



COMUNIDAD NODOCENTE UNCUIYO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y PROGRAMA DE GOBIERNO

VISIÓN

Somos trabajadores y trabajadoras de la Universidad que conformamos este espacio como una herramienta para potenciar la participación y la organización del conjunto del personal nodocente de la Universidad Nacional de Cuyo (UNCUIYO). Nos pensamos como "comunidad nodocente" porque tenemos un profundo sentido de pertenencia y de defensa de la universidad pública, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, y porque nos reconocemos como protagonistas y parte fundamental de su sostenimiento cotidiano.

Esta construcción colectiva es la síntesis del trabajo sostenido en distintos espacios y ejes orientados a mejorar nuestras condiciones laborales y gremiales, fortalecer nuestra incidencia en los órganos de cogobierno universitario, y promover acciones que atiendan a las nuevas demandas y necesidades de nuestro tiempo, en particular aquellas vinculadas con la inclusión, la diversidad y la modernización de nuestra Universidad.

En este recorrido, y particularmente a partir de la experiencia desarrollada en el Consejo Superior, hemos consolidado una valiosa trayectoria de trabajo colectivo basada en el intercambio, la escucha activa y la participación comprometida de compañeros y compañeras de diversos ámbitos. Cada instancia de encuentro, debate y acción ha contribuido no solo a fortalecer nuestras capacidades organizativas, sino también a consolidar una mirada integral orientada al beneficio del claustro nodocente y al fortalecimiento institucional en su conjunto.

Entendemos que este proceso es acumulativo y que los aprendizajes adquiridos se proyectan más allá de coyunturas específicas, por lo que concebimos nuestra tarea desde una perspectiva de continuidad, con ejes de trabajo a mediano y largo plazo que trascienden los roles circunstanciales que podamos ocupar. Desde el lugar que nos toque en cada momento, reafirmamos el compromiso de seguir fortaleciendo una agenda colectiva que amplíe derechos, consolide el rol nodocente en la vida universitaria y contribuya a la construcción de una universidad más justa, inclusiva, democrática y con perspectiva de género.

En este marco, sostenemos la importancia de la articulación con todos los espacios de representación nodocente, entendiendo que la construcción de agendas comunes y el trabajo coordinado potencian nuestra capacidad de incidencia y permiten dar respuestas más integrales a las demandas del conjunto del personal nodocente.

Actualmente, en el marco institucional de la Universidad, nos encontramos transitando el proceso para elegir las próximas autoridades de representación nodocente en los Consejos Superior y Directivos. En este escenario, resulta fundamental dar continuidad y profundizar el camino iniciado, promoviendo el encuentro, la organización y la participación activa en las discusiones, para que la voz del claustro nodocente siga siendo visible, reconocida y con capacidad de incidencia real en la toma de decisiones.



Asimismo, consideramos clave la articulación con estudiantes, docentes y egresados/as construyendo una agenda común basada en el reconocimiento, el respeto y el apoyo mutuo, atendiendo a las particularidades de cada claustro.

Nuevamente, abrimos este espacio de encuentro e invitamos a compañeros y compañeras nodocentes a debatir y trabajar en torno a estos ejes, así como a todos aquellos que deseen aportar, con el objetivo de continuar ampliando esta herramienta colectiva. Nos convoca no solo el contexto político, social y económico actual, sino también la responsabilidad de sostener y trazar un proyecto común a largo plazo que nos incluya a todos y todas.

EJES DE TRABAJO

Carrera Nodocente

- Bregar por la plena vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo (Dec. 366/06 PEN).
- Analizar la implementación de las normas que regulan el llamado a concurso (Ord. N° 91/2023 CS y Circular N° 04/2024 R) y proponer adecuaciones y actualizaciones necesarias en función de la experiencia adquirida en el Consejo Superior.
- Fomentar y acompañar la revisión de la estructura orgánico-funcional de las diversas dependencias, teniendo en cuenta la distribución de tareas y funciones en relación a las categorías, agrupamiento y dedicaciones que actualmente posee el personal nodocente.
- Promover y participar en la definición de mecanismos específicos de otorgamiento de Suplementos por Mayor Responsabilidad.
- Promover la convocatoria a concursos en la Universidad, así como también en aquellas áreas en donde las funciones nodocentes se desempeñen con figuras distintas las previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo, como por ejemplo contratos de locación, becas de prestación de servicios, etc.
- Analizar la situación de las funciones de seguridad y limpieza, contempladas como tareas nodocentes en nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, y actualmente tercerizadas en nuestra Universidad.
- Colaborar en el diseño de una política integral de gestión de las personas para el personal de la UNCUIYO, que supere la mirada administrativista y atienda aspectos de la carrera en la institución, necesidades de formación, posibilidades de promoción, atención integral de la salud y abordaje de problemáticas laborales de manera preventiva, anticipando situaciones de conflicto, en línea con las conclusiones de la V Autoevaluación Institucional 2014-2022.

Gestión Nodocente

- Sostener y promover acciones en reclamo del 82% móvil jubilatorio.
- Sostener y promover acciones en reclamo del cumplimiento de la Ley de Financiamiento Universitario.



- Proponer la revisión y actualización de procedimientos administrativos con la participación activa del personal nodocente.
- Promover el tratamiento e implementación de la reglamentación de licencias acordadas por la paritaria particular (Res. 75/2020 CS), a partir de la propuesta presentada mediante Exp. 10950/2025 u otra alternativa a trabajar.
- Generar un boletín de novedades nodocentes, con la información de becas de movilidad, concursos, normativas, beneficios, bienestar, salud, u otra de interés para el normal desempeño de las tareas diarias.
- Continuar con el desarrollo de las Jornadas Nodocentes de la UNCUIYO y promover Jornadas Regionales y/o Nacionales.
- Proponer mejoras relacionadas a la comunicación interna entre pares y equipos de trabajo y con autoridades, considerando que la comunicación es bidireccional y no unilateral; además de mejorar la comunicación con el personal docente y estudiantes.
- Continuar ofreciendo orientación y asesoramiento técnico-administrativo respecto a diversas temáticas.
- Continuar promoviendo acciones de articulación con representantes nodocentes en el Directorio de DAMSU y en el ámbito paritario.
- Plantear el debate sobre nuevas modalidades de trabajo (formatos híbridos o de teletrabajo) para el personal nodocente, en un contexto de post pandemia, en línea con las conclusiones de la V Autoevaluación Institucional 2014-2022.

Capacitación

- Continuar con el Ciclo de Formación Nodocente, el cual atiende a las necesidades funcionales y coyunturales, combina la presencialidad y la virtualidad, y considera la distribución territorial de la Universidad y las franjas horarias de la jornada laboral.
- Asegurar la ejecución presupuestaria de los fondos obtenidos en el Consejo Superior para capacitación y movilidad para el 2026.
- Fomentar el ofrecimiento de capacitaciones relacionadas al trabajo en equipo y colaborativo, a la comunicación, concursos, género y diversidades, gestión emocional, gestión universitaria y competencias digitales, entre otros temas emergentes.
- Generar instancias periódicas de Certificación de Oficios y Competencias para todos los agrupamientos de nuestro claustro, avaladas por la institución.
- Ofrecer talleres de ambientación para nuevos/as compañeros/as que les brinden herramientas para transitar la vida universitaria.
- Sustener espacios de trabajo colaborativo que fomenten la comunicación y actualización respecto de las funciones que desempeñamos, tales como los repositorios de normativa vigente, los foros sobre los sistemas informáticos que gestionamos, etc.
- Fomentar la presentación y el financiamiento de proyectos de investigación del personal nodocente, así como también fortalecer la ampliación de la oferta de estancias de movilidad internacional y la creación de estancias de movilidad nacional.
- Acompañar la formación relacionada a la proporción de servicios de Educación a Distancia.



- Impulsar la implementación de convocatorias a becas de estudio de grado y de posgrado en pos de la profesionalización del personal.
- Continuar fomentando la presentación de postulaciones a convocatorias disponibles para los/as trabajadores nodocentes.
- Promover y participar de la revisión y actualización de los planes de estudio vigentes de la Tecnicatura y Licenciatura en Gestión y Administración Universitaria.

Derechos de Mujeres y diversidades

- Continuar trabajando en la difusión y sensibilización sobre el marco normativo y el ejercicio de los derechos adquiridos como mujeres trabajadoras y diversidades de la UNCUIYO (Licencias por Violencia de Género, Protocolo de intervención ante situaciones de violencia de género, posmaternidad, maternidad no gestante).
- Impulsar espacios de participación y debate para una Universidad Libre de Acoso y Violencia en los lugares de trabajo a través de la herramienta del Convenio 190 de la OIT.
- Impulsar un Programa de Cuidados, que recupere las necesidades de instalar lactarios en las distintas dependencias y brindar espacios de cuidados para menores que deban esperar a que sus padres y madres terminen la jornada laboral.
- Trabajar para que se garanticen en la UNCUIYO centros de cuidados para la primera infancia que respondan a las necesidades y demandas reales de las trabajadoras/es, o generar convenios con jardines de infantes en cercanías.
- Promover el cumplimiento del cupo laboral travesti, trans en todas las dependencias de la UNCUIYO (Ley 27636).

Salud, Ambiente, Higiene y Seguridad

- Impulsar un Programa de Bienestar para el Personal Nodocente que incluya pausas activas, salud mental, accesibilidad, caminatas, salidas, encuentros informales y actividades recreativas; pudiendo ser complementado con un Programa de Salud Mental en articulación con el DAMSU.
- Sensibilizar y difundir herramientas de acompañamiento sobre consumo problemático y estrés laboral en los/as trabajadores de la UNCUIYO.
- Recuperar la "Asesoría de Desarrollo y Bienestar del Personal de Apoyo Académico" creada por Ord. 05/2015 R.
- Identificar y regular aquellas tareas que impliquen habilitación previa para su ejercicio y promover la capacitación correspondiente.
- Seguir participando en la Comisión DAMSU del Consejo Superior articulando con los/as directores/as nodocentes.
- Promover un Programa de Sostenibilidad que aborde acciones de cuidado y mejora del uso del agua, cuidado de los espacios verdes, gestión de residuos, calidad del aire, mejoramiento de infraestructura, eficiencia energética, instalación de bicicleteros, etc.; en articulación con el Área de Sostenibilidad del Rectorado.



Comunidad
Nodocente
UNCuyo

Discapacidad

- Continuar articulando acciones con el Área de Inclusión de Personas con Discapacidad de la UNCUIYO con el fin de acompañar a las personas nodocentes con discapacidad, generar ambientes laborales (infraestructura y mobiliario) acorde a las necesidades de cada una y promover el cumplimiento del cupo asignado por ley.
- Promover acciones de sensibilización y concientización en torno a la discapacidad que garanticen el acceso a la información para un apropiado ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Espacios de Representación Nodocente

- Continuar instalando el debate sobre la importancia de potenciar la representatividad del personal de apoyo académico en los órganos de cogobierno y avanzar en la elaboración de un proyecto concreto.
- Dinamizar los espacios de encuentro y articulación entre Consejeros/as Superiores y Directivos.
- Continuar ofreciendo orientación y asesoramiento técnico-administrativo respecto a diversas temáticas.
- Generar espacios de formación sobre la labor de representación de los/as consejeros/as de personal de apoyo académico: responsabilidades, funciones, normativas vigentes, elaboración y gestión de proyectos.

Además del trabajo por ejes, hay otros aspectos que consideramos importante abordar y que tienen carácter más general y transversal:

- Analizar la accesibilidad del valor de la bandeja del Comedor Universitario.
- Continuar desarrollando relevamientos y análisis estadísticos que permitan la toma de decisiones, el desarrollo de los ejes anteriores y la generación de nuevas propuestas.
- Formalizar los resultados obtenidos en los relevamientos realizados.
- Institucionalizar el Observatorio Nodocente de acuerdo a la normativa vigente.
- Continuar desarrollando el Portal Nodocente como herramienta de comunicación, registro y consulta de información relevante para el claustro.
- Proponer la realización de un Censo Nodocente a fin de colaborar en el diseño de una política integral de gestión de las personas para el personal de la UNCUIYO.
- Promover la articulación con las dependencias ubicadas a lo largo y ancho del territorio con el objeto de favorecer la comunicación y el sentido de pertenencia con nuestra Universidad.