



PLAN DE GESTIÓN

CONSENSO NODOCENTE

FUNDAMENTACIÓN, OBJETIVOS y LINEAMIENTOS GENERALES DE LA PROPUESTA

INTRODUCCIÓN

La lista **CONSENSO NODOCENTE** para el Claustro del Personal de Apoyo Académico de la Universidad Nacional de Cuyo propone su Plan de Gestión, guiado por los principios de la Ley de Educación Superior N° 24.521, la Ley de Código de Ética de la Función Pública N° 27.815 y su reglamento y el Decreto N° 366/06 del Poder Ejecutivo Nacional que dan marco a las funciones del Personal No Docente de las Universidades Nacionales.

Nuestra **VISIÓN** es generar un espacio de trabajo **INTEGRADO** que considera como fortaleza la valoración de la trayectoria, de formación y mejora continua de los agentes de nuestro claustro y se apoya en canales de comunicación transparentes y fluidos que tienda a la **UNIDAD** del Personal de Apoyo Académico dentro de nuestra Universidad.

CONSENSO NODOCENTE es una opción independiente con ideologías y creencias políticas diversas pero con la fuerte convicción de que las necesidades del Personal de Apoyo Académico trascienden nuestros espacios personales y requieren de acciones que solucionen problemas específicos; considerando las necesidades concretas para edificar soluciones generales e incluyentes que sean sostenidas en el tiempo.

Es así que entendemos que nuestros objetivos deben ir más allá de los ciclos y cambios en el gobierno de la Universidad y propender a **UNIR** nuestros pensamientos e intereses en búsqueda de los puntos comunes que posibiliten mejoras en la trayectoria universitaria del Personal de Apoyo Académico tales como:

- Transparencia en los concursos.
- Promoción en la carrera.
- Presencialidad y convocatoria de los agentes para información y conocimiento de la toma de decisiones que los involucran.
- Solución a la problemática de todos los agrupamientos con sus particularidades.
- Aceptación de la divergencia.
- Escucha activa.
- Adaptabilidad al cambio y aceptación de propuestas que enriquezcan la tarea de la representación asumida.

FUNDAMENTACIÓN

La Universidad Nacional de Cuyo es una organización compleja, en la que intervienen diversos actores, con una amplia oferta educativa y diversificada. El presupuesto es importante pero insuficiente para atender la amplia gama de necesidades genuinas que surgen en el cumplimiento de su finalidad de impacto social.



Conscientes de las limitaciones y pujas del entorno, de la restricción presupuestaria y teniendo en cuenta que administrar implica elegir entre medios escasos y necesidades infinitas, aunar esfuerzo para que no se desvíe el destino de los recursos propios asignados al Personal de Apoyo Académico, hechos que han sido ejecutados por la conversión y desarme inadecuado de categorías y pérdida de puestos de trabajo y, en contraposición, lograr un uso orgánico, ecuánime e inteligente de ellos, respetando las vacantes producidas y la estructura aprobada, la necesidad universitaria y la carrera de los agentes. Por ello, previamente a la definición de objetivos, es necesario hacer un análisis de la situación existente del Personal de Apoyo Académico en la Universidad.

La evidencia empírica en la actividad del claustro de los últimos años, muestra distintas problemáticas del sector: falta de comunicación, inequidad e injusticia para promover al personal, falta de empatía para respetar los espacios laborales según capacidad; movilidad y migración por adscripción del personal entre áreas por cansancio o descontento en su trabajo, falta de efectividad en la aplicación de la normativa vigente para el sector, atropello e incumplimiento de sus derechos, vacíos legales. Es evidente que los cargos vacantes están siendo destinados a contratar en tramo medio y superior sin concurso a personas externas a la Universidad, otorgar Mayor Responsabilidad con criterio discrecional o crear categorías 07 contratada en forma precaria, sustituyendo los sistemas idóneos de ingreso, promoción y permanencia en la Universidad.

En definitiva observamos como temas sobresalientes: la desprotección del Personal de Apoyo Académico de planta permanente, la desvalorización por parte de la Autoridad de la carrera de apoyo académico que provoca un achatamiento piramidal y un sistema de ingreso y promoción de personal en procedimientos poco transparentes.

Si bien focalizamos con claridad lo que nos está atravesando, también somos conscientes que tenemos posibilidades revertir ésta situación. Tenemos esperanza y necesitamos **UNIRNOS**.

No podemos dejar de destacar el impacto que la pandemia nos provocó: por una parte, se aceleró el uso de tecnologías de trabajo lo cual favoreció el desarrollo, crecimiento y avance en nuestras prácticas cotidianas de apoyo académico, que permitió el desarrollo efectivo de la actividades que la Universidad debía afrontar hacia la comunidad, despapelización de la tarea y agilización de los procedimientos. Aceptamos y generamos nuevas formas de trabajo, y nos capacitamos de acuerdo a las nuevas exigencias. Por otro lado, nos provocó problemas y patologías de adecuación al teletrabajo aplicado, alteración e invasión del espacio personal por el espacio laboral, doble trabajo con un difuso límite entre ellos. Complejidad que se potenció ante la ausencia de contención laboral para brindarnos herramientas de organización La desconexión sobreviniente postpandemia, el retorno laboral.

Al mismo tiempo la desconexión postpandemia acrecentó las distancias personales y comunicacionales, de ello emerge una necesidad medular: **fortalecer los vínculos de información**. Por ello se hace necesario crear un sistema de información facilitada y de rápido acceso a todo el Personal de Apoyo Académico tendiente a lograr una comunicación fluida que favorezca la **UNIDAD** del personal. Abordaremos esta problemática utilizando las alternativas tecnológicas existentes como herramienta que contribuyan a una administración de la información democrática y de libre acceso.

Estamos abiertos a recibir todas las sugerencias y problemáticas con escucha activa y confiamos en que una representación renovada, conformada con personas profesionalizadas, de amplia trayectoria en la actividad de apoyo académico está predispuesta a llevar al Consejo Superior las necesidades del claustro como voceros activos del mismo o, por lo menos, para abrir el debate de otra manera. Deseamos una Universidad 2.030 en el que la diversidad nos incluya a todos/todas y para eso participamos ahora.



Este Plan de Gestión ha sido concebido fundado en el análisis de esas debilidades y fortalezas descriptas y a partir de ellas diferenciando un objetivo general y tres objetivos específicos que requerirán de un trabajo continuo que abarcará el tiempo de gestión como Consejeros Superiores, pero dejando una impronta de continuidad, de pensamiento y práctica de representación a largo plazo. De los objetivos específicos derivan actividades destinadas a alcanzar el objetivo general como propósito principal del Plan de Gestión que serán el eje de la gestión de **Consenso Nodocente**

Nuestra propuesta tiene un orden jerárquico e interrelacionado de objetivos específicos con el objetivo general según los principios y necesidades del Personal de Apoyo Académico de la UNCuyo.

INTEGRACIÓN Y TRABAJO



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Propiciar la mejora de las condiciones laborales y el cumplimiento de los derechos nacionales vigentes del Personal de Apoyo Académico de la UNCuyo.

Objetivo Específico 1:

Posicionar la AGENDA DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO dentro de las políticas de gestión universitaria en la UNCuyo.

Actividades

- Conformación de una agenda consensuada de temas sustanciales para el personal de Apoyo Académico con especial atención del cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo Decreto Nacional N° 366/06-PEN.



- Priorización de temas sustanciales a ser tratados anualmente en el Consejo Superior.
- Elevación, tratamiento y defensa de los temas sustanciales consensuados ante el Consejo Superior.
- Inclusión de la Agenda del Personal de Apoyo Académico en el Plan Estratégico 2022 - 2030 en el que Universidad se encuentra trabajando.

Objetivo Especifico 2:

Implementar un SISTEMA DE COMUNICACIÓN ACTIVA entre el Personal de Apoyo Académico y sus representantes ante el Consejo Superior.

Actividades:

- Creación de un correo oficial institucional de los Consejeros Superiores del Personal de Apoyo Académico que dé cuenta de la actividad de gestión, recepcione requerimientos y/o sugerencias y colabore como antecedente a las futuras gestiones de Consejeros Superiores.
- Propiciar la conformación del equipos de Consejeros del Claustro de Apoyo Académico para la generación y consolidación de líneas de trabajo conjunta
- Diseño y puesta en funcionamiento de un sitio web gratuito de difusión del estado del trámite de los temas sustanciales de Agenda tratados en el Consejo Superior de la UNCUYO.
- Elaboración y envío quincenal del news letter del Personal de Apoyo Académico del Consejo Superior dirigido a todo el Personal que se suscriba voluntariamente,
- Conformación de una red de whatsapp como canal de comunicación directa entre los Consejeros Superiores y los Consejeros Directivos de Personal de Apoyo Académico de las Unidades Académicas orientada a la difusión y recepción de todos los temas vinculados a nuestro claustro.

Objetivo Especifico 3

Fortalecer los MECANISMOS DE PROTECCIÓN del Personal de Apoyo Académico ante diversas interacciones conflictivas, en temas de violencia de género, violencia institucional y abuso de poder; asegurando la imparcialidad, el debido proceso objetivo e igualdad ante la ley.

Actividades:

- Defensa activa de la carrera del Personal de Apoyo Académico con la plena aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo Decreto 366/06-PEN para afianzar la igualdad de oportunidades
- Modificación de la Ordenanza Nro. 03/08-CS Régimen de Concurso del Personal de Apoyo Académico para garantizar las funciones en cada área mediante mecanismos de ingreso, concurso y permanencia, idóneos y transparentes
- Inclusión de un/una referente del Personal de Apoyo Académico idóneo dentro del equipo de capacitación de la Ley Micaela N° 27499/19 y todas aquellas capacitaciones que tengan como eje Derechos de Igualdad de Género.



- Evaluación de la efectividad de los procedimientos que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente que asiste al Personal de Apoyo Académico mediante un relevamiento de la situación actual del Claustro en cada Dependencia.
- Propiciar instancias terapéuticas y de acompañamiento a quienes vivencien situaciones conflictivas.

LINEAMIENTOS GENERALES

- Generar y potenciar los canales de comunicación entre el Personal de Apoyo Académico con vistas a trascender los cambios de representación.
- Garantizar las funciones en cada Área mediante mecanismos de concursos de ingreso y promoción que afiancen la igualdad de oportunidades, la capacitación, la permanencia y el reconocimiento de la carrera de Personal de Apoyo Académico.
- Proponer programas y proyectos que permitan el aprendizaje y la investigación y el desarrollo de nuestro claustro.
- Motivar al Personal de Apoyo Académico para que se capacite en los distintos cursos que se dictan para el claustro. La capacitación es un valor fundamental para perfeccionar el desempeño y jerarquizar la tarea en nuestra Universidad.
- Propiciar el desarrollo de cursos y capacitaciones por requerimiento y demanda de cada agrupamiento en la Unidad Ejecutora de Capacitación.
- Escuchar y atender las sugerencias y críticas constructivas, expresadas por cada agente de para actuar en concordancia con lo sugerido y sentirnos unidos, escuchados y representados.
- Integrar al claustro de Apoyo Académico en los procesos de transformación y reestructuración universitaria que surjan de los nuevos desafíos.
- El Plan de Trabajo, de los que tenemos la responsabilidad de representar a nuestro claustro, se construye escuchando a cada compañero y cada sector, para que de esta manera, se enriquezca la gestión que vamos a asumir con responsabilidad y seriedad en el Consejo Superior de nuestra Universidad.

Los objetivos y lineamientos generales están planteados, el tiempo de implementación está programado y sólo resta la aplicación práctica de la propuesta, entendiendo que concretarla facilitaría la difícil tarea de planificar, gestionar y acompañar la gestión de una Universidad en crecimiento focalizados a mejorar y propiciar las condiciones laborales y el cumplimiento de los derechos del Personal de Apoyo Académico de la UNCuyo.

*Es tiempo de **UNIRNOS** para poder enfrentar juntos las complejidades de una crisis estructural creciente que impacta en nuestro trabajo. El diálogo será un eje central de nuestra futura gestión, reivindicando al Personal de Apoyo Académico como el recurso de cambio social y conocimiento dentro de nuestra Universidad.*