

**PROPUESTA DE GOBIERNO**  
**Consejeros Directivos del Personal de Apoyo Académico  
de la Facultad de Ingeniería – UNCuyo**

**Lista: UNIDAD Y COMPROMISO**

Nuestra propuesta de gobierno se construye a partir del convencimiento de que el personal de apoyo académico constituye un pilar fundamental en el funcionamiento institucional. En este sentido, proponemos consolidar un modelo de gestión participativo, inclusivo y orientado al fortalecimiento del claustro no docente, promoviendo su desarrollo profesional, el reconocimiento de su labor y su efectiva integración en los procesos de toma de decisiones.

El presente programa se organiza en ejes estratégicos que buscan dar respuesta a las necesidades actuales del claustro, al tiempo que proyectan un crecimiento sostenido en términos institucionales y humanos.

### **1. Participación activa en la vida institucional**

Entendemos que la participación del claustro no docente debe trascender lo meramente formal, consolidándose como una herramienta real de incidencia en la vida institucional.

En este sentido, se propone:

- Generar mesas de trabajo periódicas por áreas, destinadas a relevar necesidades, identificar problemáticas y construir propuestas colectivas.
- Institucionalizar un canal formal de participación (digital y presencial) que permita la presentación de iniciativas, inquietudes y sugerencias.
- Garantizar la devolución institucional fundada a cada propuesta presentada, promoviendo la transparencia y la confianza en los mecanismos participativos.
- Impulsar la participación activa del personal en comisiones asesoras, espacios de planificación y ámbitos de gestión.
- Promover instancias de consulta previa en decisiones que impacten directa o indirectamente en el claustro.
- Fortalecer el rol de los representantes del personal como nexo efectivo entre la gestión y el claustro.

### **2. Sistema institucional de propuestas y mejora continua**

Se propone la creación de un sistema organizado que permita canalizar, evaluar e implementar las iniciativas del personal, promoviendo una cultura de mejora continua.

A tal fin, se impulsará:

- La creación del **Programa Institucional “Propuestas del Claustro”**, como herramienta formal de participación.
- Convocatorias periódicas abiertas para la presentación de proyectos de mejora.
- La conformación de una comisión evaluadora integrada por representantes del claustro y de la gestión.
- La implementación progresiva de las propuestas viables, con asignación de responsables y plazos.
- El seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos.
- La publicación semestral de informes que den cuenta de las propuestas presentadas, aprobadas y ejecutadas.
- El reconocimiento institucional de aquellas iniciativas que generen impacto positivo en la comunidad.

### **3. Capacitación continua y desarrollo profesional**

La capacitación constituye un eje central para el fortalecimiento del personal y la mejora de los servicios institucionales.

Se propone avanzar en:

- La elaboración de un **Plan Anual de Capacitación**, construido de manera participativa y acorde a las necesidades reales del personal.
- La implementación de trayectos formativos diferenciados según perfiles y áreas de desempeño.
- El dictado de cursos técnicos específicos, orientados a optimizar las tareas propias de cada sector.
- La incorporación de capacitaciones en habilidades transversales, tales como comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y herramientas digitales.
- La formación permanente en normativa vigente y procedimientos administrativos.
- La articulación con organismos especializados e instituciones externas para ampliar la oferta formativa.
- La certificación formal de todas las instancias de capacitación.
- La vinculación de la capacitación con los procesos de evaluación, concursos y promoción interna.

### **4. Incentivos y reconocimiento del personal**

El reconocimiento del trabajo del personal no docente resulta esencial para fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia.

Se propone implementar un sistema integral de incentivos que contemple:

#### **A. Incentivos no económicos:**

- Reconocimiento institucional periódico al desempeño, compromiso y aporte del personal.
- Otorgamiento de licencias especiales o días administrativos en función de objetivos cumplidos.
- Flexibilización horaria en situaciones justificadas.
- Desarrollo de programas de bienestar laboral que incluyan actividades recreativas, culturales y de integración.
- Visibilización del trabajo del personal mediante canales de comunicación institucional.
- Implementación de programas de mentoría interna para la transmisión de conocimientos y experiencias.
- Promoción de un ambiente laboral basado en el respeto, la colaboración y la equidad.

#### **B. Incentivos económicos (de aplicación viable):**

- Priorización del acceso a programas institucionales de financiamiento para capacitación (becas, ayudas o reintegros parciales sujetos a disponibilidad).
- Asignación de viáticos o cobertura de gastos para participación en instancias formativas o institucionales específicas.
- Reconocimiento mediante asignación de funciones con adicionales ya previstos en normativa vigente (sin creación de nuevas partidas presupuestarias).
- Optimización de recursos existentes para generar incentivos indirectos, tales como acceso prioritario a capacitaciones financiadas por la institución.
- Gestión de convenios con organismos externos que permitan acceder a capacitaciones gratuitas o con costos reducidos.
- Promoción de mecanismos de reconocimiento económico en el marco de programas institucionales o jurisdiccionales ya existentes.

Estas medidas se plantean bajo un criterio de responsabilidad presupuestaria, priorizando alternativas sostenibles y efectivamente aplicables en el corto y mediano plazo.

### **5. Bienestar laboral y clima institucional**

Se propone fortalecer las condiciones laborales del personal, entendiendo que un ambiente de trabajo adecuado impacta directamente en la calidad del servicio y en la satisfacción de quienes integran la institución.

En este sentido, se impulsarán:

- Programas de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales.

- Espacios institucionales de escucha, acompañamiento y resolución de conflictos.
- Acciones tendientes a mejorar la comunicación interna y la circulación de información.
- Actividades de integración que fortalezcan el sentido de pertenencia.
- Mejora progresiva de las condiciones físicas, tecnológicas y organizativas del trabajo.
- Promoción de prácticas laborales saludables y sostenibles.

## 6. Transparencia y seguimiento de la gestión

Se considera fundamental garantizar la transparencia en la gestión y la evaluación permanente de las acciones implementadas.

Para ello se propone:

- La publicación periódica de informes de gestión accesibles al claustro.
- La definición de indicadores que permitan medir el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- La generación de instancias de evaluación participativa.

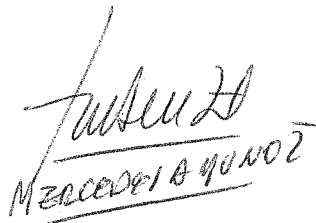
## CONSIDERACIONES FINALES

La presente propuesta no solo busca dar continuidad a las líneas de trabajo existentes, sino también profundizar un modelo de gestión basado en la participación, el reconocimiento y el desarrollo integral del personal de apoyo académico.

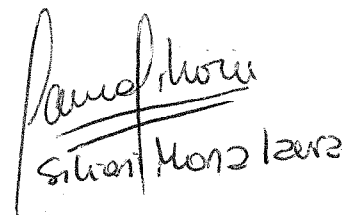
Asumimos el compromiso de trabajar de manera responsable, promoviendo el fortalecimiento del claustro no docente como actor clave en la vida institucional, garantizando espacios reales de participación, oportunidades de crecimiento y condiciones laborales dignas.

Firma:

  
R. J. L. L. L.

  
Mercedes A. Quino

  
Leonardo Piergentili

  
Silvia Monz Laura

Consejeros Directivos del Personal de Apoyo Académico  
Lista Unidad y Compromiso