



## **PROPUESTA DE GOBIERNO NODOCENTE**

### **OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar un modelo de gestión de la carrera nodocente basado en información confiable, planificación estratégica y criterios institucionales claros, que garantice una distribución equitativa de los cargos, fortalezca la profesionalización del claustro y contribuya a la mejora continua de la gestión universitaria.

### **EJES DE GESTIÓN**

#### **1. GESTIÓN BASADA EN INFORMACIÓN Y BIENESTAR LABORAL**

Contar con información clara, actualizada y confiable sobre cargos, vacantes y estructura nodocente, que permita tomar mejores decisiones, planificar con mayor orden y evitar desigualdades o pérdidas de oportunidades dentro de la institución.

Al mismo tiempo, generar espacios de seguimiento y escucha sobre las condiciones laborales del personal nodocente, evaluando el clima de trabajo, la carga de tareas, la salud integral y la seguridad laboral, por medio de la creación de un **Observatorio de Condiciones Laborales y Bienestar**, con el objetivo de impulsar mejoras concretas que fortalezcan el bienestar y la calidad del ambiente de trabajo.

#### **2. PLANIFICACIÓN Y ASIGNACIÓN EQUITATIVA DE LA ESTRUCTURA NODOCENTE**

Promover una gestión ordenada y planificada de la estructura nodocente, que permita anticiparse a las necesidades de cada área, acompañar el seguimiento de las vacantes y definir estrategias de cobertura que garanticen el funcionamiento continuo de la institución.

Al mismo tiempo, avanzar en la construcción y aplicación de criterios claros y compartidos para la asignación de cargos, con el objetivo de lograr una distribución más justa entre las distintas dependencias, atendiendo a las necesidades reales y reduciendo desigualdades existentes.

#### **3. FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA CARRERA NODOCENTE**

Promover el crecimiento profesional del personal nodocente mediante políticas de capacitación continua, concursos transparentes y promoción administrativa, consolidando un modelo de carrera basado en el mérito, la formación, la experiencia y la actualización permanente de competencias.

Impulsar la profesionalización de la función nodocente, favoreciendo el acceso a nuevas herramientas de gestión, el fortalecimiento de capacidades técnicas y administrativas, y la generación de oportunidades reales de desarrollo dentro de la estructura universitaria.

#### **4. COORDINACIÓN, ARTICULACIÓN Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

Promover el trabajo conjunto y la articulación permanente con todos los actores institucionales involucrados en la gestión universitaria, fortaleciendo los espacios de diálogo, consenso y construcción colectiva.

Impulsar una participación activa entre las distintas dependencias, autoridades, representantes y áreas de gestión, con el objetivo de mejorar la planificación, la transparencia en la toma de decisiones y la definición de criterios comunes que permitan una administración más equitativa, eficiente y ordenada de los recursos humanos nodocentes.

Fortalecer la construcción de acuerdos institucionales sostenibles que contribuyan al desarrollo de una universidad más integrada, participativa y orientada al bienestar de toda la comunidad universitaria.

#### **5. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL**

Promover acciones integrales orientadas a la prevención, detección y erradicación de la violencia en todas sus formas, incluyendo la violencia institucional, laboral y de género.

Impulsar el fortalecimiento de los mecanismos de acompañamiento, asesoramiento y actuación ante situaciones de violencia, garantizando entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de discriminación.

Asimismo, se promoverán instancias de sensibilización y formación que permitan visibilizar las distintas manifestaciones de violencia, reconociendo que pueden afectar a todas las personas, independientemente de su género o posición dentro de la estructura organizacional.