personas habiendo trabajo en proyectos no ascienden de categoria, haciendo mas automatico y automatico el procedimiento de ascenso.
NO	SI	C	SI	
NO	SI	IdB	NO	Hay cosas del régimen que han quedado un poco en el tiempo, pero la peligrosidad de hacer cambios en nuestro país es mucha y casi siempre con pérdida de derechos (como la antigüedad). Más aun en un momento en que CITEDEF esta muy vulnerable.
NO	SI		SI	Hay que actualizar las escalas salariales del RPIDFA.
NO	SI	III-D2	SI	Controlar que los técnicos tengamos plan de tareas asignadas para poder presentar CV oportunamente; y así no perder el ritmo de ascenso, lo que implica perder dinero para vivir.
NO	SI	Id D2	SI	No sé si es algo específico de RPIDFA, pero se necesita una orgánica para de esa forma reclamar y reglamentar suplementos por funciones de jefatura.
NO	SI	3-E-2	SI	Creo que el sistema de Comisiones Evaluadoras, su conformación, funcionamiento, transparencia. La forma que tiene el régimen para presentar los CV y ser promovido el agente tienen muchos vicios burocráticos. No comprendo porque se debe contar con el aval del Jefe de Dto. o División donde uno se desempeña para poder solicitar la Promoción de Categoría. Esto se presta a amiguismos, donde hay que negociar aspectos informales y hay veces contradictorios a los intereses personales y profesionales, de quien presenta el CV, por ejemplo compartir partisipaciones en algún proyecto, donde realmente no la hubo. Es decir: un agente se puede colgar y usufructuar el trabajo de otro. Este aspecto que describo es fundamental, debe revisarse y ser tenido en cuenta.
SI	SI	Id C 2	SI	Es necesaria una reformulación del régimen, actualizando la definición de las categorías al siglo 21.
NO	SI	ID C1	SI	Trabajamos haciendo milagros, sin recursos ni materiales adecuados y con cero seguridad. Nuestros aportes no son valorados y las instalaciones se caen a pedazos. Los sueldos son bajísimos y la situación contractual es pésima, año a año la situación empeora independientemente de quién esté a cargo. Por eso la gente se va yendo y es tan difícil que haya interesados en ingresar. Se están perdiendo los conocimientos y todo se degrada. A nadie parece importarle

NO	SI	I D2	SI	Deberíamos ascender por años cumplidos, no por un comite evaluador.
NO	SI	Clase III C1	SI	Muchos compañeras/os se encuentran en condiciones de jubilarse, pero para la Clase III C no está correctamente definida cómo va a ser su situación al momento de otorgarle la misma puesto que desde el momento que ingresa a la letra C se le realiza un descuento del 2% de Investigación y Desarrollo, no todas/os cumplen con los 15 años de permanencia en dicha categoría, lo que genera que no se pueda jubilar correctamente. Esa diferencia que se descuenta durante los años que estuvo en la categoría C, quién la devuelve, o porque no se solicita en forma extraordinaria y urgente una modificación para que al menos se considere un porcentaje de los años que se han aportado en forma adicional. Muchas gracias.
NO	NO	III-C-1	SI	BUEN DÍA, CONSIDERO QUE HOY EN DÍA NO HAY SUELDOS JUSTOS (POR LO MENOS EN CITEDEF YA SEA 1421-SINEP O RPIDFA). NO VEO QUE LA LUCHA SEA PAREJA, Y CADA UNO DE LOS RÉGIMENES AL QUE PERTENECEMOS TENEMOS NUESTRAS DIFERENCIAS. A QUE QUIERO APUNTAR PARA QUE TRATEN DE ENTENDERME. CUANDO INGRESÉ AL INSTITUTO, LAS TAREAS RIESGOSAS SE PAGABAN POR HORA TRABAJADA Y LA HORA TENÍA UN VALOR HASTA UNA CANTIDAD DE HORAS DETERMINADAS, PASANDO ESA CANTIDAD SE PAGABA EL MES COMPLETO. LUEGO DE VARIAS REUNIONES ENTRE COMISIONES INTERNAS Y DE MINDEF SE LLEGÓ AL ACUERDO QUE TENEMOS HOY EN DÍA. APARTE SIEMPRE SE PAGÓ DE ACUERDO AL CRITERIO DE CADA JEFE HASTA QUE SE HICIERON LOS FAMOSOS PON RELACIONADOS CON CADA TAREA. A QUE QUIERO APUNTAR, HOY EN DÍA, VARIOS SINEP Y/O 1421 ESTARÍAN ENCUADRADOS DENTRO DE UNA ACTIVIDAD RIESGOSA Y LE CORRESPONDERÍA COBRAR EL SUPLEMENTO, PERO DEBIDO A QUE SOLAMENTE EL RPIDFA PUEDE COBRARLA ELLOS NO LO HACEN. ESTA CREO QUE SERÍA UNA DE LAS TANTAS CAUSAS JUSTAS POR LA CUAL CORRESPONDERÍA LUCHAR. Y SIEMPRE TENIENDO EN CUENTA, QUE PRIMERO HAY UN JEFE QUE CERTIFICA, LUEGO UN GERENTE QUE AVALA AL JEFE Y POR ÚLTIMO EL RESPONSABLE DE HIGIENE Y SEGURIDAD QUE LE PONE EL SELLO FINAL ANTES DE PASARLA A HABERES. PODRÍA CONTAR MUCHAS MAS INJUSTICIAS, PERO POR AHORA ARRANQUEN CON ESTA.
NO	SI	IIID1	NO	
NO	SI	1D1	SI	Referido solo al tema en cuestión: Debemos insistir con estabilidad laboral, es un derecho por ley y eso no debe implicar la perdida de derechos ganados. Por otro lado y no menos importante, hacia adentro, se debe terminar con amiguismo en ascensos: Hay mucho daño hecho, injusticias que llevaron a mal clima laboral, incluso debería, o revertirse o que se nivele para arriba al resto. La situacion es dañina con los honestos y responsables, no sirve ahora que todo quede como está con las diferencias injustas que generaron unos muy pocos. Con la mejor. Saludos.
NO	SI	3D1	SI	
NO	SI	D1	SI	Hay que actualizar el reglamento, es de la época de los militares !!!
NO	NO	IIID1	SI	
NO	SI	Id-C1	NO	
NO	SI	3_E1	SI	Basta de menospreciar el trabajo de los técnicos que son los que realmente hacen las cosas y solucionan los problemas
NO	SI	3c1	NO	
NO	SI	C1	SI	Por un lado falta una Ley Orgánica con disposiciones básicas y generales.Ademas de la modificación del régimen Jubilatorio para los Técnicos.
NO	SI	Id C2	SI	Es necesario establecer una misión para el Instituto. Al principio pocos proyectos realizables en un corto plazo donde se puedan mostrar resultados, para luego ir por la incorporación de ingenieros y técnicos como así también equipamiento.

NO	SI	C1	SI	Hace falta una Ley Orgánica clara de parte del organismo para jerarquizar y estimular la tarea de apoyo técnico a la investigación y desarrollo. Además de un régimen de Jubilación igual que el CONICET.
NO	SI		SI	
NO	SI	E2	SI	
NO	SI	3C1	SI	Hay que hacer una recategorizacion
NO	SI	III C 2	SI	Los jefes de Proyecto y/o Jefes de Departamento deberían tener muchísima mas autonomía en las decisiones que se toman y no depender excesivamente de la GETEC (Me refiero tanto a situaciones muy menores administrativas como de otras instancias de mayores niveles de decisión) .Existe una sumisión muy verticalista cuasi aceptada y heredada que NO favorece a una cómoda y eficiente ejecución de las tareas y Proyectos en general. Hay decisiones unilaterales injustas y conflictivas por parte de una sola persona. La cúpula de la GETEC debe cambiar . Es imperiosa la incorporación de personal técnico al RPIDFA.
NO	SI	III C 2	SI	os jefes de Proyecto y/o Jefes de Departamento deberían tener muchísima mas autonomía en las decisiones que se toman y no depender excesivamente de la GETEC (Me refiero tanto a situaciones muy menores administrativas como de otras instancias de mayores niveles de decisión) .Existe una sumisión muy verticalista cuasi aceptada y heredada que NO favorece para una cómoda y eficiente ejecución de las tareas y Proyectos en general. No puede ser decisión de una sola persona la continuidad o no de Proyecto/s. La cúpula de la GETEC debe cambiar . Es imperiosa la incorporación de personal técnico al RPIDFA.
NO	SI	C2	SI	El sistema para tramitar una estadía corta/comisión de servicio (de 3 a 20 días) en un Laboratorio extranjero es muy lento. Requiere de más de 70 días de anticipación a la fecha de inicio de la comisión, y la mayoría de las veces no es aprobada a tiempo. Son estadías sin costo para el Estado Nacional. Muchas veces no es posible cumplir con el requisito de los 70 días, debido a que, en esos casos, el Laboratorio de destino nos informa la fecha precisa para la ejecución del Proyecto de Investigación 30 días antes. En consecuencia, los agentes destinados al Proyecto deben tomarse vacaciones para ir a trabajar a dichos laboratorios.
NO	SI	III F 1	NO	El sistema de categorización y ascensos quedaron desactualizados, haciendo que luego los ascensos sean objetados por los evaluadores.
NO	SI	C	SI	Las calificaciones donde alguien que no te conoce es ambiguo para que no reclames pero no te ayuda tampoco. Alguien que no es psicólogo y que no supero ninguna prueba psicotécnica opina sobre tu carácter o tu aspecto y por supuesto si sos mujer no te calificarán con el mismo baremo que un hombre. En nuestro departamento las cosas no se dicen. Así que no se entiende si hay que asistir a diario. Y además como Nadir soluciona las deficiencias de los lugares de trabajo o sea si no te anda la PC que compraste en 1810 con tu proyecto o con tu PiDDEF y preguntas por mail no te contestan o se pasan la pelota el uno al otro pero nunca cara a cara. El reglamento del RPIDFA habría que actualizarlo en mi opinión porque quedan espacios indefinidos pero antes hay que hacer un organigrama de Citedef y concursar las jefaturas. O como propuso alguien rotarlas. Y si califican para abajo de abajo deberíamos poder tener respuesta cuando rechazamos que alguien que no sabe ni que estudiaste ponga que no sabes inglés porque nunca te escucho y el de arriba que te escucho traducir o participar cada vez que te llamaron de un día al otro refrendé eso . O no te dejen hacer los servicios que hacías antes y después pongan que tu dedicación no es excelente. Nadie es excelente hace mucho. Ah y la última que te digan que no sabes trabajar en equipo y nunca te dieron un equipo y por supuesto no saben de otros equipos que tuviste a cargo. Eso si los mejores son los sumisos y si encima trabajan bien mejor .
NO	SI	e1	SI	hay que reemplazar a la gente de recursos humanos o evaluarla psicológicamente a la cantidad de gente que deja entrar por conveniencia PERSONALES, mas claros los temas y mas realidad con lo que le pasa a la gente en el instituto hablo de gente de las mas bajo quien la termina pagando

NO	SI	3 E 1	SI	
NO	SI	IIIC1	SI	Tendrian que desde la presidencia conseguir mas comunicacion y proyectos con otros institutos militares y bajar mas proyectos directamente a los departamentos para llevarlos adelante.