



UNR Universidad
Nacional de Rosario

Trabajo Final

“Gestión Profesionalizada: Gestores Nodocentes que Gestionan”

Especialización en Política y Gestión de la Educación Superior

Alumna: Técnica Fernández Marisa Soledad

Director/a Trabajo Final:

Fecha de entrega:

INDICE

Introducción	2
CAPITULO I	
Apartado Histórico	4
Reseña UNR/FDER/APUR/FATUN	4-11
CAPITULO II	
Nodocentes	13
Objetivos	14
Profesionalización	15
Capacitación Nodocente	17
Distribución de fondos y su impacto	18
Administración Pública	19
Capacitación herramienta de mejora	20
Colaboración de Claustros	23
Beneficios de la profesionalización del claustro Nodocente	28
Impacto de las TICS	29
Evaluación de la Gestión- Educación Superior	31
Contextualización UNR	34
Profesionalización	37
CAPITULO III	
Marco Teórico	45
Diagnóstico de necesidades	51
Conclusiones finales	56
Bibliografía	58
Anexos	61

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se sitúa en el contexto de la Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario. El cual desarrollará el tema, Gestión Profesionalizada: “Gestores Nodocentes que Gestionan”, basado con la profesionalización de los empleados y empleadas Nodocentes de la última década. Haciendo mención principal de los cambios producidos que incumben a los empleados Nodocentes que gestionan la vida universitaria, su participación, intervención, y la especificidad de los procesos, no solo de índole administrativos, sino también aquellos relacionados con la gestión, el uso de los saberes y capacidades puntuales con la que cuentan los trabajadores Nodocentes, y aún más, enfatizando a los empleados egresados de la carrera Técnico Universitario en Administración Pública, dictada por la Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, próximos a ser los primeros egresados de la carrera de grado Licenciatura en Gestión Universitaria, dictada en la misma sede, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, con la coordinación y el apoyo de la Asociación Gremial APUR.

Este trabajo busca, exponer y respaldar que en la última década se ha visto un progresivo cambio en el interés de los agentes Nodocentes respecto a las capacitaciones específicas para cada área de trabajo, y en la profesionalización con la realización de carreras de grado y posgrado. Este escenario impacta directamente en la gestión administrativa y en la calidad del servicio educativo. Los empleados Nodocentes con el paso de los años han cambiado, y se fueron transformando y formando, evidenciando una marcada evolución en su rol dentro de la administración pública de las universidades, con respecto a las funciones que deben realizar dentro de las mismas, siendo de este modo fundamental la profesionalización de ellos. Se intentará mostrar que los empleados Nodocentes se han comprometido con su labor diaria, profesionalizándose y capacitándose de manera constante, para poder desplegar, desarrollar y cumplir de modo eficaz y eficiente los procesos y la administración de estos, dentro de la institución, con una constante profesionalización de este claustro. Plasmando de esta manera como objetivo, propiciar una mayor utilización de toda la gestión universitaria, entendiendo su importancia para la carrera administrativa de todos los empleados y empleadas Nodocentes, en las áreas administrativas o de la propia gestión. Tomando las últimas décadas, la profesionalización de los agentes Nodocentes en el ámbito universitario ha cobrado una relevancia muy notoria y este fenómeno debería implicar, no solo una jerarquización y revalorización de sus roles y funciones, sino también una transformación significativa en la forma en que gestionan la vida institucional.

En este contexto, la figura del empleado Nodocente se ha consolidado como un actor clave y fundamental para la administración y la gestión de procesos que trascienden lo meramente operativo, abarcando también áreas estratégicas de la organización universitaria. Cuando

se piensa en este claustro como agentes profesionalizados, "Gestión Profesionalizada-Gestores Nodocentes que Gestionan", estamos pretendiendo analizar y pensar en los cambios y avances que se vienen desarrollando en la profesionalización de estos agentes. Se destaca su participación activa en la vida universitaria, su intervención en procesos complejos y específicos, y el uso de saberes y capacidades que van más allá de las tareas administrativas y operativas que eran tradicionales. La especificidad que conllevan ciertos procesos y el impacto de su gestión en el desarrollo institucional, son aspectos fundamentales que se abordan en esta investigación, queriendo demostrar que los agentes Nodocentes están excelentemente y extraordinariamente capacitados, y profesionalizados para que se los reconozca de manera oportuna, apropiada y plena dentro de la gestión universitaria, sin dejar de lado ni menospreciar toda su experiencia y conocimiento empírico del ámbito universitario.

A través de un análisis íntegro de lo expuesto, apoyado y sustentado en distinta bibliografía, se pretende ofrecer una visión exhaustiva de la evolución y el papel de los gestores Nodocentes en las universidades, subrayando la importancia de su profesionalización para la mejora continua y el fortalecimiento de las instituciones de educación superior.

A continuación, el desarrollo del trabajo.

CAPITULO I

APARTADO HISTORICO

BREVE RESEÑA HISTÓRICA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO- (UNR)

Allá por los años 1968 fue creada la Universidad Nacional de Rosario (UNR) a través de la Ley 17.987 que determinó la autonomía de las facultades asentadas en la ciudad que desde 1919 y hasta ese entonces dependían de la Universidad Nacional del Litoral (UNL). Si nos sumergimos en la historia podemos decir que la vida universitaria en la ciudad empezó mucho antes, los primeros antecedentes fueron por 1910 cuando se creó una comisión con el propósito de construir un hospital escuela, fomentar la ciencia y la educación. En estos momentos fue cuando la Municipalidad donó los terrenos ubicados entre Vera Mujica, Santa Fe, Urquiza y Francia y otros privados. comenzaron a construir edificios que empezaron a funcionar por los años 20. Por este tiempo más allá de la Facultad de Ciencias Médicas, Farmacias y ramos menores, en Rosario se establecieron la Facultad de Ciencias Matemáticas, Físico-Químicas, y Naturales aplicadas a la Industria; y la Facultad de Ciencias Económicas y Políticas. Los años siguientes se fueron incorporando otras, como las dedicadas a la Filosofía; a las Ciencias Políticas; Odontología; Ciencias Agrarias, Arquitectura, Veterinarias, etc. Sin dejar de mencionar a los hospitales escuelas, las dos escuelas secundarias, el Instituto Superior de Música y el Instituto Superior dedicado a las Bellas Artes. En muchas ocasiones se hicieron presentaciones para formalizar la Universidad en Rosario, pero no prosperaron. Ya en 1968, con el motivo de las gestiones que se venían realizando para la creación de la Escuela de Derecho, finalmente se avanzó en las unidades académicas y administrativas que dieron lugar para el origen de la UNR.

La misma contó con una presentación oficial, ya que era la décima Universidad Pública del país, el acto se realizó en el Teatro El Círculo emblema de la ciudad. En estos primeros años de tanto movimiento y cambios se dedicaron a organizar la estructura académica y los procesos de índole administrativos, que hasta ese entonces estaba supeditada a la UNL, para convertirse en La Universidad Nacional de Rosario. Se creó por ley 17.987 allá por noviembre de 1968. La fecha de constitución oficial es la del 16 de diciembre del mismo año. Con la creación de la Universidad Nacional de Rosario, se incorpora a la Facultad la Escuela de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, que hasta esa fecha dependía de la Facultad de Ciencias Económicas. El 15 de marzo de 1969, al aprobarse el Estatuto de la Universidad Nacional de Rosario, mediante decreto N.º 1528 del Poder Ejecutivo Nacional, pasó a denominarse Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Estas carreras continuaron juntas hasta la creación de la Facultad de Ciencia Política y de Relaciones Internacionales en 1974 y desde entonces se designó como Facultad de Derecho (Díaz, A. 2019).

En 1976 y hasta el retorno de la democracia los representantes estudiantiles tuvieron muy limitada su participación en el gobierno universitario.

La UNR, como el resto de las universidades del país, sufrió persecuciones, represiones, controles policiales dentro de los espacios académicos, que impulsaban la oposición al régimen y detención de numerosos integrantes de la comunidad universitaria. En 1983, con la recuperación de la democracia, la universidad recobró su autonomía, sus libertades, la plenitud de la vida estudiantil, la legalidad de sus estatutos. Con la asunción del presidente Raúl Alfonsín, se determinó que se inicie con la normalización de las universidades que se encaminaron a la reconstrucción institucional siguiendo los caminos de la tradición reformista. La UNR adoptó primero el estatuto de la UNL mientras se desandaba la normalización que concluyó con el estatuto de 1986 donde se ratificó el cogobierno, con los cuatro claustros, formados por docentes, estudiantes, graduados y Nodocentes. Desde este momento, y por primera vez desde su creación, la UNR contó con sus órganos de gobierno en pleno funcionamiento y comenzó un período de transformaciones y acciones continuas, que no se han interrumpido hasta la actualidad.

La historia de las instituciones es una importante manifestación de su identidad y el conocimiento de ella nos permite saber que las transformaciones ocurridas a lo largo del tiempo. En esos primeros años de gestación, sus docentes, al igual que algunos Nodocentes, cumplieron sus funciones ad honorem, integrando esos planteles incorporándose al esfuerzo de dar vida a esta incipiente institución.

RESEÑA HISTORICA DE LA FACULTAD DE DERECHO- UNR

La Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) fue fundada en 1966, aunque sus orígenes se remontan a principios del siglo XX. Antes de su creación formal como facultad, el estudio del derecho en Rosario se impartía en el ámbito privado y en instituciones que no contaban con el reconocimiento oficial del Estado.

Desarrollo Inicial: Durante los años 30 y 40, el crecimiento demográfico y económico de Rosario impulsó la necesidad de contar con una formación jurídica sólida que respondiera a las demandas sociales y económicas de la región. Fue en este contexto que, en 1946, se estableció el Instituto Universitario de Derecho, que sentó las bases para lo que sería posteriormente la Facultad.

Fundación Formal: El establecimiento oficial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales ocurrió en 1966, como parte del proceso de expansión universitaria en Argentina. Desde sus inicios, la facultad se propuso formar profesionales con un enfoque crítico y comprometido con los valores democráticos y los derechos humanos. Esto se alinea con las corrientes pedagógicas que promovían una educación integral y humanista. A lo largo de las décadas siguientes, la facultad experimentó un crecimiento significativo tanto en términos de matrícula como en su oferta académica. En 1974, se introdujo el programa de posgrado, ampliando así las oportunidades formativas para los egresados. La facultad también ha sido pionera en la incorporación de nuevas áreas de estudio, como el derecho ambiental y los derechos humanos. En la actualidad, la Facultad de Derecho de la UNR es reconocida por su compromiso con la investigación y el desarrollo académico. Ofrece diversas carreras, de grado y de posgrado, así como también cursos, diplomaturas y actividades extracurriculares que fomentan el debate y la reflexión crítica sobre temas jurídicos contemporáneos.

La Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) se consolida como un pilar fundamental en el desarrollo del pensamiento jurídico en Argentina. Esta institución, cuya génesis se remonta como ya nombramos con anterioridad a finales del siglo XIX, ha atravesado diversas etapas que reflejan no solo la evolución del derecho como disciplina académica, sino también el contexto sociopolítico del país. La historia de la Facultad, tal como se expone en los estudios de Lattuca (2003) y Fierro (2003), ofrece una perspectiva valiosa sobre su formación, crecimiento y consolidación dentro del ámbito educativo nacional.

En su obra "Historia de la Facultad de Derecho de la UNR", Lattuca, A. (2003) detalla los orígenes de la Facultad, que se sitúan en 1876, cuando se crea la Universidad Provincial de Rosario, teniendo como objetivo la formación de profesionales en diversas áreas del conocimiento. La Facultad de Derecho nace formalmente en 1901, consolidándose como una respuesta a la necesidad de promover una educación jurídica de calidad, que se

alineara con los ideales de justicia y equidad en una nación en proceso de consolidación. El relato histórico de la Facultad incluye momentos significativos que marcan su desarrollo. Fierro (2003) resalta que, a lo largo de su historia, la Facultad ha enfrentado desafíos vinculados a cambios políticos y sociales que han influido en su estructura académica y en la regulación del ejercicio del derecho en el país. La Facultad se ha caracterizado por su compromiso con la formación integral del estudiante, buscando no solo la transmisión de conocimientos técnicos, sino también la formación de ciudadanos críticos y responsables.

A partir de los años 60, la Facultad de Derecho comienza un proceso de reestructuración y modernización en sus programas de estudio, incorporando nuevas corrientes de pensamiento y abordando problemáticas contemporáneas del derecho. Este periodo es marcado por una fuerte participación estudiantil y la reivindicación de derechos civiles, elementos que han ayudado a definir la identidad y misión de la Facultad. En términos de sus contribuciones académicas, Lattuca (2003) señala la creación de espacios de investigación y la publicación de trabajos que han cimentado la reputación de la Facultad a nivel nacional e internacional. La facultad ha promovido, a su vez, la formación de especialistas que han tenido un impacto significativo en la construcción jurídica del país, incluyendo la participación activa de sus egresados en el ámbito judicial y legislativo.

La Facultad de Derecho de la UNR ha sabido adaptarse a las exigencias del contexto social y político de Argentina, evidenciando su compromiso con la enseñanza del derecho como instrumento de transformación social. La historia de la Facultad es, en última instancia, un reflejo de evolución y capacidad del pensamiento jurídico argentino.

En conclusión, la Facultad de Derecho de la UNR no solo ha sido un centro de formación académica, sino también un espacio de reflexión y acción en la búsqueda de una sociedad más justa. La obra de Lattuca y de Fierro, en conjunto, ofrece un análisis profundo y bien documentado de esta institución, proporcionando un valioso recurso para quienes deseen comprender la influencia de la Facultad en el marco más amplio del desarrollo del derecho argentino.

La Universidad Nacional de Rosario (UNR) es una institución educativa de Argentina que, como muchas universidades, cuenta con una misión y una visión que orientan su funcionamiento y objetivos. A continuación, un resumen de la misión y la visión.¹

¹ Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario. (s.f.). Página oficial de FDER. <http://www.fder.unr.edu.ar>

RESEÑA HISTORICA DE APUR- ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO- APUR-

Al fundarse la Universidad Nacional de Rosario producto de su desprendimiento de la Universidad Nacional del Litoral y surgir la casa de estudios que iba a darse la tarea de poner la educación universitaria al servicio de Rosario y la región, hecho ocurrido en el año 1968, los trabajadores Nodocentes se vieron entonces en la necesidad de darse su propio ámbito gremial es decir crear la institución que se llamaría Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Rosario, ello ocurrió en la cortada Medina Celis en la terraza de la casa de un compañero y entonces se creó allí, una comisión para poder normalizar esta cuestión de dejar establecido el sindicato de los Nodocentes de Rosario. Esta comisión normalizadora efectuó todo un trabajo en primer término de asociar a la gente, y en segundo término crear los padrones prolijamente Facultad por Facultad junto también a los Hospitales de Centenario, lo que hoy es el Policlínico Eva Perón y el Hospital Agudo Ávila. Hecho que queda finalizado y habilitado con la inscripción en el Ministerio de Trabajo de la Nación el día **19 de diciembre de 1968**. Hecho los padrones en el año 1969, se realiza la primera elección legal supervisada por el Ministerio de Trabajo de la Nación y surge electo como Secretario General, por un periodo de dos años, porque en esos tiempos los períodos de mandatos de los secretarios generales de los gremios del país eran por dos años, es decir que de 1969 a 1971, en un local alquilado, que era de dimensiones muy pequeñas, y no se prestaba para reuniones muy numerosas, en las cercanías del Hospital Centenario, se da el primer período del Compañero Miguel Arriaga.

Ante la necesidad de contar con un ámbito de reuniones más amplio se decide alquilar la casa de la calle Rioja 2831 y se realiza la segunda elección en el año 1971 y allí resulta electo el compañero Manuel Rogolino que pertenecía a la Facultad de Cs. Económicas en la Sección Mantenimiento. Manuel Rogolino tuvo un importante papel en la historia de lo que es APUR, ya que fue en su gestión que se compró la casa que actualmente tiene el número 2971 de la calle Córdoba, a la familia del coronel Premoli. Desde ese momento comienza la etapa más sólida de APUR. También el secretario de ese momento, Rogolino tuvo mucha participación en lo que es hoy la FATUN, dado que fue el primer secretario general de FATUN en el Congreso que tuvo lugar en la ciudad de Horco Molle, Tucumán y la cual se realizó en el año 1973 y desde donde se instituye la toma del día 26 de noviembre, el cual quedó instituido por hacerse unidad en ese congreso. De allí se conmemora el 26 de noviembre como el día del empleado Nodocentes en todo el país.

Manuel Rogolino estuvo conduciendo tanto la FATUN como APUR hasta el año 1980 donde se produjo su renuncia por razones particulares, tanto a APUR como a la FATUN de la Capital Federal. Desde entonces toma a su cargo el compañero Miguel Roldán quien es elegido, por el apoyo del resto de la comisión, ya que no estaba permitido hacer elecciones

en el año 1980, sin dejar de nombrar ni olvidar que estaban los militares en esa época en el gobierno.

En el año 1984 cuando se normaliza la actividad gremial, se produce el descongelamiento de la actividad sindical, porque hasta ese momento solo podían efectuar tareas de índole social, no gremiales, también se crea una ley que normaliza las actividades sindicales (Nº 23.551²) y allí entonces resulta electo el actual Secretario General Miguel Roldán quien tiene hasta la actualidad la conducción de APUR, es sumamente importante destacar y contar el gran progreso que ha tenido APUR como sindicato, dado que también ha participado en muchas luchas, en la fomentación de la unidad del gremio con la llegada de la democracia, puesto que en ese tiempo estaba muy dividido el estamento Nodocente. También se produce un achicamiento de la masa societaria de los afiliados, cuando el Dr. Humberto Ricomi toma de la decisión de transferir el Hospital Nacional del Centenario, el Policlínico de Granadero Baigorria y el Hospital Agudo Ávila a la Provincia de Santa Fe, quedando disminuida notablemente, se pasa de 4500 afiliados a la mitad, 2200 aproximadamente. Desde allí entonces APUR queda a lo que es hoy, integrando lo que es exclusivamente la enseñanza universitaria y preuniversitarias, a través de las distintas Facultades y Escuelas como el Superior de Comercio, el Instituto Superior Politécnico, y la Escuela Agrotécnica.

Hay que destacar el progreso que vino teniendo en su patrimonio hasta los días actuales en que el gremio muestra una potencia de casi 3000 afiliados con una participación plena y activa en todos sus cuadros, y actos, habiendo logrado una unidad homogénea y perfectamente concientizada de lo que es el rol del trabajador Nodocente como elemento de apoyatura fundamental a la docencia universitaria.

APUR es un ejemplo para toda universidad puesto que tiene totalmente diseñados y en funcionamiento con plena ejecución toda la gama de servicios sociales, es decir consultorios médicos, consultorio odontológico, proveeduría, camping, un salón auditorio que es usado por la mayoría de la colonia artística de nuestra ciudad en sus distintas expresiones, también es de destacar que APUR construyó un barrio obrero para sus afiliados en la ciudad de Zavalla, teniendo en cuenta que mucha gente que cumplía sus labores diarias en la Facultad de Cs. Agrarias no tuviera que viajar de Rosario hasta Zavalla para prestar sus servicios. Allí se construyeron 48 viviendas tipo chalet que hoy están totalmente habitadas y con sus escrituras a nombres de los compañeros oportunamente inscriptos. Podemos decir que la

² Ley Nacional N.º 23.551. ASOCIACIONES SINDICALES. Tipos de asociaciones sindicales. Afiliación y desafiliación. Estatutos. Dirección y administración. Asambleas o congresos. Inscripción. Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales. Asociaciones sindicales con personería gremial. Federaciones y confederaciones. Representación sindical en la empresa. Tutela sindical. Prácticas desleales.

asociación gremial APUR está consolidada y tiene plena y total participación en los paritarios particulares junto a los representantes de las autoridades que son electas por el Rector y la parte gremial.

También se debe destacar el hecho de inversiones que hacen para y en pos de los afiliados, cuentan con tres propiedades, Córdoba 2971, donde está el salón auditorio una de las salas más afianzadas y más caracterizadas de Rosario por su confort, su parte sonora y de iluminación. Es un salón muy destacado para todas aquellas expresiones artísticas destacando que por allí han pasado grandes figuras de la canción, de la comedia y de la parte artística tanto de Rosario como de Buenos Aires, incluso artistas extranjeros. Luego está la Sede Gremial Córdoba 2965 y el Centro de Especialización Laboral que está en Córdoba 2972 es decir se puede exhibir con legítimo orgullo ante la ciudad de Rosario, pero principalmente ante todos los afiliados que APUR es una potencia social y gremial en el ámbito trabajador, haciendo notar lo que es trabajar de manera constante, en lucha, con seriedad, y con mucha responsabilidad.

Para concluir con esta breve y acotada reseña de APUR, solo queda decir que la conducción del sindicato desde su fundación en 1984 a la fecha, viene legalmente cumpliendo con todo lo que establecen las leyes para el ejercicio de la función gremial en todo el ámbito del país, siendo totalmente aprobadas por el Ministerio de Trabajo de la nación. Punto que enorgullece no solo a los dirigentes, sino a todos los afiliados, porque APUR es de todos los afiliados Nodocentes de la UNR. La capacitación es la herramienta que posibilita el progreso individual y al volcarlo en el trabajo diario profesionaliza la labor.

Actualmente las normativas que se aplican son:

- Para el claustro Nodocente el Convenio Colectivo de Trabajo – Decreto 366/06 y la Resolución Rector 2864/08.

RESEÑA HISTORICA DE FATUN- FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE UNIVERSIDADES NACIONALES.

La Federación Argentina de Trabajadores de Universidades Nacionales (FATUN) es una entidad sindical que representa a los trabajadores y trabajadoras de las universidades nacionales en Argentina la cual fue fundada en 1970, FATUN ha jugado un papel crucial en la defensa de los derechos laborales y en la mejora de las condiciones de trabajo del personal universitario. La creación de FATUN surge en un contexto de marcado cambio social y político en el país, caracterizado por la búsqueda de una mayor equidad y justicia social, así como por la presencia de un fuerte movimiento estudiantil que cuestionaba el status de la educación superior. En este sentido, el surgimiento de la FATUN estuvo vinculado a la necesidad de unificar y fortalecer la voz de los trabajadores universitarios frente a las transformaciones en el ámbito educativo y a las diversas políticas públicas que impactaban en el sector. Desde sus inicios, la organización ha estado comprometida con la defensa de derechos laborales fundamentales, como la estabilidad laboral, el salario justo y la promoción de condiciones de trabajo dignas. A lo largo de las décadas, FATUN ha enfrentado desafíos significativos, incluidos cambios de gobierno, crisis económicas y transformaciones en el sistema educativo. Estos períodos de inestabilidad han puesto de manifiesto la importancia de un sindicato fuerte y cohesionado que pueda abogar por los intereses de sus afiliados.

En el ámbito de la negociación colectiva, FATUN ha logrado establecer convenios que han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores de universidades, incluyendo avances en cuestiones salariales, licencias por maternidad y paternidad, y condiciones de trabajo más seguras. Estas negociaciones no solo han tenido un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también han contribuido a la profesionalización y a la valorización del trabajo universitario en el país. Además de su labor en el ámbito laboral, FATUN ha sostenido una postura activa en la defensa de la educación pública y de calidad. Reconociendo que la educación es un derecho fundamental, la organización ha promovido políticas que buscan garantizar el acceso y la permanencia de estudiantes en las universidades. En este sentido, FATUN ha colaborado con diversas organizaciones sociales y políticas para impulsar iniciativas que fortalezcan la educación superior en Argentina.

En resumen, la historia de la FATUN refleja la lucha constante de los trabajadores de universidades por sus derechos y por una educación pública inclusiva. Para concluir con esta breve reseña podemos decir que la organización ha crecido y se ha transformado en los últimos años, adaptándose a las circunstancias cambiantes del país y del sistema educativo. Su compromiso con la justicia social y la equidad sigue siendo un pilar fundamental en su accionar, posicionándola como una de las entidades sindicales más relevantes en el ámbito educativo argentino.

Hasta la actualidad, y conducidos por el Compañero. Walter Merkis, seguimos manteniendo los fuertes pilares por alcanzar una Universidad, no solo destinada a la formación de profesionales, sino que debe constituir una comunidad de trabajo al servicio del conocimiento del Pueblo que es quién, económicamente, las sostiene. Como así también los Nodocentes mantenemos el compromiso de defender férreamente la unidad de nuestro Gremio y seguir contribuyendo con espíritu militante en la concreción de un Modelo Nacional y Popular, que defienda el interés nacional con independencia de los organismos extranjeros y sus planes de ajuste, con leyes laborales que amparen a las/os trabajadoras/es, con políticas inclusivas para los más desprotegidos y con justa distribución de la riqueza. Una conquista muy importante fue la profesionalización de pre grado- con la Tecnicatura Universitaria en administración Pública, y no podemos dejar de mencionar el gran avance para el estamento Nodocente de contar con una carrera de grado como es la Licenciatura en Gestión Universitaria.

Esta oferta para todas las universidades nacionales está encuadrada en el convenio marco entre la FATUN y la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación. Tiene como objetivo perfeccionar y articular conocimientos previos que fueron adquiridos en la Tecnicatura en Gestión Universitaria, es decir, está dirigido al personal Nodocente que ya posea dicho título. El financiamiento surge del presupuesto asignado al Programa de Capacitación Permanente con fondos acordados en el marco de Paritarias Nacionales (ME/FATUN).³

³ • Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales. (s.f.). Página oficial de la FATUN. <http://www.fatun.org.ar>

CAPITULO II

NODOCENTE

Definición de la palabra Nodocente

El término "Nodocente" se utiliza principalmente en el ámbito educativo, especialmente en América Latina, para referirse al personal que trabaja en una institución educativa, como por ejemplo la UNR, los cuales no se dedican directamente a la enseñanza, es decir, no son docentes. Sino que se encargan de las tareas de funcionamiento de la institución educativa. Este personal incluye administradores, técnicos, personal de mantenimiento, y otros que cumplen funciones esenciales para el funcionamiento de la institución educativa, pero no tienen un rol de enseñanza.

Historia

La distinción entre personal docente y Nodocente en las instituciones educativas ha existido desde hace mucho tiempo, pero el uso del término "Nodocente" como categoría específica es más reciente. Surgió en un contexto donde se hizo necesario distinguir claramente entre quienes tienen la responsabilidad de la enseñanza y quienes realizan las tareas esenciales para el funcionamiento de la institución.

Etimología

El término "Nodocente" proviene de la unión del prefijo "no-" (que significa "negación o ausencia de") y "docente" (que proviene del latín docens, participio presente de docere, que significa "enseñar"). Por lo tanto, "Nodocente" literalmente significa "que no enseña" o "que no es docente". En la escritura académica, "Nodocente" se utiliza para referirse a un grupo específico dentro de las instituciones educativas. Es importante que el término se utilice con precisión para evitar confusiones y que se aclare en contextos donde no sea familiar para todos los lectores. Se denomina personal Nodocente a todos los trabajadores de la Universidad Nacional que desempeñan tareas de apoyatura técnica, administrativa, de servicios y de cooperación que se requieren para el desarrollo de las actividades universitarias.

OBJETIVOS

Generales

Al establecer objetivos, ya sea el objetivo general, como así también el objetivo específico, lo que se busca es el reconocimiento, y que los gestores puedan enfocar sus esfuerzos en promover una cultura organizacional que valore la profesionalización del claustro Nodocente en las universidades nacionales, lo que eventualmente redundará en beneficios tangibles para toda la comunidad educativa. Contribuir al logro de los objetivos institucionales, asegurando que los objetivos de todos los estamentos de la comunidad, estén alineados con la visión, misión y valores de la UNR, y en este caso con la facultad de Derecho, colaborando activamente en el logro de sus metas y estrategias.

- Comprender el verdadero rol de los empleados Nodocentes en las universidades
- Analizar el impacto de la formación profesional, de la última década, en la gestión Nodocente.
- Evaluar comparativamente la gestión universitaria de la actualidad, con períodos anteriores.
- Reflexionar sobre los desafíos y oportunidades que enfrenta la gestión Nodocente en la actualidad.
- Demostrar las capacidades y la profesionalización de la actualidad con la que cuentan los empleados Nodocentes.

Objetivos Específicos

- Exponer que el claustro Nodocente puede abordar las necesidades de la institución en todas sus áreas, basados en la formación, y profesionalización, brindando herramientas y conocimiento para mejorar las habilidades técnicas, administrativas y de servicio, respaldados y reglamentados por el CCT.

PROFESIONALIZACIÓN

Para comenzar con el análisis de la profesionalización de los empleados Nodocentes, gestores que gestionan, comenzaremos diciendo que en la última década se vio un marcado incremento de su jerarquía académica. El empleado Nodocente, se profesionaliza en las carreras de grado específicas y creadas para el sector Nodocente, bajo las normas y requerimientos de la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la UNR, en concordancia con la Asociación del personal de la Universidad Nacional de Rosario. El mismo es formulado en el marco de las exigencias, normativas, y requisitos determinados en primer modo en el plan de estudio de la Tecnicatura Universitaria en Administración Pública, y desde el 2023 actualizado Licenciatura en Administración Pública, aprobado por la Resolución oportuna.

Dicho plan de estudio, habilita para poder acceder al título de Licenciado en Gestión Universitaria. (primera cohorte 2024). La formación del personal Nodocentes en las Universitarias Nacionales del país, se inaugura a partir de que toma vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto N° 366/06. (CCT). Es importante destacar, que grupo considerable de empleados Nodocentes ya cuentan con el título de Técnico universitario en administración pública.

Por la actuación mencionada tiene otorgamiento de reconocimiento oficial y validez nacional para los títulos de Licenciatura en Gestión Universitaria y Técnico Universitario en Administración Pública, efectuada por la UNR, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, según lo aprobado por Resolución del Consejo Superior N° 333/20. Que de asentimiento con lo dispuesto por los artículos 29, incisos d- e y 42 de la Ley de Educación Superior N° 24.521, es facultad y responsabilidad exclusiva de las Instituciones Universitarias la creación de carreras de grado y posgrado y la formulación y desarrollo de sus planes de estudios, así como la definición de los conocimientos y capacidades que tales títulos certifican y las actividades para las que tienen competencia sus poseedores.

Vale observar que las carreras como por ejemplo La Tecnicatura en Gestión Universitaria y posteriormente la carrera de grado, Licenciatura en Gestión Universitaria, se desarrolla paulatinamente a partir que la FATUN y la secretaria de Políticas Universitarias, definen una asignación presupuestaria específica. Entonces en una primera observación, es posible inferir que la implementación de la formación de pregrado y grado para los trabajadores Nodocentes, de las universidades nacionales, resulta directamente asociada a la fuerza con que presenta el debate cada asociación sindical de base en su propia universidad y el consecuente financiamiento. Actualmente en la ciudad de Rosario quien ofrece estas carreras para el claustro Nodocentes es, la Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales.

En la actualidad es la FATUN quien finalmente debe negociar los recursos para la capacitación y el desarrollo de los trabajadores Nodocentes de las Universidades Nacionales. Tal cuestión será luego retomada al tiempo de analizar en el muestreo cómo se define la asignación de recursos para las actividades de capacitación destinadas al sector y cuán significativo es ese aporte de recursos.

A primera vista, pareciera entonces que las universidades por propia decisión no destinan mayores recursos de su presupuesto a la formación académica de sus trabajadores Nodocentes; entonces vale pensar que se debe seguramente a los escasos recursos con los que cuentan las distintas casas de altos estudios para su debido funcionamiento.

CAPACITACIÓN NODOCENTE

Los Nodocentes desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento diario de una universidad. La capacitación adecuada les permite realizar sus actividades administrativas y académicas de manera más eficiente y efectiva. Al tener conocimientos y habilidades específicas, son capaces de desempeñar sus tareas de manera más ágil y precisa, mejorando así la calidad de los servicios que brindan a la comunidad universitaria. El entorno universitario está en constante evolución, con nuevos desafíos y demandas. La capacitación y profesionalización de los Nodocentes les permite estar actualizados en cuanto a las nuevas tecnologías, regulaciones, modificaciones, normativas, procesos, etc. que afectan y con llevan su trabajo. Permitiendo su adaptación de manera más efectiva a los cambios y responder de manera proactiva a las necesidades de primera medida.

La capacitación le otorga al sector de los empleados Nodocentes la oportunidad de crecimiento y desarrollo en su carrera. Esto les proporciona una mayor satisfacción laboral y un sentido de logro, lo que puede aumentar su motivación y el compromiso con su trabajo. Además, si adquieren nuevas habilidades y conocimientos, pueden asumir roles más desafiantes y avanzar profesionalmente dentro de la universidad, haciendo carreras administrativas, llegando a ocupar cargos Académicos, de Dirección, y de Gestión.

Como se viene describiendo la capacitación que puede recibir un empleado Nodocente, si es específica no solo benefician individualmente a los Nodocentes, sino que también mejoran su capacidad para trabajar en equipo. Al tener un conjunto común de conocimientos y habilidades, los Nodocentes pueden colaborar más eficazmente entre sí y con el personal docente, promoviendo así una cultura de trabajo en equipo y una comunicación fluida. La capacitación y profesionalización específica de los Nodocentes en las Universidades Nacionales, es fundamental para mejorar la eficiencia, eficacia, la calidad y adaptabilidad de sus actividades administrativas, académicas y de gestión. Además, promueve el desarrollo profesional y la motivación personal de los Nodocentes, así como una mejor colaboración y trabajo en equipo. Por lo cual podemos referenciar que La Ley 24.938, sancionada el 18 de diciembre de 1997, estableció un presupuesto que reflejaba las prioridades del Estado argentino en relación con la educación superior y, en particular, con la ejecución del Programa de Reforma y Reestructuración Laboral en las universidades nacionales.

En este contexto, como ya hemos mencionado en este trabajo final, los artículos 22 y 23 son fundamentales, ya que regulan la distribución de fondos destinados a las universidades, lo que impacta directamente en la situación laboral de los Nodocentes, es decir, aquellos trabajadores y trabajadoras Nodocentes que desempeñan funciones administrativas, técnicas y de servicios en estas instituciones.

Distribución de Fondos y su Impacto:

Si tomamos como referencia los artículos 22 y 23 de la Ley 24.938, los cuales exhiben en los anexos del trabajo, se puede observar que se establecen criterios y pautas para la asignación de recursos financieros a las universidades nacionales. De esta forma justificamos que esta distribución de fondos es crucial no solo para el funcionamiento académico de las instituciones, sino también para el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de los agentes Nodocentes. La reestructuración laboral planteada en estos artículos buscaba optimizar el uso de recursos públicos y asegurar una gestión más eficiente en las universidades. Sin embargo, los Nodocentes, como parte esencial de la comunidad universitaria, han enfrentado desafíos significativos en términos de precariedad laboral, como por ejemplo la disminución de salarios y falta de reconocimiento profesional.

La Ley 24938, aunque orientada a la mejora de la gestión pública, no siempre ha logrado garantizar la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de este grupo. El rol de los empleados Nodocentes en las universidades nacionales es fundamental. Su trabajo sostiene el funcionamiento administrativo y técnico de las instituciones, permitiendo que se lleve a cabo la labor académica. Sin embargo, a menudo, los empleados Nodocentes son vistos como un recurso secundario en comparación con el personal docente. La falta de inversión adecuada, que en parte se deriva de la implementación de las políticas de la Ley 24.938, ha contribuido a la marginalización por años, de los Nodocentes. A lo largo del tiempo, la escasez de recursos ha dificultado la capacitación continua y el reconocimiento de su labor, lo que repercute en la calidad del servicio que ofrecen. La Ley, si bien promovía reformar y reestructurar, ha dejado en un segundo plano las necesidades y derechos de este sector.

La Ley 24.938 y su disposición de fondos a través de los artículos 22 y 23 han tenido un efecto significativo en la configuración del entorno laboral de los Nodocentes en las universidades nacionales. Aunque se buscaba una optimización en la gestión y un mejor uso de los recursos, el resultado por un largo tiempo, ha sido una precarización del trabajo Nodocente y un desbalance en el reconocimiento de su importancia dentro de la comunidad educativa de nivel superior. Es fundamental que las políticas públicas que se establezcan en la actualidad, sigan considerando no solo los aspectos administrativos y financieros, sino también el impacto social y humano que tienen en los Nodocentes, quienes son, sin duda, pilares esenciales para el funcionamiento y la calidad de la educación en las universidades nacionales.

Administración Pública y Capacitación del Claustro Nodocentes

La administración pública en el ámbito universitario argentino presenta características particulares que merecen ser analizadas, especialmente en el contexto de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Esta institución no solo ejerce un papel fundamental en la educación superior, sino que también contribuye significativamente al desarrollo social, económico y cultural de la región. En este marco, la figura de los trabajadores Nodocentes, quienes desempeñan funciones administrativas, técnicas y de apoyo, se vuelve decisiva. Este trabajo intenta demostrar la relevancia de la capacitación y profesionalización de estos trabajadores Nodocentes en la eficiencia de la administración pública universitaria, apoyándose en aportes de diversos autores especializados en la materia.

La administración pública en las universidades nacionales se rige por principios que buscan garantizar la transparencia, eficiencia y equidad en la gestión de recursos. La administración pública universitaria debe orientarse hacia el cumplimiento de una misión educativa que sirva no solo a los estudiantes y docentes, sino a la sociedad en su conjunto. La función de las universidades va más allá de la mera instrucción; implica una responsabilidad social que demanda un enfoque integral en la gestión de los procesos administrativos.

La UNR, como parte del sistema universitario argentino, enfrenta desafíos complejos, desde la adecuación de sus estructuras organizativas hasta la implementación de políticas que faciliten una administración pública eficaz. En este sentido, la articulación entre la gestión administrativa y los objetivos académicos resulta fundamental para la consecución de sus fines. Los trabajadores Nodocentes cumplen un papel esencial en la operativa diaria de las universidades. Su capacitación y profesionalización son elementos clave para asegurar el correcto funcionamiento administrativo. La inversión en la formación de estos trabajadores no solo mejora la calidad del servicio, sino que también fomenta un clima laboral positivo, incrementando así la satisfacción en el lugar de trabajo y, por ende, la productividad. En el ámbito de la UNR, los trabajadores Nodocentes suelen implementar políticas y procedimientos que optimizan los recursos disponibles.

La adecuada capacitación y profesionalización permite a estos agentes enfrentar de manera más efectiva los constantes cambios y demandas que sufren las instituciones educativas. De las universidades deberían incluir programas de formación continua para su personal Nodocente, fomentando la actualización de competencias relacionadas con el uso de nuevas tecnologías y manejo administrativo.

La Capacitación- Herramienta de Mejora

El concepto de capacitación en el ámbito administrativo universitario implica un proceso continuo de aprendizaje que busca mejorar tanto las habilidades técnicas como las competencias interpersonales de los trabajadores Nodocentes.

En este sentido, se argumenta que la capacitación debe ser diseñada en función de las necesidades concretas de cada institución, promoviendo un enfoque participativo que incluya la opinión y el feedback de los propios trabajadores. La formación no puede ser considerada un simple complemento en el trabajo diario; debe ser vista como una inversión estratégica para mejorar la calidad del servicio y optimizar la gestión administrativa de la actualidad. La UNR ha venido implementando diversas iniciativas formativas que abarcan desde cursos de actualización hasta seminarios especializados, lo que evidencia un compromiso institucional con el desarrollo profesional de su personal Nodocente.

En el caso particular de la Facultad de Derecho y en conjunto con la UNR y APUR durante este último año han posibilitado a los trabajadores realizar los siguientes cursos, talleres, charlas, capacitaciones, etc.

Tomando desde abril de 2023 hasta agosto de 2024,

- Ley Micelas Actualizaciones
- Taller para Nodocentes- Claves para reducir el costo de impuestos a las ganancias
- ¿Qué sabemos de ESI?
- Curso de Lenguaje de señas argentinas
- Discapacidad y Accesibilidad- Medios de comunicación
- Redacción Administrativa
- Capacitación en cuestiones de sustentabilidad, manejo y disponibilidad de recursos
- Ley Micaela – para los Nodocentes y autoridades que no lo realizaron con anterioridad
- RCP
- Informática- Curso anual
- Ingles distintos niveles- Curso Anual
- Capacitaciones de sectores específicos- Servicios Generales

Jornada del buen trato a las personas mayores.

- Capacitaciones de Sectores específicos Sistema Guaraní

(Ingresos- títulos- equivalencias- etc.).

. Conversatorio- Ley de bases y Reforma Laboral

- Capacitaciones Sudoku

Comparar los enfoques teóricos presentados por autores como Marquina y Rodríguez, se puede identificar un consenso en la importancia de la capacitación para mejorar la administración pública en las universidades. Ambos coinciden en que la formación de los trabajadores Nodocentes no solo afecta la calidad del servicio, sino que repercute en la imagen institucional y en la satisfacción de la comunidad universitaria en su conjunto. Asimismo, se puede observar que autores como Talos extienden la discusión al postular que la capacitación no debe limitarse a aspectos técnicos, sino también incluir el desarrollo de habilidades blandas que favorezcan el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Esto resulta especialmente relevante en contextos universitarios donde la colaboración interdepartamental es esencial para el logro de objetivos comunes.

La Administración Pública en las universidades nacionales constituye una parte esencial del funcionamiento y desarrollo de las instituciones educativas en Argentina. Los empleados Nodocentes juegan un rol crucial en la gestión y el funcionamiento diario de estas instituciones. Nunca se debe subestimar la importancia de estos profesionales en la estructura universitaria, dado que son ellos quienes garantizan el cumplimiento de los procesos administrativos, la gestión de recursos y el soporte en los servicios educativo-administrativos. Este trabajo se centra en la necesidad de dar mayor entidad, jerarquización dentro de la gestión a los empleados Nodocentes en las universidades nacionales, incidiendo específicamente en la Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Derecho, (UNR). Se argumentará que su gestión de trabajo diario, profesionalización, participación en la toma de decisiones y reconocimiento formal no solo es beneficioso para ellos, sino que también contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa y la administración institucional.

La administración pública, y el desempeño Nodocente en las universidades nacionales juegan un papel fundamental en el funcionamiento y la organización de estas instituciones. En este contexto, los empleados Nodocentes, que abarcan a todos aquellos trabajadores que no poseen un vínculo docente, son esenciales para garantizar que las actividades académicas y administrativas se desarrollen de manera eficaz y eficiente. En este trabajo vamos a explorar el rol estratégico de los empleados Nodocentes, su proceso de

profesionalización y cómo las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics) y las nuevas tecnologías están transformando su labor y la vida universitaria en general. Los Nodocentes en las universidades nacionales constituyen un pilar fundamental en la estructura organizacional. Su trabajo abarca diversas áreas, como la administración, la logística, la atención al estudiante y la gestión de servicios, lo que subraya su importancia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. A menudo, estas personas son el primer punto de contacto para estudiantes, académicos y visitantes, lo que les convierte en embajadores de la universidad. Los Nodocentes tienen un rol estratégico debido a su capacidad para mediar entre las diferentes instancias de la universidad y facilitar la comunicación y el flujo de información. En un contexto académico en constante cambio, su habilidad para adaptarse a nuevas situaciones y demandas, resulta esencial para el funcionamiento integral de la institución. Ellos incluyen una variedad de profesionales, como administradores, personal de servicios generales, técnicos, personal de mantenimiento, entre otros. Estos profesionales son responsables de varios aspectos operativos que afectan la vida universitaria, tales como la infraestructura, los servicios al y para el estudiante, la gestión administrativa, y el soporte técnico.

Soporte, Gestión, mantenimiento y Servicio a la Enseñanza

Aseguran que los recursos y servicios estén disponibles para estudiantes y docentes. Esto incluye la gestión de bibliotecas, laboratorios, y servicios tecnológicos que son cruciales para el aprendizaje efectivo. Contribuyen a la planificación estratégica de la institución, la gestión de recursos financieros y humanos, y la implementación de políticas académicas y administrativas. Su trabajo es fundamental para asegurar la eficiencia y la transparencia en la operación de la universidad. Proporcionan orientación, apoyo, y servicios esenciales que contribuyen al bienestar y la integración de los estudiantes en la vida universitaria. Esto incluye asesorías académicas, servicios psicológicos, actividades extracurriculares y culturales, entre otros. Aseguran que el entorno físico sea seguro y funcional, lo que es vital para la experiencia educativa. Esto abarca desde el mantenimiento de edificios hasta la seguridad en el campus.

Colaboración de claustros

La colaboración entre empleados Nodocentes y docentes es clave para crear un ambiente propicio para el aprendizaje. La comunicación efectiva y el trabajo en equipo entre estas categorías de personal pueden mejorar la satisfacción estudiantil y la calidad educativa. Los Nodocentes pueden aportar una perspectiva valiosa sobre las necesidades y expectativas de los estudiantes, lo que puede influir positivamente en la ética académica y en las políticas a desarrollar por la institución.

La colaboración interdepartamental en una institución educativa, especialmente en el contexto universitario, es fundamental para el logro de metas comunes y para el desarrollo de un entorno académico más enriquecedor y dinámico. Este tipo de colaboración permite que diferentes áreas de la universidad, como la administración, el área académica, servicios estudiantiles y soporte técnico, trabajen conjuntamente hacia un objetivo común. Cada departamento tiene su propia especialización, pero al colaborar, se crean sinergias que potencian las capacidades de todos.

Los empleados Nodocentes a menudo funcionan como el enlace entre los diferentes departamentos. Su habilidad para comunicar de manera efectiva las necesidades y expectativas de un área a otra es fundamental para la coordinación y el funcionamiento adecuado. En las instituciones de educación superior desempeña un rol clave en el sostenimiento y desarrollo de las actividades universitarias. Sin embargo, su contribución trasciende las labores operativas y administrativas, ya que son, en muchos casos, los facilitadores de la comunicación interna dentro de estas organizaciones. En este sentido, se destacan como puentes entre los distintos actores institucionales, promoviendo la cohesión organizacional y favoreciendo un clima laboral saludable.

La comunicación organizacional se entiende como el proceso a través del cual se intercambian informaciones, ideas y valores dentro de una institución, con el fin de alcanzar objetivos comunes. En las universidades, la comunicación no solo circula entre los docentes, estudiantes y gestión, sino que el personal Nodocente ocupa un lugar crucial en esta red, al facilitar el flujo de información en distintos niveles. La claridad y efectividad en la comunicación no es un dato menor, e impacta directamente en el desempeño de las tareas cotidianas y para conseguir la eficiencia de los procesos. La comunicación efectiva en la universidad se puede decir que depende de varios factores, como la existencia de canales formales e informales, la capacidad para gestionar conflictos y la apertura de la gestión y los secretarios para incluir a todos los actores en la toma de decisiones. En este contexto, el personal Nodocente actúa como mediador entre diferentes sectores, gestionando la comunicación entre el personal administrativo, los estudiantes, los docentes y la gestión.

Los Nodocentes, debido a su cercanía a múltiples niveles jerárquicos, cumplen este rol fundamental, conectando áreas y promoviendo la colaboración entre departamentos, la efectividad de estos facilitadores no radica solo en su capacidad de transmitir información, sino también en su habilidad para interpretar las necesidades de los distintos actores y adaptarse a los estilos comunicativos de cada grupo, permitiendo que la información fluya de manera más ágil y precisa. Esta función adquiere relevancia en momentos de cambio organizacional o en situaciones de crisis, cuando la correcta difusión de información se vuelve crítica para la estabilidad del funcionamiento de la institución.

Uno de los principales desafíos que enfrentan los empleados y empleadas Nodocentes en su rol de facilitadores de la comunicación, es la falta de reconocimiento formal de esta función, por parte de la gestión de la institución, ya que su labor es vista como secundaria, lo que puede generar desmotivación y una baja valoración de su aporte, desde la experiencia, idoneidad, y conocimiento. No obstante, la comunidad universitaria conoce que su papel es vital para el éxito de los procesos administrativos, académicos y de gestión.

Por otra parte, los procesos de profesionalización del personal Nodocente, a través de la capacitación y formación continua, representan una oportunidad para mejorar sus competencias comunicacionales. La inversión en su desarrollo profesional no solo fortalece la eficiencia organizacional, sino que también promueve un ambiente de trabajo más colaborativo. El personal Nodocente es fundamental para el éxito de la comunicación dentro de la pirámide organizacional, en las universidades. La comunicación entre diferentes actores contribuye a la creación de una cultura organizacional más inclusiva y eficiente.

Para maximizar su impacto, es esencial que las instituciones de educación superior reconozcan formalmente su función y fomenten su capacitación continua. Así, se podrá asegurar que el flujo de información en la universidad sea no solo eficaz, sino también constructivo para la convivencia y el logro de los objetivos que pretende y tienen dentro de la institución educativa.

- **Gestores de Recursos:** Este personal es responsable de la gestión de recursos materiales y financieros. Su capacidad para organizar y distribuir estos recursos de manera eficiente impacta directamente en la calidad de los servicios que se ofrecen a estudiantes y profesores.
- **Apoyo a Innovaciones:** Los empleados Nodocentes pueden ser promotores de innovaciones y mejoras en los procesos internos. Al estar en contacto cotidiano con diversas áreas de la universidad, pueden identificar oportunidades para optimizar estructuras, implementar nuevas tecnologías o mejorar la atención al estudiante.

- **Cultura Organizacional:** La interacción entre empleados de diferentes departamentos fomenta una cultura organizacional más cohesiva. Un entorno de trabajo colaborativo no solo mejora la moral del equipo, sino que también crea un sentido de pertenencia y compromiso hacia la misión institucional.
- **Atención Integral al Estudiante:** La colaboración entre departamentos permite ofrecer a los estudiantes una experiencia mucho más integrada. Desde la orientación académica hasta los servicios de bienestar, cuando los Nodocentes y académicos colaboran, se pueden atender las necesidades de los estudiantes de manera más completa y eficaz.
- **Resolución de Problemas:** La diversidad de perspectivas que surge de la colaboración interdepartamental es esencial para abordar los problemas complejos que pueden surgir en un entorno universitario. Los Nodocentes pueden aportar soluciones prácticas y operativas que, aliadas a la visión académica, permiten abordar los problemas de manera más comprensiva.

La colaboración interdepartamental es vital para el éxito y la innovación en la vida universitaria. Los empleados Nodocentes juegan un papel estratégico al facilitar esta colaboración, asegurando que todas las piezas de la organización trabajen en conjunto hacia la excelencia educativa y el bienestar de la comunidad universitaria. Su contribución, a menudo pasada por alto, es clave para crear un ambiente académico que no solo promueva el aprendizaje, sino que también prepare a los estudiantes para enfrentar los retos del futuro. La profesionalización de los empleados Nodocentes es un proceso crucial que impacta no solo en su desarrollo personal y profesional, sino también en la calidad del servicio que ofrecen, y en la eficacia de las instituciones en las que operan. Este proceso implica la capacitación continua, la adquisición de competencias específicas y la implementación de una cultura laboral orientada a la excelencia y la innovación.

Este concepto se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores que no están dentro de la docencia en las universidades, y se desempeñan como administradores, técnicos, auxiliares y personal de apoyo, adquieren habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar su labor de manera más efectiva. La formación profesional permite que los Nodocentes se conviertan en agentes de cambio dentro de la universidad, favoreciendo la implementación de mejores prácticas administrativas y aumentando la eficiencia en la gestión de recursos. La profesionalización contribuye a la creación de un ambiente laboral más motivador y cohesionado, lo que se traduce en un impacto positivo en la comunidad universitaria en su conjunto. La profesionalización de los empleados

Nodocentes es un proceso crucial que impacta no solo en su desarrollo personal y profesional, sino también en la calidad y eficacia de las instituciones en las que operan.

Este concepto se refiere al proceso mediante el cual los trabajadores que no están en la docencia, como administradores, técnicos, auxiliares y personal de apoyo, adquieren habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar su labor de manera más eficiente y efectiva. Desarrollo Personal: La profesionalización permite a los empleados Nodocentes no solo mejorar sus competencias técnicas y habilidades específicas, sino también fomentar su crecimiento personal. A través de la formación continua y la capacitación, los empleados pueden adquirir una mayor confianza en sí mismos, mejorar sus capacidades de comunicación y desarrollar habilidades interpersonales que son fundamentales en el entorno laboral.

La formación de los empleados Nodocentes nos da como resultado una mejor gestión de los recursos y en el fortalecimiento de procesos administrativos. Esto es muy valioso e importante para las instituciones, en este caso particular es esencial para la Facultad de Derecho de la UNR, ya que un personal capacitado es capaz de implementar políticas y procedimientos que mejoren el funcionamiento global de la entidad, garantizando así una atención más adecuada a la comunidad educativa, y adaptación al Cambio, en un mundo laboral en constante evolución, donde las tecnologías y metodologías cambian rápidamente, la profesionalización es clave para que los empleados Nodocentes se mantengan actualizados. Esto no solo les permite adaptarse a nuevas herramientas y prácticas, sino que también les ayuda a anticipar y responder a los desafíos del entorno.

El Incremento en la Motivación y Retención del Personal, es una inversión en la formación y desarrollo de los empleados Nodocentes, que puede llevar a un aumento en la satisfacción laboral. Al sentirse valorados y tener oportunidades de crecimiento, de recategorizaciones contextualizadas y basados en su desempeño y considerando dicha capacitación, habilidades específicas, profesionalización, los empleados Nodocentes podrían ser más propensos a comprometerse con la organización, lo que disminuye la rotación de personal y contribuye a un ambiente laboral más estable especializado. Los empleados Nodocentes desempeñan un papel vital en la experiencia educativa y en la vida diaria de los estudiantes. De esta manera al mejorar sus competencias, sus capacitaciones, esto se traduce directamente en un mejor servicio y soporte para los estudiantes, lo que puede mejorar su rendimiento y satisfacción. Asimismo, una institución bien gestionada y profesionalizada tiene un impacto positivo en la comunidad, ya que puede ofrecer programas y servicios de mayor calidad.

La profesionalización de los empleados Nodocentes no debe ser vista como un lujo, sino como una necesidad estratégica para garantizar el avance tanto de los individuos como de

las instituciones en su conjunto. Invertir en el desarrollo de este grupo de trabajadores es invertir en la calidad del sistema educativo y, por ende, en el futuro de la sociedad. La profesionalización de los empleados Nodocentes, que incluye a todo el personal que apoya las funciones académicas y administrativas en instituciones educativas ha ganado relevancia en las últimas décadas.

Aunque el proceso de profesionalización ha existido en cierta medida desde hace mucho tiempo, su formalización y enfoque han sido más notorios desde la segunda mitad del siglo XX, especialmente con el crecimiento y la consolidación de las instituciones educativas y la necesidad de mejorar la calidad en la enseñanza y la gestión.

BENEFICIOS DE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL CLAUSTRO NODOCENTE

La formación continua permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que los capacita para realizar su trabajo de manera más eficiente y efectiva. Los trabajadores más y mejor entrenados pueden ofrecer de manera superior soporte y atención tanto a estudiantes, como a docentes, miembros de gestión y otros empleados de la comunidad universitaria, lo que contribuye a un ambiente institucional más productivo y satisfactorio.

Sin dejar de decir que contar con la opción de formarse y crecer profesionalmente puede aumentar de manera muy significativa la motivación, el compromiso de los empleados con la institución, una mayor alineación con los objetivos de la institución, ya que un personal bien formado tiene una mejor comprensión de la misión y visión de la organización, (antes mencionada), lo que permite que su labor esté alineada con estos principios. La profesionalización da promoción de una cultura de aprendizaje, contribuyendo de manera muy positiva a crear un ambiente donde se valore el aprendizaje y el crecimiento continuo, lo que puede influir de manera efectiva, y seria en la cultura organizacional. La capacitación continua prepara al personal Nodocente para adaptarse a nuevas tecnologías, metodologías y cambios en el entorno educativo, lo que es especialmente valioso en un mundo en constante evolución. La profesionalización de los empleados Nodocentes, por tanto, no solo beneficia a los trabajadores en sí, sino que también se traduce en mejoras significativas para las instituciones educativas y, en última instancia, para el proceso educativo en su totalidad.

IMPACTO DE LAS TICS

En el trabajo analiza también el impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y las nuevas tecnologías en la vida universitaria, específicamente en el ámbito del trabajo Nodocente. Se exponen las transformaciones que han generado estas herramientas en la eficiencia, la comunicación y la organización del trabajo administrativo y de soporte en las instituciones de educación superior. El cual se fundamenta en una revisión de la literatura existente y entrevistas a trabajadores Nodocentes de diversas áreas de la institución. Se concluye que, aunque las TIC han traído significativos beneficios, también han planteado retos que requieren soluciones adecuadas. La incorporación de las TIC en las universidades ha transformado profundamente la cultura organizacional y los procesos administrativos. Estas tecnologías han modificado la forma en que los trabajadores Nodocentes desempeñan sus funciones, facilitando la comunicación y la gestión de la información, pero también han planteado nuevos desafíos relacionados con la adaptación y la capacitación continua. Por lo cual analizar los efectos de las TIC en el trabajo Nodocente diario, en las instituciones universitarias, es esencial para demostrar un aspecto más, al que también debieron adecuarse los empleados. Indicando esto se está señalando que los trabajadores Nodocentes asumieron capacitaciones, y debieron acudir a formación continua y constante en las diferentes áreas, considerando sus implicaciones para la eficiencia y eficiencia en la organización del trabajo.

La administración pública en las universidades nacionales es un campo en constante evolución, donde los empleados Nodocentes tienen un rol estratégico que merece ser reconocido y promovido. Su profesionalización y adaptación a las Tics y nuevas tecnologías fueron unos de los factores claves que influyen en la calidad del servicio universitario y en la experiencia educativa de los estudiantes. A medida que las universidades enfrenten nuevos desafíos, la integración y el fortalecimiento de los Nodocentes se volverán aún más relevantes para el desarrollo sostenible y la eficiencia administrativa en la educación superior. El avance de las Tics y las nuevas tecnologías ha transformado radicalmente la vida universitaria, incluyendo el trabajo de los empleados y empleadas Nodocentes. Estas herramientas permiten una gestión más eficiente de los recursos, la automatización de procesos y la mejora en la comunicación interna y externa de la universidad. Las Tics facilitan la creación de plataformas digitales para la gestión administrativa, lo que reduce tiempos de respuesta y mejora la atención al estudiante.

Además, el acceso a información en tiempo real permite a los Nodocentes tomar decisiones más informadas y adaptarse rápida y eficientemente a las demandas del entorno académico. Otro aspecto relevante es el uso de tecnologías de aprendizaje en línea, que han ampliado las oportunidades de capacitación para los trabajadores Nodocentes. A través de cursos, talleres, conversatorios y programas en línea, pueden actualizar sus conocimientos y

habilidades, contribuyendo así a su profesionalización y crecimiento personal. El concepto de TIC abarca un conjunto amplio de herramientas tecnológicas que incluyen internet, software de gestión, plataformas de comunicación y dispositivos móviles, que son esenciales en el funcionamiento actual de las instituciones educativas. La implementación de las TIC en el ámbito educativo no solo afecta la enseñanza y el aprendizaje, sino como ya venimos viendo, también transforma la gestión administrativa. El trabajo Nodocente abarca funciones esenciales como la administración, la atención al estudiante, la gestión de recursos y la comunicación interna. Los principales hallazgos indican que las TIC han mejorado la eficiencia en el trabajo Nodocente, permitiendo una gestión más ágil de la información y una comunicación más eficaz entre distintos departamentos.

Sin embargo, también se señala que la rápida evolución tecnológica requiere de una actualización constante de habilidades y competencias, lo que puede generar estrés y ansiedad entre los trabajadores no docentes. Bajo este contexto, se hace evidente la necesidad de desarrollar programas de formación continua en TIC para los trabajadores Nodocentes, con el fin de optimizar su desempeño y facilitar la adaptación a cambios tecnológicos.

También es fundamental, como ya hemos mencionado, promover una cultura organizacional que fomente el uso de nuevas tecnologías de manera efectiva y colaborativa. El impacto de las TIC y nuevas tecnologías en el trabajo que realizan los empleados y empleadas Nodocente dentro de la vida universitaria, es profundo y multifacético. Si bien han contribuido a una mejora en la eficiencia y comunicación, también presentan desafíos significativos que requieren una atención continua por parte de las instituciones educativas. Por todo lo mencionado y vivenciado en el trabajo diario Nodocente, resulta fundamental diseñar estrategias adecuadas, que no solo promuevan el uso de estas tecnologías, sino que también apoyen la formación, capacitación y adaptación de los trabajadores Nodocentes.

La gestión Nodocente en el ámbito universitario ha adquirido, en los últimos años, una relevancia destacada, no solo por el papel que desempeñan los trabajadores en la administración de las instituciones educativas, sino también por el impacto que su profesionalización viene demostrando en la calidad y funcionamiento de la vida universitaria.

Este trabajo tiene como objetivo explorar y analizar el proceso de profesionalización de los agentes Nodocentes, enfatizando la formación recibida en la carrera de Técnico Universitario en Administración Pública y la reciente creación de la Licenciatura en Gestión Universitaria.

EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La gestión en la educación superior ha experimentado una evolución significativa a lo largo de la historia, influenciada por factores sociales, económicos, políticos y tecnológicos. Este proceso ha llevado a la transformación de las instituciones educativas desde simples centros de enseñanza hasta complejas organizaciones con múltiples funciones que abarcan la docencia, la investigación, la vinculación con la sociedad y la administración de recursos. La evolución de la gestión educativa no solo refleja cambios en las estructuras institucionales, sino también en las expectativas sociales y las demandas del entorno. El origen de las universidades en la Edad Media marcó el inicio de un modelo de gestión basado en el autogobierno. (La Universidad Medieval-Orígenes de la Gestión Académica). Las primeras universidades, como la de Bolonia (fundada en 1088) y la de París (hacia 1150), se organizaron como corporaciones de maestros y estudiantes que gobernaban sus propias actividades. Este modelo se caracterizaba por la autonomía académica, en la que las decisiones sobre los planes de estudio, la enseñanza y la evaluación recaían en las manos de los propios académicos. La figura del rector surgió como un líder elegido dentro de la comunidad universitaria, encargado de coordinar las actividades y representar a la institución ante las autoridades externas.

Con el Renacimiento y el surgimiento del Humanismo, las universidades comenzaron a reorientar su gestión hacia un modelo más centralizado y controlado por el Estado. Este cambio se vio reflejado en la creación de universidades nacionales bajo el patrocinio de los monarcas europeos, quienes buscaban utilizar las instituciones educativas como herramientas para la formación de burócratas y la promoción de ideologías estatales. La Universidad de Salamanca y la Universidad de Oxford son ejemplos de instituciones que, aunque mantenían cierta autonomía, estaban cada vez más sujetas a las directrices de la corona o el clero. En esta etapa, la gestión universitaria se fue profesionalizando, con la introducción de administradores no académicos encargados de tareas como la recaudación de fondos, la gestión de propiedades y la supervisión del personal. Este proceso sentó las bases para la separación entre la gestión académica y la gestión administrativa, un fenómeno que se profundizaría en siglos posteriores.

La Revolución Industrial y la Educación Superior: El Surgimiento de la Universidad de Investigación en el siglo XIX trajo consigo la Revolución Industrial, un periodo que redefinió la función de las universidades. La demanda de conocimientos técnicos y científicos impulsó la creación de nuevas instituciones educativas, como los institutos politécnicos y las escuelas técnicas, y fomentó la transformación de las universidades existentes en centros de investigación. El modelo de la universidad de investigación, ejemplificado por la Universidad de Berlín, fundada en 1810 bajo la influencia de Wilhelm von Humboldt, enfatizaba la importancia de la investigación como una función clave de la educación

superior, además de la enseñanza. Este modelo de universidad implicó cambios significativos en la gestión, con un enfoque en la obtención de fondos para la investigación, la creación de laboratorios, y la atracción de académicos de renombre. La figura del rector se consolidó como un líder con amplias responsabilidades, incluyendo la captación de recursos externos, la gestión de proyectos de investigación y la representación de la universidad en la esfera pública. La administración universitaria comenzó a desarrollarse como una disciplina especializada, con un creciente número de profesionales dedicados a la gestión de los recursos y la planificación estratégica. El siglo XX fue testigo de una expansión sin precedentes de la educación superior.

En las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, las universidades experimentaron un proceso de masificación, con un aumento considerable en el número de estudiantes matriculados. Esta expansión fue impulsada por el reconocimiento del papel clave de la educación en el desarrollo económico y social, así como por políticas públicas que promovieron el acceso a la educación superior para amplios sectores de la población. La masificación trajo consigo nuevos desafíos para la gestión universitaria.

Las universidades tuvieron que adaptar sus estructuras administrativas para gestionar un número cada vez mayor de estudiantes, lo que llevó a la creación de nuevas oficinas y departamentos dedicados a la planificación académica, la gestión financiera y la atención estudiantil. Además, el financiamiento de las universidades se diversificó, con un aumento en la dependencia de fondos públicos, donaciones privadas y la cooperación internacional. Durante este periodo, se observó una creciente influencia de las políticas de gestión empresarial en la administración universitaria. Conceptos como la eficiencia, la rendición de cuentas y la gestión por resultados comenzaron a ser adoptados por las instituciones educativas, lo que llevó a una mayor formalización y estandarización de los procesos administrativos.

El comienzo del siglo XXI ha estado marcado por la globalización, un fenómeno que ha tenido un impacto profundo en la gestión de la educación superior. La competencia internacional por atraer estudiantes y académicos, junto con el desarrollo de tecnologías de la información y la comunicación, ha llevado a las universidades a adoptar estrategias de gestión más sofisticadas y orientadas hacia el mercado global. La internacionalización de las universidades se ha convertido en una prioridad estratégica, lo que ha implicado la creación de oficinas de relaciones internacionales, la implementación de programas de movilidad estudiantil y académica, y la búsqueda de alianzas con instituciones extranjeras. Además, la gestión universitaria ha tenido que adaptarse a un entorno cada vez más competitivo, en el que la captación de recursos, la reputación institucional y la innovación académica son factores clave para el éxito. Asimismo, la gestión de la calidad ha cobrado una importancia creciente, con la proliferación de sistemas de acreditación y evaluación que

buscan garantizar la excelencia académica y la eficiencia administrativa. La responsabilidad social universitaria también ha emergido como un componente central de la gestión, con un énfasis en la contribución de las universidades al desarrollo sostenible y la justicia social. La evolución de la gestión en la educación superior es un reflejo de las transformaciones más amplias que han experimentado las universidades a lo largo de la historia.

Desde su origen como corporaciones autónomas de profesores y estudiantes, las universidades se han convertido en organizaciones complejas que deben responder a múltiples demandas y desafíos. La profesionalización de la gestión universitaria, la diversificación de las funciones académicas y la globalización son algunos de los factores que han dado forma a la administración de las instituciones de educación superior en el mundo contemporáneo. La gestión universitaria ha evolucionado a lo largo de los años, pasando de un modelo tradicional centrado en la enseñanza hacia un enfoque más integral que considera la administración, la investigación y la extensión. En este contexto, los agentes Nodocentes han pasado a ocupar un rol crucial como facilitadores de la vida institucional.

EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN. CONTEXTUALIZACIÓN UNR

Ha sido una de las instituciones más emblemáticas de Argentina, desempeñando un papel crucial en la formación académica y en la investigación científica desde su fundación en 1968. A lo largo de su historia, la gestión en la UNR ha pasado por distintas etapas, cada una de ellas influenciada por el contexto socio-político y económico del país, así como por las tendencias globales en la educación superior. Esta evolución refleja la capacidad de la institución para adaptarse a los cambios y responder a las demandas de la sociedad.

Consolidación de la Autonomía Universitaria (1968-1980). La UNR como ya lo hemos mencionado al comienzo del trabajo, fue creada a partir de reorganización de la Universidad Nacional del Litoral (UNL), en un momento en que la expansión del sistema universitario argentino buscaba descentralizar la educación superior y fomentar el desarrollo regional. Desde su inicio, la UNR adoptó el principio de autonomía universitaria, consagrado en la reforma universitaria de 1918, que garantizaba la autogestión en aspectos académicos, administrativos y financieros. Durante esta primera etapa, la gestión en la UNR estuvo marcada por la necesidad de consolidar su estructura organizativa y académica. Las autoridades universitarias se enfocaron en establecer las facultades y departamentos, y en asegurar una administración eficiente de los recursos. A nivel administrativo, la gestión se caracterizó por un enfoque centralizado, donde el rectorado jugaba un rol fundamental en la coordinación de las actividades académicas y en la representación de la universidad ante las autoridades nacionales.

El golpe militar de 1976 en Argentina tuvo un impacto profundo en las universidades del país, incluyendo la UNR. Durante este periodo, la autonomía universitaria fue severamente restringida, y las autoridades militares intervinieron en la gestión de la universidad. La designación de rectores y decanos pasó a ser controlada por el gobierno, y muchos académicos y estudiantes fueron perseguidos o exiliados, lo que afectó gravemente la vida académica y administrativa de la UNR.

En este contexto, la gestión universitaria se vio obligada a operar bajo un estricto control estatal, con una disminución de la libertad académica y la supresión de la participación democrática en las decisiones institucionales. La gestión de la UNR durante este periodo se centró en la supervivencia institucional y en la adaptación a las imposiciones del régimen militar, lo que generó una pérdida significativa de autonomía y una crisis en la producción académica y científica.

Con el retorno de la democracia en 1983, la UNR, al igual que otras universidades nacionales, inició un proceso de recuperación de su autonomía y de reorganización institucional. Este periodo estuvo marcado por la reconstitución de los órganos de gobierno universitario, como el Consejo Superior y los consejos directivos de las facultades, en los

cuales se restableció la participación de docentes, estudiantes y no docentes. La gestión de las universidades, en esta etapa se centró en la reconstrucción del tejido académico y en la revitalización de la actividad investigativa, que había sido duramente golpeada durante la dictadura.

La universidad también se enfocó en ampliar su oferta académica, en sintonía con las necesidades emergentes de la sociedad argentina. La gestión del rectorado se orientó hacia la modernización de la administración universitaria, con la implementación de nuevos sistemas de gestión académica y financiera que buscaban mejorar la eficiencia y la transparencia en el manejo de los recursos. El proceso de globalización y las reformas educativas de los años 90 impactaron significativamente en la gestión universitaria en la UNR. Durante este periodo, la universidad experimentó una expansión en términos de matrícula estudiantil y diversificación de su oferta académica. A su vez, se iniciaron importantes reformas orientadas a la modernización de la gestión administrativa, con la introducción de tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de administración y enseñanza. La gestión de rectorado en esta etapa se centró en la internacionalización de la universidad, fomentando la cooperación con instituciones extranjeras y la movilidad de estudiantes y académicos. Asimismo, se fortalecieron los sistemas de evaluación y acreditación de la calidad educativa, en respuesta a las demandas de mayor rendición de cuentas y eficiencia por parte del Estado y la sociedad.

La creación de nuevas carreras y la implementación de programas de postgrado reflejaron la adaptación de la UNR a un entorno académico cada vez más competitivo y globalizado. La gestión financiera también se transformó, con un aumento en la diversificación de las fuentes de financiamiento, que incluyeron mayores aportes del sector privado y la participación en proyectos internacionales. En la última década, la gestión en la UNR ha estado marcada por la necesidad de enfrentar nuevos desafíos derivados de la acelerada evolución tecnológica, la demanda de mayor inclusión educativa y la presión por mantener altos estándares de calidad académica en un contexto de restricciones presupuestarias. La UNR ha continuado con su política de internacionalización, promoviendo redes de cooperación académica y proyectos de investigación conjuntos con universidades extranjeras.

La gestión de la universidad ha puesto un fuerte énfasis en la innovación pedagógica y en la integración de nuevas tecnologías en la enseñanza, como respuesta a los cambios en los perfiles y necesidades de los estudiantes. Asimismo, la gestión institucional ha sido clave en la promoción de políticas de responsabilidad social universitaria, enfocadas en la contribución al desarrollo sostenible y en la promoción de la igualdad de oportunidades. La UNR ha fortalecido sus vínculos con la comunidad local y ha impulsado proyectos que buscan impactar positivamente en el desarrollo regional. La sostenibilidad financiera sigue

siendo un desafío crítico para la gestión universitaria, en un contexto donde el financiamiento público es limitado y las demandas sociales hacia la universidad son cada vez mayores. En este sentido, la UNR ha buscado diversificar sus fuentes de ingreso, incluyendo la participación en proyectos internacionales y la vinculación con el sector productivo.

La evolución de la gestión en la UNR es un reflejo de los cambios y desafíos que ha enfrentado la educación superior en Argentina en las últimas décadas. Desde su fundación, la universidad ha atravesado por distintos periodos, cada uno marcado por las circunstancias políticas, económicas y sociales del país. La capacidad de adaptación de la UNR, su compromiso con la autonomía universitaria y su apertura a la innovación y la internacionalización han sido clave en su desarrollo como una de las principales universidades del país.

NODOCENTES PROFESIONALIZADOS

El cual se refiere a aquellos trabajadores que no forman parte del cuerpo docente en las instituciones educativas, pero que desempeñan funciones esenciales para su funcionamiento. Los Nodocentes son fundamentales en la implementación de políticas educativas y en la administración de recursos. Diversos estudios, sugieren que la profesionalización en la gestión educativa contribuye a una administración más eficaz y adecuada a las realidades actuales del sistema académico.

Se abordarán diferentes modelos de gestión universitaria, desde el modelo burocrático hasta el modelo participativo, analizando cómo estos afectan la inclusión y el desarrollo de los Nodocentes.

La gestión universitaria ha evolucionado a lo largo de las décadas, adaptándose a cambios sociales, económicos y tecnológicos, lo que ha impactado directamente en la inclusión y desarrollo del personal Nodocente. En este análisis, se examinan diferentes modelos de gestión, desde el modelo burocrático tradicional hasta los enfoques más participativos, para evaluar cómo cada uno influye en el rol y profesionalización del personal Nodocente en las universidades nacionales argentinas.

El modelo burocrático, (rigidez y jerarquización), ha sido predominante en las universidades nacionales desde mediados del siglo XX. Basado en la obra de Max Weber, este enfoque se caracteriza por una estructura rígida, jerárquica y con procesos claramente establecidos que buscan maximizar la eficiencia y el control dentro de la organización. Sin embargo, en el contexto universitario, este modelo ha tenido impactos limitantes sobre el desarrollo del personal Nodocente. (Weber, 1947).

En las universidades nacionales argentinas, el modelo burocrático suele manifestarse a través de una estricta división del trabajo, donde los roles del trabajador Nodocente están claramente diferenciados de los de los docentes y las autoridades académicas de la institución educativa. Según Luzuriaga (2009), "el personal Nodocente ha sido históricamente relegado a funciones administrativas y operativas, sin espacio para la participación en la toma de decisiones". Este enfoque genera un entorno donde las oportunidades de desarrollo profesional para los Nodocentes son limitadas, ya que sus funciones se encuadran en tareas rutinarias y poco flexibles. Si bien este modelo garantiza estabilidad y previsibilidad en las operaciones, su rigidez también impide la innovación y el empoderamiento del agente Nodocente. La falta de mecanismos de inclusión en la toma de decisiones reduce las posibilidades de que los empleados adquieran competencias más allá de sus tareas administrativas, lo que impacta negativamente en su carrera, desarrollo y motivación laboral.

El Modelo Gerencialista: (Eficiencia y Productividad, pero con Riesgos). En las últimas décadas, la globalización y la búsqueda de eficiencia han impulsado el modelo gerencialista en las universidades. Este enfoque, inspirado en las prácticas del sector privado, busca mejorar la eficiencia administrativa mediante la introducción de principios de gestión empresarial, tales como el control de costos, la optimización de recursos y la evaluación de desempeño (Fernández Lamarra, 2005). Bajo este modelo, se busca modernizar la gestión universitaria, lo que incluye la incorporación de tecnologías y la reestructuración de los procesos administrativos. Desde la perspectiva del personal Nodocente, el modelo gerencialista ha generado oportunidades de capacitación en competencias digitales y en el uso de tecnologías de gestión, favoreciendo un mejor desempeño en áreas clave como la administración académica y la gestión de recursos. Según Báez (2006), "la incorporación de tecnologías en las universidades nacionales ha permitido una mayor profesionalización del personal Nodocente, ya que se han requerido nuevas habilidades técnicas" (Comunicación organizacional en las instituciones educativas, p. 112). Sin embargo, este modelo también ha generado desafíos para el personal Nodocente, el enfoque gerencialista tiende a priorizar la eficiencia por encima del bienestar de los empleados, lo que puede generar una sobrecarga de trabajo y una presión constante para cumplir con metas cuantificables. Esta tendencia hacia la "productividad" puede dejar de lado la importancia del desarrollo humano y del reconocimiento del trabajo Nodocente como un componente fundamental en la cultura universitaria.

El Modelo Participativo, (Inclusión y Desarrollo Integral), este modelo promueve la inclusión de todos los actores universitarios en la toma de decisiones, ha ganado terreno en los últimos años como una alternativa más equitativa y democrática. Este enfoque se basa en la idea de que todos los sectores de la universidad, incluyendo al claustro Nodocente, deben tener voz y voto en las decisiones estratégicas y operativas de la institución (Aguerrondo, 2013). En las universidades nacionales, el modelo participativo ha sido promovido por la creciente demanda de democratización en las estructuras universitarias. Según Aguerrondo (2013), "el modelo participativo fomenta la inclusión del personal Nodocente en los procesos de planificación y gestión, permitiendo una mayor cohesión y sentido de pertenencia" (La universidad participativa: Teoría y práctica en la gestión universitaria, p. 76). Este enfoque lo que aborda y comienza a dar los primeros pasos para permitir pensar al empleado Nodocente, no solo como ejecutores de tareas, procedimientos y actos administrativos, sino como actores claves en el desarrollo institucional. El impacto del modelo participativo en el desarrollo del personal Nodocente ha sido notable.

La participación activa en la toma de decisiones estratégicas no solo contribuye a un mayor sentido de pertenencia, sino que también abre oportunidades para la profesionalización y el reconocimiento de su desarrollo y trabajo. En este contexto, las universidades han

comenzado a implementar programas de capacitación continua que permiten a los trabajadores y trabajadoras Nodocentes mejorar sus habilidades y asumir roles más complejos dentro de la organización educativa. La comparación entre estos tres modelos muestra que el modelo burocrático, si bien garantiza una estructura clara y estable, tiende a limitar las posibilidades de desarrollo del personal Nodocente, manteniéndolos en roles periféricos dentro de la estructura organizacional.

Por otro lado, el modelo gerencialista promueve la eficiencia y la modernización tecnológica, pero puede crear tensiones relacionadas con la sobrecarga laboral y la deshumanización del trabajo. Finalmente, el modelo participativo se presenta como la opción más inclusiva, al permitir una mayor integración del personal Nodocente en la vida y la gestión universitaria. Este enfoque no solo favorece la inclusión en la toma de decisiones, sino que también promueve un desarrollo integral del personal a través de la capacitación, profesionalización y el reconocimiento de su rol como agentes que gestionan la vida universitaria, en todos sus trayectos, diligentes y eficaces en el éxito institucional.

La evolución de los modelos de gestión universitaria ha impactado de manera directa en la inclusión y desarrollo de los trabajadores Nodocentes en las universidades nacionales. Es fundamental que las universidades nacionales continúen avanzando hacia enfoques más democráticos y participativos, reconociendo el valor del personal Nodocente como un actor clave y fundamental en la gestión y desarrollo institucional.

Profesionalización - Gestión Universitaria

La formación especializada ofrece numerosos beneficios, como la modernización de los procesos administrativos, la mejora en la atención al estudiante, y el fomento de la innovación en la gestión. No obstante, también existen desafíos significativos, como la resistencia al cambio dentro de las instituciones y la falta de reconocimiento profesional en algunos casos. Se explorarán ejemplos de modelos de gestión Nodocente en contextos internacionales, identificando prácticas que podrían ser replicables en el sistema argentino. La importancia de la gestión Nodocente en la educación superior es indudable. La profesionalización de sus agentes permite un avance significativo en la calidad del servicio educativo y en la satisfacción de la comunidad universitaria.

La profesionalización de los Nodocentes es un factor clave para el desarrollo y la mejora de la gestión universitaria. A medida que estos trabajadores adquieren nuevas competencias, su capacidad para influir positivamente en la vida universitaria se multiplica, promoviendo un entorno educativo más eficiente y dinámico. El personal Nodocente en las universidades cumple una función esencial que, aunque menos visible que la de los docentes, es

fundamental para el funcionamiento de las instituciones de educación superior. Este colectivo, integrado por administrativos, técnicos, bibliotecarios, personal de servicios, entre otros, ha experimentado una evolución significativa tanto en su rol dentro de las universidades como en el reconocimiento de su profesionalización. En las últimas décadas, especialmente en Argentina, la profesionalización de los agentes Nodocentes ha cobrado una relevancia creciente, reflejando cambios en la gestión universitaria y en las políticas de formación continua. El término "Nodocente" se refiere al personal que trabaja en las universidades pero que no participa directamente en las actividades de docencia e investigación.

Este concepto surge en el marco de la organización administrativa de las universidades, donde, desde sus primeras etapas, se reconoce la necesidad de contar con personal especializado en tareas que van desde la administración general hasta el soporte técnico. Históricamente, el personal Nodocente ha sido una parte integral de las universidades desde su creación, aunque su rol ha evolucionado considerablemente. En las universidades medievales europeas, este personal estaba compuesto principalmente por funcionarios encargados de la administración, el mantenimiento y la seguridad de las instalaciones universitarias. Sin embargo, no fue hasta el siglo XIX, con la profesionalización de la educación superior y el surgimiento de la universidad de investigación, que el papel de los Nodocentes comenzó a expandirse y diversificarse. El Personal Nodocente en Argentina, (Historia y Relevancia), en el contexto argentino, el personal Nodocente ha jugado un rol clave desde la creación de las primeras universidades nacionales. A medida que las universidades fueron creciendo en tamaño y complejidad, la necesidad de un personal especializado en la gestión administrativa y en los servicios de apoyo se hizo más evidente. Durante gran parte del siglo XX, el personal Nodocente en Argentina se vio enmarcado dentro de un contexto laboral con escasa formalización de sus roles y responsabilidades. Su trabajo era muchas veces considerado secundario en comparación con el de los docentes, y las oportunidades de formación y desarrollo profesional eran limitadas. Sin embargo, a medida que las universidades comenzaron a enfrentar desafíos más complejos, como la masificación de la matrícula estudiantil y la creciente demanda de servicios especializados, el rol de los Nodocentes comenzó a ganar reconocimiento.

En las últimas décadas, especialmente desde el retorno de la democracia en Argentina, se ha producido un proceso de revalorización y profesionalización del personal Nodocente. Este proceso ha estado marcado por varios factores: Reconocimiento Formal del Rol Nodocente: A partir de los años 80, y con la democratización de las universidades, se comenzó a reconocer formalmente el papel del personal Nodocente en el funcionamiento de las instituciones. Se establecieron categorías laborales más definidas y se impulsaron políticas de formación y capacitación. Sindicalización y Derechos Laborales: La organización

sindical del personal Nodocente, a través de asociaciones como la Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Rosario (APUR), ha sido clave en la lucha por mejores condiciones laborales y el reconocimiento de sus derechos. Estos sindicatos han jugado un papel fundamental en la negociación de convenios colectivos que han mejorado las condiciones de trabajo y han promovido la profesionalización. En las últimas dos décadas, las universidades nacionales han implementado programas de capacitación y formación continua dirigidos al personal Nodocente. Estos programas buscan no solo mejorar las competencias técnicas y administrativas del personal, sino también brindarles herramientas para su desarrollo profesional y personal. Se desarrollaron cursos, talleres y diplomaturas específicas que permiten a los Nodocentes actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas habilidades. Impacto de la Tecnología y Modernización Administrativa: La incorporación de nuevas tecnologías en la gestión universitaria ha generado una mayor demanda de personal Nodocente capacitado en áreas como la informática, la gestión de datos, y la administración electrónica. La modernización de las universidades ha implicado una transformación en el perfil del personal Nodocente, que ha pasado de realizar tareas puramente administrativas a asumir roles más complejos y técnicos.

Participación en la Gestión Universitaria

El personal Nodocente ha comenzado a tener una participación más activa en la gestión de las universidades, con representación en los órganos de gobierno universitario. Esta participación ha sido un paso importante en el reconocimiento de su rol como actores clave en el desarrollo institucional. A pesar de los avances en la profesionalización de los empleados Nodocente, existen desafíos que aún deben ser abordados. La continuidad y ampliación de los programas de formación continua son esenciales para garantizar que este colectivo pueda adaptarse a los cambios y demandas del entorno universitario.

Asimismo, es importante seguir trabajando en la equiparación de derechos y en el reconocimiento de la labor Nodocente en todos los niveles de la gestión universitaria. En un futuro, se espera que el Claustro Nodocente siga desarrollando un rol fundamental en la innovación y modernización de las universidades. Su profesionalización continuará siendo un pilar fundamental para garantizar que las universidades puedan cumplir con sus misiones educativas, investigativas y de vinculación con la sociedad. El concepto de personal Nodocente ha evolucionado significativamente desde los primeros días de las universidades, especialmente en el contexto de las universidades argentinas. La profesionalización y el reconocimiento formal de este colectivo han sido claves para el desarrollo y modernización de las instituciones de educación superior. La importancia del personal Nodocente radica en su contribución indispensable a la administración eficiente y a la calidad del servicio educativo, lo que subraya la necesidad de continuar promoviendo su formación y participación en la vida universitaria.

Las universidades nacionales argentinas, incluida la Universidad Nacional de Rosario (UNR), en la última década, han experimentado un proceso de modernización administrativa marcado por la incorporación de tecnologías de la información, sistemas operativos para la ejecución de tareas y la adopción de nuevas prácticas de gestión. Este cambio ha tenido un impacto significativo en la estructura y en el desarrollo del trabajo y el progreso del personal Nodocente, quienes han tenido que adaptarse a estos adelantos informáticos y avances con diferentes niveles de éxito y desafíos.

Entre los principales cambios en los procedimientos administrativos, se destaca, enfatiza y acentúa la digitalización de la gestión, la implementación de sistemas electrónicos de seguimiento académico, la administración de recursos humanos y la automatización de procesos. Según datos del Informe Anual de la Secretaría de Políticas Universitarias (2018), más del 85% de las universidades nacionales adoptaron sistemas integrados de gestión académica, en la última década. En la UNR, este proceso comenzó en 2015 con la introducción de un sistema de administración digital que buscaba mejorar la eficiencia y la transparencia en los trámites académicos y administrativos. Según datos del Informe Anual de la Secretaría de Políticas Universitarias (2018), más del 85% de las universidades nacionales adoptaron sistemas integrados de gestión académica (SIGA) en la última década.

Además, el uso de estos sistemas se aceleró durante la pandemia de COVID-19, cuando muchas universidades se vieron obligadas a digitalizar rápidamente sus procedimientos, favoreciendo a los empleados Nodocentes en su adaptación a nuevas formas de trabajo remoto y el uso de tecnologías avanzadas. Esto tuvo un impacto directo en la formación y actualización de competencias tecnológicas para el personal Nodocente, consolidando su papel en la transformación digital del sistema universitario. El informe destaca también cómo la implementación de estos sistemas no solo mejora la eficiencia administrativa, sino que también facilita la profesionalización del personal Nodocente, brindándoles oportunidades de capacitación en el uso de nuevas herramientas tecnológicas⁴.

En este sentido, Báez (2006) resalta que "la modernización tecnológica en las universidades nacionales ha sido un factor determinante para aumentar la eficiencia en la administración y optimización de los recursos humanos" (Comunicación organizacional en las instituciones educativas, p. 119). La UNR ha adoptado una política proactiva en la implementación de plataformas digitales, lo que ha reducido los tiempos de respuesta y simplificado muchos procedimientos rutinarios. Según datos internos de la UNR (2020), la duración promedio de

⁴ Obtenido de CONICET DIGITAL.

la tramitación de solicitudes estudiantiles se redujo en un 40% gracias a la digitalización, lo que también benefició a los empleados Nodocentes, al reducir la carga de tareas repetitivas y manuales.

El proceso de digitalización y modernización no solo ha transformado los procedimientos administrativos, sino que también ha tenido un impacto profundo y marcado en el personal Nodocente, tanto en términos de habilidades requeridas, como en el desarrollo profesional. La capacitación en idoneidades digitales se ha vuelto crucial para que los empleados del claustro Nodocentes puedan adecuarse y adaptarse a los nuevos sistemas y procedimientos. Según Luzuriaga (2009), "la profesionalización del personal Nodocente en las universidades nacionales ha estado impulsada por la necesidad de dominar nuevas tecnologías y adaptarse a la automatización de procesos" (Gestión Universitaria: Desafíos y Perspectivas, p. 93). En la UNR, entre 2015 y 2020, más del 70% del personal Nodocente recibió capacitaciones en competencias digitales básicas y avanzadas, en sistemas específicos según sus áreas, lo que les permitió integrarse en la nueva dinámica administrativa.

El Informe de Gestión Nodocente de la UNR (2020) también destaca que el 65% de los Nodocentes encuestados perciben que la capacitación les ha brindado nuevas oportunidades de crecimiento y una mayor integración en los procesos estratégicos de la universidad. Los beneficios de estos cambios han sido notables en términos de eficiencia operativa, reducción de errores administrativos y mejoras en la calidad del servicio brindado por el personal Nodocente. La automatización de procesos ha permitido que los Nodocentes asuman roles más complejos y de mayor valor estratégico en la gestión universitaria. Este es un documento clave que analiza el impacto de las reformas administrativas y tecnológicas en el personal Nodocente de la Universidad Nacional de Rosario. Este informe destaca diversos aspectos relacionados con la capacitación, la adaptación tecnológica y la percepción de los empleados respecto a los cambios en su rol y en los procesos administrativos de la institución.

Algunos de los puntos más relevantes del informe son los siguientes: Capacitación: Más del 70% del personal Nodocente de la UNR participó en programas de capacitación entre 2015 y 2020. Estos programas estuvieron orientados principalmente a la adquisición de competencias digitales, que resultaron esenciales para el manejo de sistemas de gestión administrativa y académica. El informe revela que el 65% de los Nodocentes considera que la capacitación y las nuevas tecnologías les han proporcionado mayores oportunidades de crecimiento y un rol más relevante dentro de la gestión universitaria. Aunque la mayoría de los Nodocentes valoraron positivamente las innovaciones tecnológicas, un 30% mencionó haber tenido dificultades para adaptarse a los nuevos sistemas digitales, especialmente

aquellos empleados con menos experiencia previa en herramientas tecnológicas avanzadas.

El informe subraya que la digitalización de los procedimientos administrativos, como la implementación de sistemas de gestión y automatización de trámites, redujo en un 40% el tiempo de respuesta en los procesos administrativos clave, mejorando la eficiencia operativa de la universidad. Este documento proporciona una base importante para evaluar los avances en la inclusión y desarrollo del personal Nodocente en la UNR y en cómo la digitalización ha transformado su rol dentro de la universidad⁵.

Además, los empleados han ganado mayor autonomía y flexibilidad, gracias a la reducción de tareas manuales y repetitivas. No obstante, también han surgido desafíos significativos. Un informe del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) de 2021 indica que, si bien el 80% de los empleados Nodocentes de las universidades nacionales considera que la tecnología ha mejorado su trabajo, un 35% experimentó dificultades de adaptación, especialmente aquellos con menos experiencia en el uso de herramientas digitales avanzadas y arraigados a procedimientos manuales rudimentarios y antiguos. Esto revela la necesidad de continuar con políticas públicas de formación y actualización constante para garantizar que todos los empleados puedan beneficiarse plenamente de la transformación tecnológica y evolución constante que atraviesa a la educación superior.

Recapitulando, la modernización de los procedimientos administrativos en la última década ha tenido un impacto significativo en las universidades nacionales, destacando la Universidad Nacional de Rosario y en su personal Nodocente. La digitalización ha mejorado la eficiencia institucional y ha permitido que los empleados asuman un rol más activo y profesionalizado dentro de la organización. Sin embargo, este proceso también ha planteado retos relacionados con la propensión y adaptación a la capacitación, lo que subraya la importancia de continuar invirtiendo en formación continua para garantizar la plena integración de los empleados Nodocentes en los nuevos modelos de gestión universitaria.

⁵ Obtenido de: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/08/Infome-de-gestion.-area-de-genero-y-sexualidades-unr.pdf>

CAPITULO III

MARCO TEORICO

Siguiendo a distintos autores, que más adelante serán mencionados, reafirmamos sus posturas que da la relevancia que amerita, a la capacitación de los trabajadores Nodocentes y su influencia directa en la eficiencia de la administración pública universitaria. En este contexto la figura de los trabajadores Nodocentes, quienes desempeñan funciones administrativas, técnicas y de apoyo, se vuelve fundamental.

La administración pública en el ámbito universitario argentino presenta características particulares que merecen ser analizadas, especialmente en el contexto de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Esta institución no solo ejerce un papel fundamental en la educación superior, sino que también contribuye significativamente al desarrollo social, económico y cultural de la región. La administración pública en las universidades se rige por principios que buscan garantizar la transparencia, eficiencia y equidad en la gestión de recursos. Según Marquina (2010), la administración pública universitaria debe orientarse hacia el cumplimiento de una misión educativa que sirva no solo a los estudiantes y docentes, sino a la sociedad en su conjunto. La función de las universidades va más allá de la mera instrucción; implica una responsabilidad social que demanda un enfoque integral en la gestión de los procesos administrativos. La UNR, como parte del sistema universitario argentino, enfrenta desafíos complejos, desde la adecuación de sus estructuras organizativas hasta la implementación de políticas que faciliten una administración pública eficaz. En este sentido, la articulación entre la gestión administrativa y los objetivos académicos resulta fundamental para la consecución de sus fines. Los trabajadores Nodocentes cumplen un papel esencial en la operativa diaria de las universidades. Su capacitación y profesionalización son elementos clave para asegurar el correcto funcionamiento administrativo. Según Rodríguez (2015), la inversión en la formación de estos trabajadores no solo mejora la calidad del servicio, sino que también fomenta un clima laboral positivo, incrementando así la satisfacción en el lugar de trabajo y, por ende, la productividad. En el ámbito de la UNR, estos trabajadores suelen implementar políticas y procedimientos que optimizan los recursos disponibles. La adecuada capacitación permite a estos Nodocentes enfrentar de manera más efectiva los constantes cambios y demandas que sufren las instituciones educativas. De hecho, Talos (2018) sostiene que las universidades deben incluir programas de formación continua para su personal Nodocente, fomentando la actualización de competencias relacionadas con el uso de nuevas tecnologías y manejo administrativo. El concepto de capacitación en el ámbito administrativo universitario implica un proceso continuo de aprendizaje que busca mejorar tanto las habilidades técnicas como las competencias interpersonales de los trabajadores.

En este sentido, Pérez (2017) argumenta que la capacitación debe ser diseñada en función de las necesidades concretas de cada institución, promoviendo un enfoque participativo que incluya la opinión de los propios trabajadores. Al comparar los enfoques teóricos presentados por autores como Marquina y Rodríguez, se puede identificar un consenso en la importancia de la capacitación para mejorar la administración pública en las universidades. Ambos coinciden en que la formación de los trabajadores Nodocentes no solo afecta la calidad del servicio, sino que repercute en la imagen institucional y en la satisfacción de la comunidad universitaria en su conjunto. Asimismo, se puede observar que autores como Talos extienden la discusión al postular que la capacitación no debe limitarse a aspectos técnicos, sino también incluir el desarrollo de habilidades blandas que favorezcan el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Esto resulta especialmente relevante en contextos universitarios donde la colaboración interdepartamental es esencial para el logro de objetivos comunes.

El trabajo Nodocente se refiere a aquellas funciones y labores que no están directamente relacionadas con la docencia, pero que son fundamentales para el funcionamiento de la universidad. Esto incluye roles administrativos, de gestión, servicios generales, apoyo técnico y otros. Coch, G. (2006), en su trabajo sobre el personal no docente, analiza las funciones y la importancia de estos roles dentro del sistema educativo, destacando su impacto en la organización y en el funcionamiento de las instituciones de educación superior. Sostiene que la gestión en las universidades es un campo amplio que abarca desde la organización administrativa hasta la dirección de proyectos de investigación y la implementación de políticas educativas. Se recogen diferentes enfoques sobre la gestión en la educación superior, abordando la importancia del trabajo Nodocente y su contribución a la vida universitaria. González, M. y Ohana, E. (2010): en el libro "La gestión universitaria: un enfoque desde la historia" incluye estudios sobre las dinámicas de gestión en contextos universitarios, resaltando la vitalidad del personal Nodocente como parte integral de las instituciones, el rol del personal Nodocente en la calidad educativa, afirma que el impacto del personal Nodocente en la calidad educativa es un aspecto crucial a considerar.

La eficiencia y eficacia de los procesos administrativos contribuyen a la mejora de los resultados académicos. López, N. (2012): En su estudio sobre el "Personal Nodocente y su influencia en la gestión educativa", destaca cómo un buen equipo administrativo permite optimizar recursos, apoyando así la labor docente y mejorando el rendimiento de los estudiantes. Además, menciona a la cultura organizacional en universidades como es un aspecto que afecta directamente a los trabajadores Nodocentes, ya que su motivación y desempeño dependen del clima laboral que se genera en la institución. En el contexto universitario, la cultura organizacional no solo define cómo se estructuran y gestionan las actividades académicas, sino que también influye en la dinámica laboral y el clima

organizacional que afecta al personal Nodocente. Este Claustro, desempeña roles esenciales en la operatividad diaria de la institución, tales como administración, servicios generales, asistencia técnica, procedimental, entre otros. Su motivación, compromiso y desempeño están íntimamente ligados al ambiente laboral que la cultura organizacional fomenta.

Los valores y prácticas institucionales constituyen el núcleo de la cultura organizacional, siendo estos los que moldean la percepción de los empleados sobre su lugar de trabajo. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por la transparencia, la equidad, el reconocimiento y el apoyo institucional, puede motivar a los empleados Nodocentes, mejorar su satisfacción laboral y, en consecuencia, incrementar su eficiencia y productividad. Por otro lado, una cultura organizacional que promueve la rigidez, la falta de comunicación o el favoritismo puede generar desmotivación, descontento y altos niveles de rotación de personal. La manera en que se gestionan los recursos humanos dentro de la universidad, las políticas de comunicación interna, las oportunidades de desarrollo profesional y la coherencia entre los valores declarados y las prácticas reales, son aspectos que definen la cultura organizacional y, por ende, influyen en la experiencia laboral del personal Nodocente. Estos factores también impactan en cómo los empleados perciben su rol dentro de la institución y en qué medida sienten que sus aportes son valorados.

La cultura organizacional en las universidades también es crucial para la cohesión y el sentido de pertenencia entre todos los actores de la institución. Cuando los valores organizacionales están alineados con las expectativas y necesidades del personal, se genera un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo, donde los empleados se sienten parte integral del éxito de la universidad. Este sentido de pertenencia es vital para mantener un alto nivel de compromiso y lealtad hacia la institución.

Además, en un entorno tan complejo como el universitario, donde conviven múltiples grupos con intereses y objetivos diversos (profesores, estudiantes, Nodocentes, secretarios políticos, personal de gestión, graduados, investigadores etc.), la cultura organizacional actúa como un mecanismo de integración, asegurando que todos los miembros de la comunidad universitaria trabajen hacia metas comunes. En este sentido, la cultura organizacional no solo tiene un impacto en el desempeño individual, sino también en la efectividad organizacional general. La cultura organizacional en las universidades es un elemento clave que afecta tanto a la calidad del ambiente laboral como al desempeño del personal Nodocente. Un clima organizacional positivo, basado en valores compartidos y prácticas coherentes, puede incrementar la motivación y el rendimiento de los trabajadores, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.

La gestión consciente y estratégica de la cultura organizacional se presenta, por tanto, como un aspecto fundamental en la administración de recursos humanos dentro de las instituciones educativas. Las políticas de recursos humanos en el ámbito universitario son esenciales para el desarrollo y el reconocimiento del trabajo Nodocente. Báez, E. (2015): En "Políticas de Recursos Humanos en las Universidades", analiza las dinámicas de gestión del talento humano y cómo estas pueden beneficiar la integración y formación del personal Nodocente.

Las políticas de recursos humanos (RRHH) en el ámbito universitario son fundamentales para la correcta gestión, desarrollo y reconocimiento del trabajo del personal Nodocente, que son quienes desempeñan funciones administrativas, técnicas, de mantenimiento y de apoyo, constituyen un pilar esencial en el funcionamiento cotidiano de las instituciones de educación superior. El diseño y la implementación de políticas de RRHH que consideren las particularidades y necesidades de este colectivo son cruciales para asegurar su integración, desarrollo profesional y motivación.

En el contexto universitario, estas políticas deben ir más allá de la mera gestión administrativa para centrarse en el desarrollo integral del personal Nodocente. Según Báez (2015), en su obra "Políticas de Recursos Humanos en las Universidades", la gestión del talento humano en las universidades implica la creación de un entorno laboral que no solo reconozca las habilidades y competencias del personal Nodocente, sino que también ofrezca oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Este enfoque es esencial para fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la adaptación al cambio, aspectos clave en un entorno educativo en constante evolución. Báez (2015) subraya la importancia de implementar políticas de formación y capacitación continua, que permitan al personal Nodocente actualizar sus conocimientos y habilidades, adaptándose a las nuevas tecnologías y metodologías que surgen en el ámbito académico. Estas políticas no solo mejoran el desempeño individual, sino que también contribuyen al logro de los objetivos institucionales, al incrementar la eficiencia operativa y la calidad del servicio y atención que se ofrece a la comunidad universitaria.

La integración del personal Nodocente en la vida universitaria es otro aspecto crítico que Báez (2015) aborda. Las políticas de RRHH deben promover la inclusión de este colectivo en los procesos de toma de decisiones, especialmente en aquellos que afectan directamente sus funciones y responsabilidades. Un enfoque participativo no solo fortalece el sentido de pertenencia y compromiso del personal, sino que también enriquece las decisiones organizacionales al incorporar perspectivas diversas. El reconocimiento del trabajo del personal Nodocente es igualmente esencial. Las políticas de RRHH deben establecer mecanismos claros y transparentes para el reconocimiento y la recompensa del desempeño. Esto puede incluir incentivos económicos, pero también oportunidades de desarrollo

profesional, como promociones internas, recategorizaciones, jerarquización, acceso a programas de formación avanzada, o participación en proyectos institucionales. El reconocimiento efectivo no solo motiva al personal, sino que también refuerza su lealtad hacia la institución y mejora el clima organizacional. La implementación de políticas de RRHH bien diseñadas en las universidades son esenciales para mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

Estas políticas deben estar alineadas con los valores y objetivos institucionales, y deben ser adaptadas a las necesidades específicas del personal Nodocente. La gestión eficiente del talento humano no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito general de la universidad, al asegurar que todos los miembros de la comunidad universitaria estén comprometidos y capacitados para cumplir con sus roles. Las políticas de recursos humanos en las universidades juegan un papel crucial en el desarrollo y reconocimiento del personal Nodocente. Tal como lo señala Báez (2015), una gestión del talento humano que se enfoque en la formación continua, la integración y el reconocimiento efectivo del personal es esencial para fomentar un clima organizacional positivo y lograr los objetivos institucionales. La adaptación de estas políticas a las particularidades del entorno universitario es clave para asegurar el éxito y la sostenibilidad de la institución a largo plazo.

La profesionalización del personal Nodocente en las instituciones de educación superior constituye un aspecto primordial para el fortalecimiento de estas organizaciones y para la mejora continua de la calidad de los servicios que brindan. En un entorno académico, donde la educación, la investigación y la gestión administrativa se entrelazan de manera compleja, la preparación y especialización del personal Nodocente resulta fundamental. Esto no solo garantiza el correcto funcionamiento diario de la universidad, sino que también contribuye de manera significativa al logro de los objetivos estratégicos de la institución de educación superior.

La profesionalización del personal Nodocente se refiere al proceso de desarrollo de competencias y habilidades específicas que permiten a estos trabajadores desempeñar sus funciones con un alto nivel de eficiencia y calidad. Marquina (2018) subraya que la profesionalización no solo implica la adquisición de conocimientos técnicos y administrativos, sino también el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la gestión del tiempo, el trabajo en equipo y el liderazgo. Este proceso es fundamental en el contexto de las instituciones de educación superior por varias razones, dado que el entorno universitario está en constante evolución, impulsado por los avances tecnológicos, los cambios en las políticas educativas y las demandas crecientes de la sociedad. La profesionalización permite que el personal Nodocente se mantenga actualizado y sea capaz de adaptarse a estas transformaciones, asegurando así que la universidad pueda responder de manera efectiva a los nuevos desafíos. Un personal

Nodocente bien preparado y motivado es capaz de ofrecer un servicio de alta calidad, lo que se traduce en una mejor experiencia para estudiantes, profesores y otros miembros de la comunidad universitaria.

Además, cuando los trabajadores se sienten valorados y reconocidos por su profesionalismo, aumenta su compromiso con la institución. Desde un punto de vista teórico, la profesionalización de los agentes Nodocente se enmarca en varias corrientes de pensamiento relacionadas con la gestión del capital humano y el desarrollo organizacional. La teoría de los recursos humanos sostiene que el capital humano es un recurso estratégico para cualquier organización, y que su desarrollo debe ser una prioridad para alcanzar la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo (Becker, 1993). En el contexto universitario, esta teoría se traduce en la necesidad de invertir en la formación continua del personal Nodocente, de manera que puedan contribuir de manera efectiva al cumplimiento de la misión y visión de la institución de educación superior.

Por otro lado, la teoría del aprendizaje organizacional, propuesta destaca la importancia de crear un entorno de aprendizaje continuo dentro de las organizaciones. La profesionalización se alinea con este enfoque, al promover un ambiente donde los trabajadores pueden adquirir nuevos conocimientos y habilidades, compartir experiencias y colaborar en la resolución de problemas. Este enfoque no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la capacidad de la organización para innovar y adaptarse al cambio. Para que la profesionalización del personal Nodocente sea efectiva, es necesario que las instituciones de educación superior implementen programas específicos que estén alineados con sus necesidades y objetivos estratégicos. Estos programas deben incluir tanto la formación técnica como el desarrollo de competencias transversales, y deben ser accesibles para todo el personal, independientemente de su nivel jerárquico. Marquina (2018) argumenta que la profesionalización debe ser un proceso continuo, que acompañe al trabajador a lo largo de toda su carrera.

Esto implica la creación de planes de formación personalizados, la promoción de la movilidad interna y la oferta de incentivos que motiven al personal a participar activamente en su propio desarrollo. Además, es importante que las universidades establezcan mecanismos de evaluación y reconocimiento que permitan medir el impacto de estos programas y ajustar sus estrategias en función de los resultados obtenidos.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Es de mucho interés darle proyección a un plan de profesionalización efectivo el cual debe estar alineado con las necesidades y objetivos estratégicos de la universidad, y debe incluir una serie de componentes claves. A continuación, se detallan los componentes específicos de un plan que podrá ser efectivo, ampliando su relevancia y aplicación en el contexto universitario.

El primer paso en la implementación de un plan de profesionalización efectivo es la realización de un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal Nodocente. Este diagnóstico debe ser integral y participativo, involucrando tanto a los empleados como a los responsables de recursos humanos y a los directivos universitarios. La finalidad de este diagnóstico es identificar las brechas de competencias que existen entre las habilidades actuales del personal y las que son necesarias para cumplir con las exigencias del entorno universitario. Para llevar a cabo este diagnóstico, se pueden emplear diversas herramientas metodológicas, como encuestas, entrevistas estructuradas, grupos focales y análisis de desempeño. Estas herramientas permiten recoger información tanto cuantitativa como cualitativa, proporcionando una visión clara de las áreas que requieren fortalecimiento. Además, es importante que el diagnóstico sea dinámico y se actualice periódicamente, de modo que pueda adaptarse a los cambios en las demandas institucionales y del entorno educativo.

Se deberían diseñar programas de formación continua que aborden tanto habilidades técnicas como competencias transversales. Estos programas pueden incluir cursos, talleres, diplomados y capacitaciones en línea, enfocados en áreas como gestión administrativa, liderazgo, uso de tecnologías, entre otros. Una vez identificado el conjunto de competencias a fortalecer, el siguiente paso es diseñar programas de formación continua que aborden tanto las habilidades técnicas como las competencias transversales. Estos programas deben ser diversificados y flexibles, adaptándose a las diferentes necesidades, áreas, departamentos y perfiles del personal Nodocente.

Estos programas no solo deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la universidad, sino también diseñados para promover un aprendizaje continuo y el desarrollo profesional a largo plazo. La actualización constante de contenidos y la incorporación de nuevas metodologías pedagógicas y tecnologías educativas son fundamentales para mantener la relevancia y efectividad de los programas.

RECATEGORIZACIÓN Y JERARQUIZACIÓN NODOCENTE

La profesionalización debe estar vinculada a un sistema de recategorización que permita a los empleados Nodocentes avanzar en su carrera profesional dentro de la universidad. Este sistema debe ser transparente, con criterios claros que reconozcan la formación académica, la experiencia laboral y el desempeño individual. Este sistema es fundamental para reconocer formalmente el desarrollo de competencias y asegurar que los esfuerzos de formación y mejora continua se traduzcan en oportunidades concretas de crecimiento profesional. Un sistema de recategorización y jerarquización efectivo debe basarse en criterios claros y objetivos bien identificados, que incluyan: Formación Académica-Experiencia Laboral-Desempeño Individual.

Este sistema debe ser comunicado de manera despejada y accesible para todos los empleados Nodocentes, garantizando que cada uno de ellos entienda los requisitos y las oportunidades disponibles para su desarrollo y progresión.

Un aspecto crucial de la profesionalización es la participación activa del personal Nodocente en la gestión universitaria. La profesionalización no solo capacita a los empleados para realizar tareas administrativas con mayor eficiencia, sino que también los prepara para asumir roles de liderazgo, gestión y responsabilidad dentro de la institución. La participación del personal Nodocente en la gestión universitaria puede materializarse de diversas maneras:

Participación en Comités: Involucrar al personal Nodocente en comités o grupos de trabajo encargados de la toma de decisiones en áreas relevantes, como la gestión administrativa, la planificación de infraestructuras, o la mejora de servicios.

Liderazgo en Proyectos: Asignar roles de liderazgo en proyectos específicos que requieran una gestión especializada, como la implementación de nuevas tecnologías, la organización de eventos institucionales, o la optimización de procesos administrativos.

Toma de Decisiones: Fomentar un ambiente de toma de decisiones colaborativas, donde las voces del personal Nodocente sean escuchadas y consideradas en la planificación y ejecución de las políticas universitarias.

Esto no solo fortalecería el sentido de pertenencia y el compromiso del personal Nodocente, sino que también enriquecería la gestión universitaria al incorporar una perspectiva diversa y experta en la administración operativa de la institución.

La profesionalización debe incluir mecanismos de evaluación y retroalimentación continua que permitan medir su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Esto admitirá realizar ajustes y mejoras en función de los resultados obtenidos. Estos componentes son

esenciales para asegurar que los objetivos del plan se estén cumpliendo y para identificar áreas de mejora.

La evaluación podría realizarse a través de Indicadores de desempeño, Revisión de objetivos y encuestas de satisfacción, entre otros.

La retroalimentación obtenida a través de estos mecanismos debería ser utilizada para mejorar continuamente el plan, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos de la Universidad, en este caso puntual de la Facultad de Derecho y su adaptación a los cambios del entorno educativo.

La implementación de profesionalización para el personal Nodocente es una inversión estratégica que puede transformar la gestión universitaria, mejorar la calidad de los servicios, y fortalecer la cultura organizacional. Un enfoque integral que incluya diagnóstico, formación continua, recategorización, participación activa y evaluación constante no solo permite aprovechar al máximo el potencial del personal Nodocente, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y a largo plazo de las instituciones de educación superior. En el contexto universitario, la inversión se traduce en la profesionalización del personal Nodocente, que no solo mejora su desempeño, sino que también fortalece la capacidad de la institución para cumplir su visión y misión educativa. Por otro lado, se destaca la importancia de la profesionalización continua como un proceso que debe acompañar a los trabajadores a lo largo de todo su desarrollo como empleado Nodocente. La formación continua no solo permite a los Nodocentes mantenerse actualizados, sino que también facilita su integración en la gestión universitaria, lo que es esencial para el funcionamiento eficiente de la institución.

En síntesis, la profesionalización del claustro Nodocente es un elemento crucial para la sostenibilidad y el éxito de las instituciones de educación superior. La implementación de un plan de profesionalización bien diseñado es, por tanto, una inversión necesaria para garantizar que las universidades puedan adaptarse a los cambios del entorno y continuar ofreciendo una educación de alta calidad. Este proceso implica la capacitación continua y la actualización de las competencias técnicas y transversales del personal, permitiendo que se adapten a las exigencias cambiantes del entorno universitario. Al promover un desarrollo profesional sistemático, las universidades no solo mejoran la eficiencia operativa, sino que también fortalecen su cultura organizacional y potencian su capacidad para alcanzar objetivos.

La profesionalización, por tanto, se convierte en un pilar fundamental para garantizar la calidad educativa y la competitividad institucional a largo plazo.

El orgullo institucional hacia la profesionalización de los agentes Nodocentes es un reflejo del compromiso mutuo entre la universidad y su personal por alcanzar la excelencia en la gestión educativa. Cuando los agentes Nodocentes demuestran un deseo genuino de profesionalizarse, están manifestando una profunda dedicación al desarrollo personal y al mejoramiento de la calidad del servicio que brindan. Esta iniciativa no solo fortalece sus competencias, sino que también contribuye al prestigio y a la eficiencia operativa de la institución. Desde una perspectiva organizacional, el impulso por la profesionalización entre los Nodocentes es indicativo de una cultura institucional que valora el aprendizaje continuo y la innovación. Este deseo de crecimiento debe ser visto como un activo estratégico que enriquece el capital humano de la universidad, potenciando su capacidad para enfrentar desafíos y adaptarse a las transformaciones del entorno educativo.

Por lo tanto, que los agentes Nodocentes opten por profesionalizarse, con cursos, talleres, capacitaciones, o carreras de grado, no solo es motivo de orgullo, sino también una clara señal de que la institución educativa a la que pertenecen y de la cual son parte, y la asociación gremial de los empleados de las universidades, están promoviendo un ambiente propicio para el desarrollo integral de sus empleados. Esta dinámica crea un ciclo virtuoso en el que el éxito individual y colectivo se retroalimentan, consolidando a la universidad como una organización líder en educación superior.

La última década ha sido testigo de una transformación significativa en la gestión del personal Nodocente en las instituciones de educación superior, marcada por un énfasis creciente en la profesionalización. Este cambio ha sido impulsado por la necesidad de mejorar la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios de apoyo en un entorno educativo cada vez más competitivo y exigente.

En este período, se ha observado una tendencia clara hacia la formalización de programas de formación continua y la creación de sistemas de recategorización que reconocen y valoran las competencias adquiridas por los Nodocentes. Según estudios recientes, la implementación de políticas de desarrollo profesional ha contribuido a un aumento en la motivación y el compromiso del personal, mejorando su desempeño y, por ende, el funcionamiento global de las universidades (Marquina, 2018).

La expansión de oportunidades formativas, tanto presenciales como virtuales, ha sido un factor clave en este proceso.

Las universidades han desarrollado programas específicos que permiten a los Nodocentes adquirir habilidades técnicas y competencias transversales, como la gestión administrativa avanzada, el liderazgo y el manejo de nuevas tecnologías (Báez, 2015).

Mirando hacia el futuro, es razonable anticipar que la profesionalización del personal Nodocente continuará en crecimiento. Esta proyección se basa en varios factores. En primer lugar, la globalización y la digitalización de la educación exigen un personal cada vez más capacitado y adaptable. Las instituciones que buscan mantenerse competitivas seguirán invirtiendo en la formación de su personal, reconociendo que la profesionalización es una inversión en la sostenibilidad y la calidad a largo plazo. Además, la creciente complejidad de la gestión universitaria, junto con la demanda de transparencia y eficiencia, requerirá que los Nodocentes estén preparados para asumir roles de mayor responsabilidad.

Esta tendencia probablemente estimulará la creación de nuevos programas de formación y de sistemas de incentivos que promuevan el desarrollo continuo del personal. Los últimos años ha demostrado que la profesionalización del personal Nodocente no solo es posible, sino que es esencial para el éxito institucional. Tenemos una gran muestra con la primera cohorte de Licenciados en Gestión Universitarios, en este año 2024. Con las políticas adecuadas y un compromiso sostenido por parte de las universidades, es esperable que este proceso no solo se mantenga, sino que se intensifique en los años venideros, consolidando a los empleados Nodocentes como actores clave en la gestión y evolución de las instituciones de educación superior.

CONCLUSIONES

La profesionalización implica una capacitación continua y específica para los empleados Nodocentes, lo cual se traduce en una mejora sustancial en la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad universitaria. Esto es fundamental para apoyar la misión académica de la universidad, asegurando que los procesos administrativos y de soporte estén alineados con los estándares de excelencia.

La importancia de la gestión de los gestores Nodocente en la educación superior es indudable. La profesionalización de sus agentes permite un avance significativo en la calidad del servicio educativo y en la satisfacción de la comunidad universitaria. La profesionalización de los Nodocentes es un factor clave a medida que estos trabajadores adquieren nuevas competencias, su capacidad para influir positivamente en la vida universitaria se multiplica, promoviendo un entorno educativo más eficiente y dinámico. Es un elemento clave para asegurar la eficiencia y eficacia en la gestión universitaria.

La implementación de políticas y programas que promuevan el desarrollo continuo de competencias técnicas y transversales es esencial para que estas instituciones puedan adaptarse a los cambios del entorno y mantener su competitividad. La inversión en la profesionalización del personal Nodocente no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al éxito organizacional a largo plazo. A través de la adquisición de conocimientos avanzados y el desarrollo de competencias específicas, los

empleados Nodocentes no solo están mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno universitario, sino que también se posicionan como actores clave en la consecución de los objetivos institucionales. La importancia de la profesionalización radica en la capacidad del personal Nodocente para contribuir activamente en la gestión universitaria. Los empleados que han culminado la carrera de Técnico Universitario en Administración Pública, y los gestores Nodocentes que están finalizando su carrera de grado, Licenciatura en Administración Pública, poseen un alto nivel de formación teórica y práctica que les permite desempeñarse con eficacia y eficiencia en diversas áreas de la administración universitaria.

Este perfil profesional no solo capacita a los Nodocentes para realizar tareas operativas, sino que también les otorga las herramientas necesarias para asumir roles de mayor responsabilidad y liderazgo dentro de la institución. El reconocimiento formal de estas competencias a través de la recategorización y jerarquización del personal, es un paso crucial que se espera se empiece a hacer notar y ver reflejado en la proximidad del tiempo, para aprovechar al máximo su potencial.

Sería óptimo la creación de un sistema de gestión de recursos humanos que valore y recompense la profesionalización de los empleados Nodocentes. No solo porque aumenta la motivación y el compromiso del personal, sino que también porque contribuye a la construcción de una cultura organizacional orientada a la excelencia. Una universidad que invierte en la profesionalización de su personal Nodocente mejora su imagen tanto internamente como externamente. La percepción de una institución comprometida con el desarrollo de todos sus integrantes fortalece su prestigio y reputación, lo que puede atraer a un mayor flujo de estudiantes, académicos y colaboradores de alto nivel.

Orgullosa de pertenecer, crecer, perfeccionarme, capacitarme y profesionalizarme dentro del claustro Nodocente, hoy me encuentro haciendo este trabajo de investigación, para proponer, y exponer que los empleados Nodocentes estamos capacitados, para formar parte de cualquier sector dentro de la Universidad.

BIBLIOGRAFIA

- Aguerrondo, I. (2013). La universidad participativa: Teoría y práctica en la gestión. Ediciones Académicas. pp. 65-89.
- Álvarez, C., & Pérez, J. (2020). Desafíos y oportunidades de las TIC en la educación superior. *Revista de Educación y Tecnología*, 45(2), 22-34.
- Báez, E. (2015). Políticas de Recursos Humanos en las Universidades. Buenos Aires: Editorial Académica.
- Báez, E. (2015). Prácticas de Recursos Humanos en las Universidades.
- Báez, L. (2006). Comunicación organizacional en las instituciones educativas. Ediciones Académicas. pp. 110-130.
- Buchbinder, P. (2005). Historia de las Universidades Argentinas. Sudamericana.
- Congreso de la Nación (1976) Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo
- Congreso de la Nación (1992) Ley N° 24185 de Convenciones Colectivas de Trabajo
- Congreso de la Nación (1995) Ley N.º 24521 de Educación Superior.
- CONICET Digital. (2021). *Informe sobre la digitalización de las universidades nacionales y el impacto de la pandemia en el personal nodocente*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/160283/CONICET_Digital_Nro.e6359fb3-c0ab-467e-ad00-143b827e76eb_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). (2021). Informe sobre Transformación Digital y Capacitación Nodocente en Universidades Nacionales.
- Darwich, S. (2014). La Universidad Nacional de Rosario y el retorno de la democracia: La reconstrucción institucional, 1983-1989. UNR Editora.
- De la Vega, J. (2019). Administración pública y gestión educativa: Teorías y prácticas. Editorial Universitaria.
- Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario. (s.f.). Página oficial de FDER. <http://www.fder.unr.edu.ar>
- Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales. (s.f.). Página oficial de la FATUN. <http://www.fatun.org.ar>
- Fellman, F. (1999). La Universidad Nacional de Rosario: Autonomía y Gobierno Universitario en la Región. Editorial Prohistoria.
- Fernández, J. (2020). Participación y gestión en universidades públicas. Editorial Universitaria.
- Fernández, L. (2019). Empleo Nodocente en la universidad: Reconocimiento y desafíos. *Revista de Estudios Universitarios*, 12(3)
- Fernández Lamarra, N. (2005). La nueva gestión universitaria en Argentina: Impacto y desafíos. Editorial Universitaria. pp. 95-114. /45-67

- Fierro, G. (2003). Los orígenes de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario. *Revista de la Facultad de Derecho* N° 16, UNR Editora, Rosario, pág. 249.
- García, A. (2021). El papel de los empleados Nodocentes en el sistema educativo superior. Ediciones Académicas.
- García, J. (2016). *Administración Pública Universitaria: Teoría y práctica*. Buenos Aires: Editorial Universitaria.
- García de Fanelli, A. (2014). La profesionalización del personal Nodocente en las universidades nacionales. *Revista Argentina de Educación Superior*, 7(2), 25-39.
- González, M y Ohana, E. (2010). La gestión Universitario un enfoque desde la historia.
- González, R. (2012). La importancia del personal Nodocente en la educación superior. *Revista de Educación Superior*, 15(3), 45-56.
- Gutiérrez, R. (2020). Derechos laborales y educación en Argentina: el caso de la FATUN. *Trabajo y Sociedad*, 32(1), 75-90.
- Lattuca, A. Historia de la Facultad de Derecho de la UNR.
- López (2015). La gestión del conocimiento es esencial en la efectividad administrativa.
- López, K. (2019). La capacitación del personal Nodocente en las Instituciones Universitarias Nacionales del CPRES Bonaerense a partir de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06, Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Lujan.
- López, M. (2015). La historia del movimiento sindical argentino: entre la lucha y el diálogo. Buenos Aires: Editorial Universitaria.
- López, N. (2012). Personal Nodocente y su influencia en la gestión educativa.
- Luzuriaga, A. (2009). *Gestión Universitaria: Desafíos y Perspectivas*. Editorial del Conocimiento.
- Luzuriaga, A. (2009). *Gestión Universitaria: Desafíos y Perspectivas*. Editorial del Conocimiento. pp. 80-102.
- Marquina, F. (2017). *Fundamentos de la Gestión en la Educación Superior*. Editorial Universitaria.
- Marquina, M. (2018). *Desarrollo Profesional en el Ámbito Universitario*. Madrid: Ediciones Académicas.
- Marquina, R. (2010). La gestión universitaria en el contexto de la administración pública. Buenos Aires: Editorial Universitaria.
- Martínez, P. (2020). Colaboración entre docentes y Nodocentes: Un estudio de caso en universidades argentinas. *Investigación y Servicio*, 10(4), 201-215.
- Martínez, T. (2019). La inclusión de Nodocentes en los procesos de decisión administrativa. *Revista de Gestión Universitaria*, 8(2), 45-57.
- Melgar, S. (2020). La invisible labor de los Nodocentes en la educación superior. *Educación y Sociedad*, 15(1), 87-100.

- Mirás, C. (2008). El personal Nodocente y su rol en la modernización de la administración universitaria en Argentina. *Revista de Gestión y Política Universitaria*, 16(1), 45-59.
- Moreno, C. (2007). La gestión universitaria: el papel de los Nodocentes.
- Peralta, R. (2022). Capacitación y desarrollo profesional en universidades: Un estudio a partir de Nodocentes. Grupo Editorial.
- Peralta (2022). La formación continua de los empleados Nodocentes no solo mejora su desempeño, sino que también fortalece el sentido de pertenencia a la institución.
- Pérez, A. (2018). Innovación y formación en el ámbito administrativo universitario. *Revista de Innovación Educativa*, 10(2), 22-34.
- Pérez, M. (2017). Formación continua en el ámbito universitario: estrategias y prácticas. Mendoza: Editorial de la Universidad de Mendoza.
- Pinto, A. (2017). Modelos de participación en las universidades argentinas. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Poder Ejecutivo Nacional (2006) Decreto PEN N.º 366/06 Convenio Colectivo de Trabajo para el sector Nodocente de las Instituciones Universitarias Nacionales.
- Rodríguez, L. (2015). Los trabajadores Nodocentes en la universidad: una mirada hacia la capacitación y el desarrollo. Rosario: Ediciones UNR.
- Salazar, R., & Rincón, M. (2020). Los Empleados Nodocentes en el Sistema Universitario Argentino: Un Estudio de Casos. Santa Fe: Editorial de la Universidad Nacional del Litoral.
- Secretaría de Políticas Universitarias. (2018). Informe Anual de la SPU sobre el Estado de las Universidades Nacionales.
- Salinas, J. (2017). La tecnología en la educación superior: un análisis de su impacto en la gestión administrativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74(1), 19-29.
- Senén González, C., & Bernardi, L. (2013). Trabajadores Nodocentes en las universidades argentinas: Un análisis de su papel en la gestión y desarrollo institucional. CLACSO.
- Silva, T. (2021). El futuro de la educación superior: un enfoque inclusivo. Plataforma Editorial.
- Talos, H. (2018). Habilidades blandas y su impacto en el trabajo administrativo universitario. Córdoba: Instituto de Educación Superior.
- Universidad Nacional de Rosario. (s.f.). Página oficial de la UNR. <https://www.unr.edu.ar>
- Informe de gestión nodocente 2019-2024: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/08/Informe-de-gestion.-area-de-genero-y-sexualidades-unr.pdf>
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. Free Press.

- Zaragoza, T. (2021). Ambientes laborales positivos en las universidades: Una mirada desde los Nodocentes. Educación Superior, 9(2), 54-70.

ANEXOS

ORGANIGRAMA DE LA FACULTAD DE DERECHO: El Organigrama de la organización, en este caso de la Facultad de Derecho de Rosario, UNR, contiene información sobre la división y las relaciones entre las distintas dependencias de la Institución. Permite la visualización de los niveles jerárquicos, líneas de comunicaciones formales y de mando.

ORGANIGRAMA DE LA FDER-UNR

DOCENCIA

Secretaria Académica:

- Dirección de Curso y Exámenes
- **Dirección de Alumnado**

Puntualizando mi lugar de trabajo, Alumnado, donde diariamente cumpla mis tareas administrativas como encargada de inscripciones, ingreso de los estudiantes a las 3 carreras de grado que se dictan en la institución, recepción de documentación y derivación de tramites por áreas, manejo de documentación, manejo de mails, solicitudes etc.

Alumnado: Perfil Administrativo

La Dirección de Alumnado tiene por misión tramitar y darles tránsito a distintos tramites, que recorren la vida del estudiante, ya sea de grado, o posgrado. Desde el ingreso al egreso a las carreras de Abogacía, Profesorado en Derecho, Licenciatura en corretaje inmobiliario, Notariado, Especializaciones, Maestrías y Doctorado en Derecho.

Funciones:

- Ejecutar los trámites de ingreso y egreso a las carreras citadas.**

- Gestionar los medios necesarios para todas las inscripciones a turnos libres y a cursos regulares de las asignaturas de los planes de estudios vigentes.**

- Gestionar la producción de todas las actas y el cargado de la información de las mismas al sistema tanto de grado como de posgrado.**

- Realizar pases de facultad y equivalencias de la carrera de Abogacía, cancelaciones de matrículas y homologaciones de materias aprobadas, certificaciones, legalizaciones, reempadronamientos anuales y controles para mesas especiales.**

- Tramitar los títulos intermedios de Bachiller Universitario y Bachiller Universitario en Derecho, títulos de grado y posgrado.**

- Actitud de ayuda y servicio, la intención de comprender y satisfacer las necesidades, aun aquellas no expresadas.**

Esto implica esforzarse por conocer y resolver los problemas de las personas que ingresan a Facultad de Derecho de la Ciudad de Rosario, en todo momento y asegurar un trato de respeto, cordial y eficiente en cualquier situación. El compromiso de cada

agente del Estado para con el trabajo colaborativo hacia dentro y fuera de la organización, lo cual exige compartir recursos, información, ser solidario en la ayuda y colaboración con sus pares y poder funcionar bajo la modalidad equipo de trabajo, con proyectos transversales interorganizacionales.

Todas estas pautas requieren una mirada amplia del propio trabajo, superando la visión burocrática característica de la administración pública tradicional, lo que exige integrar el desempeño profesional propio con otras áreas y departamentos de la organización. De igual manera, todo lo antes mencionado requiere una tendencia al trabajo en red, habla de una vinculación constante con organizaciones internas y externas.

Departamento de Bedelía

Secretaría de Concurso y Carrera Docente

Secretaría de Asuntos Estudiantiles

Escuela de Graduados

Biblioteca

INVESTIGACIÓN

Secretaría de Ciencia y técnica.

EXTENSÓN

Secretaría de Extensión Universitaria.

GESTIÓN

Secretaría Administrativa:

Dirección de Consejo Directivo.

Dirección de Despacho.

Dirección de Personal.

Dirección de Mesa de Entrada/ Archivo.

Dirección de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Dirección de Mantenimiento

Secretaria Privada

Secretaria de Relaciones Institucionales

Secretaria de Relaciones Internacionales

Secretaria Financiera

TECNICA

Secretaria de Acreditación y Planificación Académica

Secretaria de Comunicación y Tecnologías Educativas

Informática

Normativas- Leyes- Convenios- Decretos- Resoluciones:

ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL: Decreto 2098/2008-Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) y el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 5 de septiembre de 2008.Bs. As., 3/12/2008- CCT

ARTICULO 24.- Todo ingreso del personal a la carrera establecida por el presente Convenio, se realiza en el grado y tramo inicial del nivel escalafonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo para el que fuera seleccionado. Cuando el órgano selector estimará condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el grado siguiente al establecido precedentemente. El personal ingresante será evaluado a los efectos previstos en el inciso b) del artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo General y del inciso a) del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, de conformidad al Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral que se establezca por aplicación del artículo 67 del presente convenio, a los SEIS (6) meses de servicios efectivos contados desde la posesión del puesto y, en segunda ocasión, en el período abarcado entre los DIEZ (10) y antes de cumplidos los ONCE (11) meses de servicios efectivos contados de la misma manera. Asimismo, deberá satisfacer las exigencias de capacitación previstas en los artículos citados, las que corresponderán como mínimo y en relación al nivel escalafonario del empleado, al ejercicio de funciones de jefatura si fuera el caso, al conocimiento referido a las normas de empleo y ética pública, del

referido Convenio General y del presente convenio sectorial, de las responsabilidades, acciones y planes de la Jurisdicción o entidad descentralizada y unidad organizativa de destino y, cuando se presten servicios de atención al público, de las normas y estilos para su debido trato. Los titulares de la unidad organizativa de rango no inferior a Director, en la que preste servicios y de la unidad organizativa a cargo de las materias del Personal son responsables de la ejecución de las actividades de inducción del ingresante según se establezca.

UNA (1) calificación inferior a normal o la desaprobación de las actividades de capacitación motivará la cancelación de la respectiva designación conforme lo previsto por el artículo 24 inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo General.

ARTÍCULO 24 bis. - El ingreso del personal a la carrera establecida por el presente Convenio, luego de haber sido designado en una función del Régimen de Dirección Pública de conformidad con el Anexo IV del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 en los supuestos de corresponder, se realiza conforme al proceso de reubicación que apruebe el Estado empleador, conforme el artículo 13 del Anexo IV.

(Artículo incorporado por Cláusula Tercera del Anexo II (IF-2023-03671498-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023.)

(Nota Infoleg: por Cláusula Segunda del Anexo IF-2024-53802620-APN-DNRYRT#MT del Decreto N° 469/2024 B.O. 28/05/2024 se establece, que conforme lo dispuesto en la Cláusula Primera de la norma de referencia, prorrogar, hasta el 30 de junio de 2025, la entrada en vigencia de la incorporación del presente artículo, establecida en la Cláusula Tercera del Acta Acuerdo de fecha 27/12/2023, homologada por el artículo 1° del Decreto N° 192/23)

ARTICULO 25.- El personal que se incorpore al presente régimen de carrera en los términos de los supuestos contemplados en la última frase del artículo 41 o

en el artículo 42 del Convenio Colectivo de Trabajo General deberá ser ubicado en el nivel escalafonario del Agrupamiento que corresponda con la función o puesto para el que hubiera sido seleccionado bajo el ordenamiento de origen. Será equiparado al grado que resultará del cómputo de la antigüedad acumulada en los términos del inciso b) del artículo 134 del Convenio Colectivo de Trabajo General. CAPITULO II.- DE LA PROMOCION.

ARTICULO 26.- PROMOCION DE GRADO. - El personal promoverá al grado siguiente dentro del tramo y nivel escalafonario en el que revista mediante la acreditación de:

a) TRES (3) calificaciones no inferiores a 'BUENO', o equivalente, o de DOS (2) calificaciones superiores, resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y,

b) Las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral que se establezcan en cualquiera de las modalidades habilitadas por el Sistema de Capacitación y Desarrollo, para cada agrupamiento, nivel escalafonario, grado y tramo, las que deberán comportar, por calificación del desempeño exigida, una carga horaria o esfuerzo equivalente, de conformidad con lo que se establezca en el régimen de equivalencias de créditos de capacitación, según el siguiente detalle:

En el supuesto que el agente obtuviera las DOS (2) calificaciones superiores previstas en el inciso a) del presente artículo y estuviera, a su vez, en condiciones de percibir la Bonificación de Desempeño Destacado, deberá optar entre dicha percepción y la promoción de grado respectiva. En el supuesto que optara por percibir la bonificación aludida, promoverá de grado una vez que reúna una tercera calificación en los términos previstos en el referido inciso a).

ARTICULO 27.- La promoción al grado siguiente se efectuará a partir de primer día del mes siguiente al que se acreditará el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el Artículo precedente. A tal efecto, se

considerará cumplido e requisito de: a) La calificación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha límite del proceso de evaluación del desempeño establecido en el presente convenio; y, b) la capacitación, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de aprobación de las actividades respectivas, cuando éstas fueran organizadas o patrocinadas por el Estado empleador, o al primer día del mes siguiente al término del plazo que se establezca para que el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA pueda dar por reconocido la aprobación de las demás actividades.

ARTICULO 28.- El personal podrá promover de grado si inscripto en las actividades de capacitación no hubiese sido autorizado a participar de ellas por falta de vacantes suficientes o inexistencia de oferta de capacitación en la Jurisdicción. Asimismo, se procederá en el supuesto de hallarse en condiciones de promover en un ejercicio y no ser autorizado a inscribirse o participar de las actividades respectivas por estar afectado a servicios impostergables a determinación de su superior con rango no inferior a director nacional o General. En estos supuestos, la debida participación en las actividades de capacitación será garantizada en los ejercicios venideros previos a la próxima promoción de grado.

ARTICULO 29.- El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el nivel escalafonario en el que revistara, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso a ese último grado. En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario cuyo monto en unidades retributivas será la suma de las unidades retributivas correspondientes al último grado, más la diferencia de unidades retributivas entre las correspondientes a este último grado con las de su inmediato anterior. El grado extraordinario habilitado a este efecto queda automáticamente suprimido en la fecha en la que se produjera el egreso.

ARTICULO 30.- PROMOCION DE TRAMO - El personal podrá acceder al Tramo inmediato superior a partir del primer día de los meses de julio o enero, posteriores a la fecha de acreditación del cumplimiento de :a) los requisitos para la promoción al grado inicial de dicho Tramo, y, b) la certificación de la capacitación, experiencia y competencias laborales mediante el régimen de valoración de méritos que el Estado empleador establezca al efecto, previa consulta a las entidades sindicales en el marco de la Co.P.I.C. A este efecto; dicho régimen contemplará la aprobación de actividad de capacitación específicamente organizada, el reconocimiento de la experiencia laboral desempeñada eficazmente y la acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas de conformidad con las exigencias previstas en los incisos b) o c), según corresponda; del Artículo 17 del presente Convenio. La capacitación específica que se determine estará diseñada para el fortalecimiento de las competencias laborales propias de la profesión, especialidad, técnica, oficio o servicio por el que el trabajador haya sido asignado al puesto de trabajo o función, y su aprobación comportará la capacidad adquirida para su aplicación en dicha asignación. Con la misma finalidad, el reconocimiento de la experiencia laboral será efectuado específicamente por la autoridad superior competente, el que junto, con las calificaciones resultantes de la evaluación del desempeño conforme a lo establecido en los artículos 69 y 70 del presente Convenio, deberá ser efectuado al momento de la postulación del empleado para promover de Tramo. La acreditación de los mayores dominios de competencias laborales asociadas resultará de al menos UNA (1) actividad de valoración en la que el empleado postulante a la promoción de Tramo deberá demostrarlos mediante las modalidades que al efecto postule o se habiliten. El empleado podrá promover al tramo inmediato superior cuando se postule y mientras reviste en un grado escalafonario ordinario comprendido por ese tramo.

(Artículo sustituido por cláusula primera del Acta Acuerdo homologada por Decreto N° 1914/2010 B.O. 14/12/2010. Vigencia: de aplicación a partir del 1º de septiembre de 2010)

ARTICULO 31.- ASCENSO DE NIVEL ESCALAFONARIO - El personal podrá promover de Nivel escalafonario mediante el régimen de selección establecido de conformidad con el presente Convenio. A este efecto se establece que hasta un TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes para cuya cobertura proceda mediante sistema de selección abierto, pueda ser efectuado mediante sistema de selección general. En los procesos que se establezcan como consecuencia de lo establecido en el presente artículo, se valorará especialmente a quiénes hayan accedido a tramos más elevados. El personal que accediera a un nivel escalafonario superior de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo continuará con su carrera a partir del Grado y Tramo equivalente al alcanzado en su nivel anterior. A este efecto se considerará grado equivalente al resultante de: a) Acceso desde un nivel inmediato inferior: reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada grado alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel al que asciende. b) Acceso desde dos niveles inferiores: reconocer UN (1) grado del nivel superior, por cada 1.33 grados alcanzados en el nivel anterior, a contar desde el grado inicial del nuevo nivel al que asciende) En el supuesto que el personal viniera desarrollando tareas afines con el puesto o función correspondiente al nivel superior, será ubicado en el grado siguiente al grado que resultara de la aplicación del procedimiento establecido en los incisos a) o b) del presente artículo. Sí como consecuencia de la aplicación de los incisos a), b) y c) del presente artículo le fuera asignado un grado comprendido por Tramo igual o inferior al que revistaría, continuará su carrera en el Tramo correspondiente a dicho grado. En todos los casos, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5.592 del 9 de septiembre de 1968. Los créditos de capacitación y las calificaciones no utilizadas para la satisfacción de las exigencias de promoción de grado en el nivel escalafonario anterior solo podrán ser reconocidos para la promoción de grado en el nuevo nivel cuando guarden relación de pertinencia con las funciones prestadas en este último. (Artículo sustituido por Cláusula Primera del Anexo I (IF-2023-03670860-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023. Vigencia: a partir del 01/01/23.)

ARTICULO 32. - CAMBIO DE AGRUPAMIENTO. El personal que revistará en los niveles B, C y D del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al Nivel B, C y D de los Agrupamientos Profesional y Científico Técnico podrá solicitar su reubicación a éstos últimos, manifestando por escrito su intención antes del 31 de agosto de cada año. El Estado empleador, solo en el supuesto de existir necesidades de servicios correspondientes a dichos Niveles B, C y D que requieran perfiles profesionales coincidentes con la titulación del personal interesado, podrá disponer el cambio de agrupamiento mediante la reubicación del cargo presupuestario del empleado y/o su conversión a dicho Nivel, según corresponda. A. En el supuesto que un agente revistará en el nivel F o E del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al nivel D del Agrupamiento Profesional o Científico - Técnico, podrá solicitar el cambio de agrupamiento.

El Estado empleador sólo en el supuesto de existir necesidades de servicios correspondientes a dicho nivel D, podrá disponer el referido cambio de agrupamiento una vez arbitradas las medidas tendientes a la habilitación del cargo correspondiente. En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C. El personal reubicado continuará su carrera a partir del Grado resultante de aplicar el inciso b) y el inciso c), si correspondiera, del artículo precedente del presente Convenio. Asimismo, si como consecuencia de la aplicación de los incisos, b) y c) del Artículo 31 del presente convenio, le fuera asignado un grado comprendido por Tramo igual o inferior al que revistará, continuará su carrera en el Tramo correspondiente a dicho grado. b. Cuando el agente revistara en los niveles D, C y B del Agrupamiento General, podrá solicitar antes del 31 de agosto de cada año, su reubicación en los agrupamientos Profesional o Científico-Técnico, siempre que reuniera las exigencias de estos últimos y existieran necesidades de servicio, continuando su carrera en el Grado y Tramo del agrupamiento de origen. En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante

un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de Oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C. Cuanto se trate de cambio de agrupamiento del personal científico técnico al agrupamiento Profesional y viceversa, el agente que revistaré en los niveles A, B, C y D podrá solicitar antes del 31 de agosto de cada año, su re ubicación, continuando su carrera en el Grado y el Tramo del Agrupamiento de origen. En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios así requeridos, se procederá a cubrirlas mediante un orden resultante de un régimen de valoración de méritos que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y de publicidad en la oferta, establezca el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C. En todos los casos, se valorará especialmente a quiénes hayan accedido a los Tramos más elevados. En todos los casos del presente artículo, si correspondiera, será de aplicación lo dispuesto por el Decreto N° 5.592 del 9 de septiembre de 1968. (Artículo sustituido por cláusula segunda del Acta Acuerdo homologada por Decreto N° 46/2021 B.O. 30/01/2021), TITULO IV.- DEL REGIMEN DE SELECCION DE Personal.

ARTICULO 33.- Para el ingreso a la carrera establecida en el presente Convenio, para la promoción a un nivel escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de las funciones de jefatura, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo establecido en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General, previa consulta a las entidades sindicales signatarias del presente mediante la Co.P.I.C., según lo acordado en el Artículo 60 del referido Convenio, y las particularidades prescriptas en el presente Convenio. De la misma manera se procederá con el régimen de valoración de méritos del personal involucrado en la promoción de Tramo y de cambio de Agrupamiento, de conformidad con los artículos 30 y 32 del presente. En el régimen de Selección deberá preverse el mecanismo para instrumentar la aplicación de Leyes N° 22.431, 25.689, 23.109; 26.743 y 27.636 o las que en el futuro se dicten, estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Nacional, conforme lo establecido por el

artículo 57 del citado Convenio Colectivo de Trabajo General. (Artículo sustituido por Cláusula Primera del Anexo I (IF-2023-03670860-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023. Vigencia: a partir del 01/01/23.)

ARTICULO 34.- Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiendo prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el nivel escalafonario y agrupamiento respectivo, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o terna, según corresponda.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el Nomenclador previsto en el presente Convenio y a lo dispuesto en los artículos 57 y 58 del Convenio Colectivo de Trabajo General. (Artículo sustituido por Cláusula Primera del Anexo I (IF-2023-03670860-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023. Vigencia: a partir del 01/01/23.)

ARTICULO 35.- El Órgano Selector consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes. Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los aspirantes que se hubieran identificado en sus exámenes escritos serán eliminados del proceso de selección. (Artículo sustituido por Cláusula Primera del Anexo I (IF-2023-03670860-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023. Vigencia: a partir del 01/01/23.)

ARTICULO 36.- En todos los casos se deberán instrumentar evaluaciones de conocimientos y habilidades pertinentes, cuyos resultados deberán tener una

ponderación no inferior al SESENTA POR CIENTO (60%) del total de la calificación a obtener por los candidatos para posicionarse en el orden de mérito o terna, según corresponda.

Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes personales, con relación a los requerimientos del puesto, nivel escalafonario y agrupamiento, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la Inscripción. (Artículo sustituido por Cláusula Primera del Anexo I (IF-2023-03670860-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023. Vigencia: a partir del 01/01/23.)

ARTICULO 37.- En todos los casos en los que se requiera título no inferior a nivel terciario deberá darse especial valoración a aquéllos que sean específicos a la función o puesto a cubrir. Para la cobertura de funciones o puestos en los que se requiera títulos no inferiores a nivel terciario deberán valorarse especialmente los correspondientes a carreras que contengan en su diseño curricular asignaturas y/o perfil de especialización o especial énfasis en disciplinas directamente vinculadas con la gestión o la administración pública.

ARTICULO 38.- (Artículo derogado a partir del 1° de junio de 2024 por Cláusula Cuarta del Anexo II (IF-2023-03671498-APN-DNRYRT#MT) del Decreto N° 192/2023 B.O. 10/4/2023. Por Cláusula Quinta del mismo Anexo II se establece: 'En virtud de lo dispuesto en las cláusulas precedentes, y hasta tanto tenga lugar su entrada en vigencia, las disposiciones de los artículos mencionados en la misma, serán las que resultaban vigentes con anterioridad al dictado del Decreto N° 788/19, con las modificaciones que hubieren tenido lugar, con posterioridad al dictado del decreto citado.'. Ver Antecedentes Normativos de esta Norma), (Nota Infoleg: por Cláusula Tercera del Anexo IF-2024-53802620-APN-DNRYRT#MT del Decreto N° 469/2024 B.O. 28/05/2024 se establece, que acorde lo manifestado en la Cláusula Primera de la norma de referencia,

prorrogar, hasta el 30 de junio de 2025, la entrada en vigencia de la derogación del presente artículo, dispuesta por la Cláusula Cuarta del Acta Acuerdo de fecha 27/12/2023, homologada por el artículo 1° del Decreto N° 192/23)

ARTICULO 129.- El personal permanente designado oportunamente bajo el régimen sustituido por el presente que no reuniera el requisito de título del nivel educativo exigido podrá postularse en los procesos de selección para la cobertura de cargos vacantes del Agrupamiento General para los que no se exigiera título de nivel educativo superior al del nivel secundario. De la misma manera podrán hacerlo quiénes mantuvieran contratos vigentes al momento de su inscripción a los procesos de selección correspondientes, siempre que hubieran mantenido relación contractual de manera consecutiva desde fecha anterior al 1o de diciembre de 2008, con jurisdicción ministerial y/o entidad descentralizada cuyo personal esté comprendido por el presente Convenio, bajo las diversas modalidades vigentes. Se considerará cumplida la exigencia de la vinculación contractual consecutiva si entre la primera contratación anterior al 1° de diciembre de 2008 y la vigente al momento de la inscripción no se hubiera producido desvinculación por término superior a TRESCIENTOS SESENTA (360) días. En ambos supuestos no será de aplicación lo establecido en el artículo 130 del presente. Al postulante que por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, no hubiera satisfecho el requisito de título del nivel educativo secundario antes de la aprobación del orden de mérito definitivo, le será reservado el cargo por un término de hasta SETECIENTOS TREINTA (730) días corridos contados desde el día de inicio del próximo ciclo lectivo a su inscripción en el proceso de selección, en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la provincia donde estuviera radicado el domicilio de prestación de funciones. En este supuesto, el Estado empleador arbitrará las medidas para que el postulante sea designado en el mismo en carácter transitorio hasta tanto dé por cumplido las exigencias para obtener ese título. En el supuesto de agente que revistará bajo el régimen de estabilidad, se le concederá sin más trámite, licencia especial sin goce de haberes durante ese término en su cargo de origen. Si vencido dicho término el designado no hubiera dado cumplimiento a tales exigencias se considerará sin más trámite cancelada su designación. El agente que revistiera bajo el régimen de estabilidad deberá reintegrarse a su cargo de

origen a partir del día siguiente en el que se agotara el término establecido por el presente. El cargo concursado será integrado automáticamente a la planta permanente de la entidad convocante y quedará autorizado para su cobertura. En caso que al finalizar el mencionado plazo de SETECIENTOS TREINTA (730) días corridos, el agente acreditara que durante el mismo aprobó los dos tercios del plan de estudios, se le otorgará una única prórroga de TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos contados a partir del vencimiento del término original. El interesado deberá manifestar por escrito al momento de su inscripción y constará como condición en el acto de su designación en el cargo de planta transitoria, el compromiso de completar sus estudios conforme a lo dispuesto en el presente Artículo. Las entidades sindicales y el Estado empleador arbitrarán los medios a su alcance para facilitar el cumplimiento de este compromiso que será ineludible para el empleado. Podrá acordarse que hasta DOS (2) horas de labor diaria sean dedicadas en el asiento de destino por el trabajador para materializar las exigencias académicas como parte de las prestaciones de servicios efectivos. Los resultados educativos que obtenga el empleado serán objeto de la debida puntuación en los factores correspondientes de su calificación del desempeño.

EL FONDO PERMANENTE DE CALIFICACION RECONVERSION LABORAL podrá arbitrar acciones conducentes a estas finalidades y el Estado empleador dispondrá por medio de los órganos competentes en materia educativa para la Instrumentación de programas acelerados de completamiento del nivel educativo exigido. Las entidades sindicales arbitrarán los medios financieros, materiales y personales a su alcance de conformidad con lo dispuesto en el presente y en el artículo 159 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL

CAPITULO I

MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACION

Artículo 1º — La relación de empleo público queda sujeta a los principios generales establecidos en la presente ley, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la Ley 24.185. Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la citada Ley 24.185.

(Nota Infoleg: Por art. 1º de la Decisión Administrativa N° 51/2004 B.O. 12/3/2004 se aclara que el principio garantizado por el artículo 1º "in fine" del presente Anexo, en especial respecto de las previsiones de sus artículos 11, 15, 17, 23 y otros concordantes con el mismo, resulta de aplicación en aquellas disposiciones

convencionales acordadas en el marco de la Ley N° 24.185 de negociaciones colectivas para la Administración Pública Nacional.)

Artículo 2° — El Poder Ejecutivo establecerá el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de este régimen, en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Artículo 3° — La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados.

Quedan exceptuados de lo establecido en el párrafo anterior:

- a) El jefe de Gabinete de ministros, los ministros, el secretario general de la Presidencia de la Nación, los secretarios, Subsecretarios, el jefe de la Casa Militar, las máximas autoridades de organismos descentralizados e instituciones de la Seguridad Social y los miembros integrantes de los cuerpos colegiados.
- b) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados en el inciso precedente.
- c) El personal militar en actividad y el retirado que prestare servicios militares.
- d) El personal perteneciente a las Fuerzas de Seguridad y Policiales, en actividad y retirado que prestare servicios por convocatoria.
- e) El personal diplomático en actividad comprendido en la Ley del Servicio Exterior de la Nación.
- f) El personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el marco de la Ley 14.250 (t.o. decreto 198/88) o la que se dicte en su reemplazo.
- g) El clero.

Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en

su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y en el inciso f), las partes, de común acuerdo, podrán insertarse en el régimen de empleo público, a través de la firma de convenios colectivos de trabajo, tal como lo regula el inciso j) de la Ley 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma.

CAPITULO II

REQUISITOS PARA EL INGRESO

Artículo 4º — El ingreso a la Administración Pública Nacional estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El jefe de Gabinete de ministros podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada de la jurisdicción solicitante.
- b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo, que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública. El convenio colectivo de trabajo, deberá prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en el cumplimiento de los criterios de selección y evaluación a fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades.
- c) Aptitud psicofísica para el cargo.

IMPEDIMENTOS PARA EL INGRESO

Artículo 5º — Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.

- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en los artículos 32 y 33 de la presente ley.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.
- g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley 24.429.
- h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación.
- i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Artículo 6º — Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4º y 5º o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

CAPITULO III

NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO

Artículo 7º — El personal podrá revistar en el régimen de estabilidad, en el régimen de contrataciones, o como personal de gabinete de las autoridades superiores. La situación del personal designado con carácter ad honorem será reglamentada por el Poder Ejecutivo, de conformidad con las características propias de la naturaleza de su relación.

Artículo 8º — El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismos descentralizados en la Ley de Presupuesto.

La carrera administrativa básica y las específicas deberán contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

Artículo 9º — El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.

El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún caso el porcentaje que se establezca en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo.

Dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de conformidad con la correspondiente al nivel y grado respectivo.

La Ley de Presupuesto fijará anualmente los porcentajes de las partidas correspondientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del referido régimen.

Artículo 10. — El régimen de prestación de servicios del personal de gabinete de las autoridades superiores, que será reglamentado por el Poder Ejecutivo, solamente comprende funciones de asesoramiento, o de asistencia administrativa. El personal cesará en sus funciones simultáneamente con la

autoridad cuyo gabinete integra y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento.

Artículo 11. — El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, será reubicado en las condiciones reglamentarias que se establezcan. A este objeto se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes. Asimismo, en los convenios colectivos de trabajo se preverán acciones de reconversión laboral que permitan al agente insertarse en dichos cargos.

En el supuesto de no concretarse la reubicación, el agente quedará en situación de disponibilidad.

El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a seis (6) meses ni mayor a doce (12) meses.

Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en la Administración Pública Central y Organismos descentralizados, deberá priorizarse el trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad para la cobertura de dichas vacantes.

Vencido el término de la disponibilidad, sin que haya sido reubicado, o en el caso que el agente rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo o no existieran vacantes, se producirá la baja, generándose el derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

Artículo 12. — Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en

disponibilidad. En el caso de supresión del organismo deberán ser afectados a otro, dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación.

Asimismo, aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

En el caso de licencias sin goce de haberes, la situación de disponibilidad surtirá efecto desde su notificación, correspondiendo desde ese momento la percepción de los haberes mensuales.

Artículo 13. — No podrán ser puestos en disponibilidad los agentes cuya renuncia se encuentre pendiente de resolución, ni los que estuvieran en condiciones de jubilarse o pudieren estarlo dentro del período máximo de doce meses contados desde la fecha en que pudieron ser afectados por la disponibilidad.

Artículo 14. — Los organismos o dependencias suprimidos y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma asignación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión.

Los cargos o funciones eliminados no podrán ser cumplidos por personal contratado ni personal de gabinete.

Artículo 15. — Los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente. La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, dentro del ámbito de aplicación del presente régimen, estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados en el marco de la Ley 24.185, debiendo contemplarse en todos los casos la ausencia de perjuicio material y moral al trabajador.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento expreso del trabajador.

El Poder Ejecutivo podrá celebrar convenios con los otros poderes del Estado, Provincias y Municipios, que posibiliten la movilidad interjurisdiccional de los agentes, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. La movilidad del personal que se instrumente a través de la adscripción de su respectivo ámbito a otro poder del Estado nacional, Estados provinciales y/o Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires no podrá exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos salvo excepción fundada en requerimientos extraordinarios de servicios y estará sujeta a las reglamentaciones que dicten en sus respectivas jurisdicciones los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

CAPITULO IV

DERECHOS

Artículo 16. — Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán los siguientes derechos, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los convenios colectivos de trabajo:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre afiliación sindical y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su familia.

- i) Interposición de recursos.
- j) Jubilación o retiro.
- k) Renuncia.
- l) Higiene y seguridad en el trabajo.
- m) Participación, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con que se establezca en el Convenio Colectivo Trabajo.

La presente enumeración no tiene carácter taxativo, pudiendo ser ampliada por vía de la negociación colectiva.

Al personal comprendido en el régimen de contrataciones y en el de gabinete de las autoridades superiores sólo le alcanzarán los derechos enunciados en los incisos b), e), f), i), j), k) y l) con salvedades que se establezcan por vía reglamentaria.

Artículo 17. — El personal comprendido en régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado. La estabilidad en la función, será materia de regulación convencional.

La adquisición de la estabilidad en el empleo se producirá cuando se cumplieren las siguientes condiciones:

- a) acredite condiciones de idoneidad a través de las evaluaciones periódicas de desempeño, capacitación y del cumplimiento de las metas objetivas establecidos para la gestión durante transcurso de un período de prueba de doce (12) meses de prestación de servicios efectivos, como de la aprobación de las actividades de formación profesional que se establezcan.
- b) La obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.
- c) La ratificación de la designación mediante acto expreso emanado de la autoridad competente con facultades para efectuar designaciones, vencimiento del plazo establecido en el inciso a).

Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo previsto en el inciso citado sin que la administración dicte el acto administrativo pertinente, designación se considerará efectuada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad.

Durante el período en que el agente no goce estabilidad, su designación podrá ser cancelada.

El personal que goce de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

No será considerado como ingresante el agente que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiera mediado interrupción de relación de empleo público dentro del ámbito presente régimen.

La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en la presente ley.

Artículo 18. — El personal tiene derecho igualdad de oportunidades en el desarrollo de carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes. El Convenio Colectivo de Trabajo deberá prever los mecanismos de participación y de control que permitan a las asociaciones sindicales verificar el cumplimiento de los criterios indicados.

Artículo 19. — El régimen de licencias, justificaciones y franquicias será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, que contemplará las características propias de la función pública, y de los diferentes organismos.

Hasta tanto se firmen los convenios colectivos de trabajo, se mantiene vigente el régimen rige actualmente para el sector público.

Artículo 20. — El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de un año partir de la intimación respectiva.

Igual previsión regirá para el personal solicitare voluntariamente su jubilación o retiro.

Artículo 21. — El personal que goza de jubilación o retiro no tiene derecho a la estabilidad. La designación podrá ser cancelada en cualquier momento, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia. En ese supuesto el agente tendrá derecho al pago de una indemnización que se calculará de conformidad con lo normado en el artículo 11 de la presente ley, computándose a los fines del cálculo de la antigüedad, el último período trabajado en la administración.

Artículo 22. — La renuncia es el derecho a concluir la relación de empleo produciéndose la baja automática del agente a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad no hubiera sido aceptada por autoridad competente.

La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos si al momento de presentar la renuncia se encontrara involucrado en una investigación sumarial.

CAPITULO V

DEBERES

Artículo 23. — Los agentes tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de los que, en función de las particularidades de la actividad desempeñada, se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen.
- b) Observar las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.

f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.

g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores con los alcances que determine la reglamentación.

h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiese causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, fiscalía nacional de Investigaciones Administrativas y/o a la Auditoría General de la Nación.

i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

PROHIBICIONES

Artículo 24. — El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan en las convenciones colectivas de trabajo:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicio remunerados o no, personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de administración en el orden nacional, provincial municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el ministerio, dependencia o entidad en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Artículo 25. — Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la Administración Pública Nacional, con el ejercicio de otro de igual carácter en el orden nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria, o que se establezca en el Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO VI

SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 26. — El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa vigente, podrá ser revisado, adecuado y modificado de resultar procedente, el ámbito de la negociación colectiva, con excepción de las materias reservadas a la potestad reglamentaria del Estado por la Ley 24.185. En los organismos previstos por dicho sistema deberán tener participación todas las asociaciones sindicales signatarias de los convenios colectivos de trabajo de conformidad con lo normado en la Ley 24.185.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27. — El personal vinculado por una relación de empleo público regulada por la presente ley, y que revista en la planta permanente, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas en las condiciones que expresamente se establecen.

Al personal comprendido en el régimen contrataciones, y de gabinete se le aplicarán los preceptos del presente capítulo, en las condiciones que establezcan las respectivas reglamentaciones.

Artículo 28. — El personal no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

Artículo 29. — El personal comprendido en ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley 19.549 o la que la sustituya.

Artículo 30. — El personal podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

Artículo 31. — Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión hasta 30 días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.
- b) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.
- c) Incumplimiento de los deberes determinados en el art. 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

Artículo 32. — Son causales para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.

- b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce meses anteriores.
- d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa.
- e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente.
- g) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

Artículo 33. — Son causales para imponer la exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.
- c) Pérdida de la ciudadanía.
- d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 24.
- e) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

Artículo 34. — La substanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

Artículo 35. — La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de cinco (5) días, no requerirá la instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del art. 31.

La cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo que medien las causales previstas en los incisos a), b) y c) del art. 32.

Artículo 36. — El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de tres (3) meses desde la fecha de iniciación del sumario. Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales. Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva tendrá derecho a que

se le abonen los salarios caídos durante el lapso de vigencia de la misma, o la parte proporcional de los mismos, según le corresponda.

Artículo 37. — Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

Artículo 38. — Por vía reglamentaria se determinará las autoridades con atribuciones para aplicar las sanciones a que se refiere este capítulo, como así también el procedimiento de investigación aplicable. Este procedimiento deberá garantizar el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrán exceder de seis (6) meses de cometido el hecho o la conducta imputada.

CAPITULO VIII

RECURSO JUDICIAL

Artículo 39. — Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones al personal amparado por la estabilidad prevista en este régimen, el agente afectado podrá optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada ésta acudir a sede judicial, o recurrir directamente por ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal o por ante las cámaras federales con asiento en las provincias, según corresponda conforme al lugar de prestación de servicios del agente. La opción formulada es excluyente e inhibe la utilización de cualquier otra vía o acción.

El recurso judicial directo sólo podrá fundarse en la ilegitimidad de la sanción, con expresa indicación de las normas presuntamente violadas o de los vicios que se atribuyen al sumario instruido.

Artículo 40. — El recurso judicial directo deberá interponerse ante el Tribunal dentro de los noventa (90) días de notificada la sanción, debiendo la autoridad administrativa enviar al Tribunal el expediente con el legajo personal del recurrente, dentro de los diez (10) días de requerido.

Recibidos los antecedentes, el Tribunal correrá traslado por su orden por diez (10) días perentorios al recurrente y a la administración.

Vencido este plazo y cumplidas las medidas para mejor proveer que pudiera haber dispuesto el Tribunal, llamará autos para sentencia, la que se dictará dentro de los sesenta (60) días. Todos los términos fijados en el presente artículo se computarán en días hábiles judiciales.

Artículo 41. — Si la sentencia fuera favorable al recurrente, en caso de ordenar su reincorporación, la administración deberá habilitar una vacante de igual categoría a la que revistaba. Este podrá optar por percibir la indemnización prevista en el artículo 11 renunciando al derecho de reincorporación.

CAPITULO IX

CAUSALES DE EGRESO

Artículo 42. — La relación de empleo del agente con la Administración Pública Nacional concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 17.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo de conformidad con lo previsto en el artículo 22.
- c) Conclusión o rescisión del contrato en el caso del personal bajo el régimen de contrataciones.

d) Vencimiento del plazo que le correspondiere de conformidad con lo previsto en el artículo 11 por reestructuración o disolución de organismos.

e) Razones de salud que lo imposibiliten para el cumplimiento de tareas laborales.

f) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

g) Baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo previsto en el artículo 20.

h) Por fallecimiento.

CAPITULO X

DEL FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL

Artículo 43. — Facultase al Poder Ejecutivo, a crear un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral que funcionará en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de ministros.

Artículo 44. — El fondo tendrá por objetivo elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios tecnológicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna.

Artículo 45. — El órgano de administración de este fondo, su composición y modalidades de funcionamiento, será establecido en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos jurisdicciones.

Constitución Nacional

ARTÍCULO 19.- Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.

ARTÍCULO 20.- Los extranjeros gozan en el territorio de la Nación de todos los derechos civiles del ciudadano; pueden ejercer su industria, comercio y profesión; poseer bienes raíces, comprarlos y enajenarlos; navegar los ríos y costas; ejercer libremente su culto; testar y casarse conforme a las leyes. No están obligados a admitir la ciudadanía, ni a pagar contribuciones forzosas extraordinarias. Obtienen nacionalización residiendo dos años continuos en la Nación; pero la autoridad puede acortar este término a favor del que lo solicite, alegando y probando servicios a la república.

ARTÍCULO 21.- Todo ciudadano argentino está obligado a armarse en defensa de la patria y de esta Constitución, conforme a las leyes que al efecto dicte el Congreso y a los decretos del Ejecutivo Nacional. Los ciudadanos por naturalización son libres de prestar o no este servicio por el término de diez años contados desde el día en que obtengan su carta de ciudadanía.

ARTÍCULO 22.- El pueblo no delibera ni gobierna, sino por medio de sus representantes y autoridades creadas por esta Constitución. Toda fuerza armada o reunión de personas que se atribuya los derechos del pueblo y peticione a nombre de éste, comete delito de sedición.

ARTÍCULO 23.- En caso de conmoción interior o de ataque exterior que pongan en peligro el ejercicio de esta Constitución y de las autoridades creadas por ella, se declarará en estado de sitio la provincia o territorio en donde exista la perturbación del orden, quedando suspensas allí las garantías constitucionales. Pero durante esta suspensión no podrá el presidente de la República condenar por sí ni aplicar penas. Su poder se limitará en tal caso respecto de las personas, a arrestarlas o trasladarlas de un punto a otro de la Nación, si ellas no prefiriesen salir fuera del territorio argentino.

ARTÍCULO 24.- El Congreso promoverá la reforma de la actual legislación en todos sus ramos, y el establecimiento del juicio por jurados.

ARTÍCULO 25.- El Gobierno Federal fomentará la inmigración europea; y no podrá restringir, limitar ni gravar con impuesto alguno la entrada en el territorio argentino de los extranjeros que traigan por objeto labrar la tierra, mejorar las industrias, e introducir y enseñar las ciencias y las artes.

ARTÍCULO 26.- La navegación de los ríos interiores de la Nación es libre para todas las banderas, con sujeción únicamente a los reglamentos que dicte la autoridad nacional.

ARTÍCULO 27.- El Gobierno Federal está obligado a afianzar sus relaciones de paz y comercio con las potencias extranjeras por medio de tratados que estén en conformidad con los principios de derecho público establecidos en esta Constitución.

ARTÍCULO 28.- Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio.

ARTÍCULO 29.- El Congreso no puede conceder al Ejecutivo Nacional, ni las legislaturas provinciales a los gobernadores de provincia, facultades extraordinarias, ni la suma del poder público, ni otorgarles sumisiones o supremacías por las que la vida, el honor o las fortunas de los argentinos queden a merced de gobiernos o persona alguna. Actos de esta naturaleza llevan consigo una nulidad insanable, y sujetarán a los que los formulen, consientan o firmen, a la responsabilidad y pena de los infames traidores a la patria.

ARTÍCULO 30.- La Constitución puede reformarse en el todo o en cualquiera de sus partes. La necesidad de reforma debe ser declarada por el Congreso con el voto de dos terceras partes, al menos, de sus miembros; pero no se efectuará sino por una convención convocada al efecto.

ARTÍCULO 31.- Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley Suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella, no obstante, cualquiera disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales, salvo para la Provincia de Buenos Aires, los tratados ratificados después del pacto de 11 de noviembre de 1859.

ARTÍCULO 32.- El Congreso Federal no dictará leyes que restrinjan la libertad de imprenta o establezcan sobre ella la jurisdicción Federal.

ARTÍCULO 33.- Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución, no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno.

ARTÍCULO 34.- Los jueces de las Cortes federales no podrán serlo al mismo tiempo de los tribunales de provincia, ni el servicio Federal, tanto en lo civil como en lo militar, da residencia en la provincia en que se ejerza, y que no sea la del

domicilio habitual del empleado, entendiéndose esto para los efectos de optar a empleos en la provincia en que accidentalmente se encuentre.

ARTÍCULO 35.- Las denominaciones adoptadas sucesivamente desde 1810 hasta el presente, a saber: Provincias Unidas del Río de la Plata; República Argentina, Confederación Argentina, serán en adelante nombres oficiales indistintamente para la designación del gobierno y territorio de las provincias, empleándose las palabras "Nación Argentina" en la formación y sanción de las leyes. Capítulo Segundo - Nuevos derechos y garantías.

ARTÍCULO 36.- Esta Constitución mantendrá su imperio aun cuando se interrumpiere su observancia por actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático. Estos actos serán insanablemente nulos. Sus autores serán pasibles de la sanción prevista en el artículo 29, inhabilitados a perpetuidad para ocupar cargos públicos y excluidos de los beneficios del indulto y la conmutación de penas. Tendrán las mismas sanciones quienes, como consecuencia de estos actos, usurparen funciones previstas para las autoridades de esta Constitución o las de las provincias, los que responderán civil y penalmente de sus actos. Las acciones respectivas serán imprescriptibles. Todos los ciudadanos tienen el derecho de resistencia contra quienes ejecutaren los actos de fuerza enunciados en este artículo. Atentará asimismo contra el sistema democrático quien incurriere en grave delito doloso contra el Estado que conlleve enriquecimiento, quedando inhabilitado por el tiempo que las leyes determinen para ocupar cargos o empleos públicos. El Congreso sancionará una ley sobre ética pública para el ejercicio de la función.

ARTÍCULO 37.- Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y de las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio. La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.

ARTÍCULO 38.- Los partidos políticos son instituciones fundamentales del sistema democrático. Su creación y el ejercicio de sus actividades son libres dentro del respeto a esta Constitución, la que garantiza su organización y

funcionamiento democráticos, la representación de las minorías, la competencia para la postulación de candidatos a cargos públicos electivos, el acceso a la información pública y la difusión de sus ideas. El Estado contribuye al sostenimiento económico de sus actividades y de la capacitación de sus dirigentes. Los partidos políticos deberán dar publicidad del origen y destino de sus fondos y patrimonio.

ARTÍCULO 39.- Los ciudadanos tienen el derecho de iniciativa para presentar proyectos de ley en la Cámara de Diputados. El Congreso deberá darles expreso tratamiento dentro del término de doce meses. El Congreso, con el voto de la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara, sancionará una ley reglamentaria que no podrá exigir más del tres por ciento del padrón electoral nacional, dentro del cual deberá contemplar una adecuada distribución territorial para suscribir la iniciativa. No serán objeto de iniciativa popular los proyectos referidos a reforma constitucional, tratados internacionales, tributos, presupuesto y materia penal.

ARTÍCULO 40.- El Congreso, a iniciativa de la Cámara de Diputados, podrá someter a consulta popular un proyecto de ley. La ley de convocatoria no podrá ser vetada. El voto afirmativo del proyecto por el pueblo de la Nación lo convertirá en ley y su promulgación será automática. El Congreso o el presidente de la Nación, dentro de sus respectivas competencias, podrán convocar a consulta popular no vinculante. En este caso el voto no será obligatorio. El Congreso, con el voto de la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada Cámara, reglamentará las materias, procedimientos y oportunidad de la consulta popular.

ARTÍCULO 41.- Todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano y para que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras; y tienen el deber de preservarlo. El daño ambiental generará prioritariamente la obligación de recomponer, según lo establezca la ley. Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, a la utilización racional de los recursos naturales, a la preservación del patrimonio natural y cultural y de la diversidad biológica, y a la información y educación ambientales. Corresponde a la Nación dictar las normas que contengan los presupuestos

mínimos de protección, y a las provincias, las necesarias para complementarlas, sin que aquéllas alteren las jurisdicciones locales. Se prohíbe el ingreso al territorio nacional de residuos actual o potencialmente peligrosos y de los radiactivos.

ARTÍCULO 42.- Los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos; a una información adecuada y veraz; a la libertad de elección y a condiciones de trato equitativo y digno. Las autoridades proveerán a la protección de esos derechos, a la educación para el consumo, a la defensa de la competencia contra toda forma de distorsión de los mercados, al control de los monopolios naturales y legales, al de la calidad y eficiencia de los servicios públicos y a la constitución de asociaciones de consumidores y de usuarios. La legislación establecerá procedimientos eficaces para la prevención y solución de conflictos y los marcos regulatorios de los servicios públicos de competencia nacional, previendo la necesaria participación de las asociaciones de consumidores y usuarios y de las provincias interesadas, en los organismos de control.

ARTÍCULO 43.- Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva. Podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización. Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. No

podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística. Cuando el derecho lesionado, restringido, alterado o amenazado fuera la libertad física, o en caso de agravamiento ilegítimo en la forma o condiciones de detención, o en el de desaparición forzada de personas, la acción de hábeas corpus podrá ser interpuesta por el afectado o por cualquiera en su favor y el juez resolverá de inmediato, aun durante la vigencia del estado de sitio. Segunda Parte - Autoridades de la Nación Título Primero - Gobierno Federal Sección Primera - del Poder Legislativo.

ARTÍCULO 44.- Un congreso compuesto de dos Cámaras, una de diputados de la Nación y otra de senadores de las provincias y de la Ciudad de Buenos Aires, será investido del Poder Legislativo de La Nación. Cap. I - De la Cámara de Diputados

ARTÍCULO 45.- La Cámara de Diputados se compondrá de representantes elegidos directamente por el pueblo de las provincias, de la ciudad de Buenos Aires, y de la Capital en caso de traslado, que se consideran a este fin como distritos electorales de un solo estado y a simple pluralidad de sufragios. El número de representantes será de uno por cada treinta y tres mil habitantes o fracción que no baje de dieciséis mil quinientos. Después de la realización de cada censo, el Congreso fijará la representación con arreglo al mismo, pudiendo aumentar, pero no disminuir la base expresada para cada diputado.

ARTÍCULO 46.- Los diputados para la primera legislatura se nombrarán en la proporción siguiente: por la Provincia de Buenos Aires, doce; por la de Córdoba, seis; por la de Catamarca, tres; por la de Corrientes, cuatro; por la de Entre Ríos, dos; por la de Jujuy, dos; por la de Mendoza, tres; por la de La Rioja, dos; por la de Salta, tres; por la de Santiago del Estero, cuatro; por la de San Juan, dos; por la de Santa Fe, dos; por la de San Luis, dos; y por la de Tucumán, tres.

ARTÍCULO 47.- Para la segunda legislatura deberá realizarse el censo general, y arreglarse a él el número de diputados; pero este censo sólo podrá renovarse cada diez años.

ARTÍCULO 48.- Para ser diputado se requiere haber cumplido la edad de veinticinco años, tener cuatro años de ciudadanía en ejercicio, y ser natural de la provincia que lo elija, o con dos años de residencia inmediata en ella.

ARTÍCULO 49.- Por esta vez las legislaturas de las provincias reglarán los medios de hacer efectiva la elección directa de los diputados de la Nación: para lo sucesivo el Congreso expedirá una ley General.

ARTÍCULO 50.- Los diputados duraran en su representación por cuatro años, y son reelegibles; pero la sala se renovará por mitad cada bienio; a cuyo efecto los nombrados para la primera legislatura, luego que se reúnan, sortearán los que deban salir en el primer período.

ARTÍCULO 51.- En caso de vacante, el gobierno de provincia, o de la capital, hace proceder a elección legal de un nuevo miembro.

ARTÍCULO 52.- A la Cámara de Diputados corresponde exclusivamente la iniciativa de las leyes sobre contribuciones y reclutamiento de tropas.

ARTÍCULO 53.- Sólo ella ejerce el derecho de acusar ante el Senado al presidente, vicepresidente, al jefe de gabinete de ministros, a los ministros y a los miembros de la Corte Suprema, en las causas de responsabilidad que se intenten contra ellos, por mal desempeño o por delito en el ejercicio de sus funciones; o por crímenes comunes, después de haber conocido de ellos y declarado haber lugar a la formación de causa por la mayoría de dos terceras partes de sus miembros presentes. Cap. II - Del Senado.

ARTÍCULO 54.- El Senado se compondrá de tres senadores por cada provincia y tres por la ciudad de Buenos Aires, elegidos en forma directa y conjunta, correspondiendo dos bancas al partido político que obtenga el mayor número de votos y la restante al partido político que le siga en el número de votos. Cada senador tendrá un voto.

ARTÍCULO 55.- Son requisitos para ser elegido senador: tener la edad de treinta años, haber sido seis años ciudadano de la Nación, disfrutar de una renta anual de dos mil pesos fuertes o de una entrada equivalente, y ser natural de la provincia que lo elija, o con dos años de residencia inmediata en ella.

ARTÍCULO 56.- Los senadores duran seis años en el ejercicio de su mandato, y son reelegibles indefinidamente, pero el Senado se renovará a razón de una tercera parte de los distritos electorales cada dos años.

ARTÍCULO 57.- El vicepresidente de la Nación será presidente del senado; pero no tendrá voto sino en el caso que haya empate en la votación.

ARTÍCULO 58.- El senado nombrara un presidente provisorio que lo presida en caso de ausencia del vicepresidente, o cuando éste ejerce las funciones de presidente de la Nación.

ARTÍCULO 59.- Al senado corresponde juzgar en juicio público a los acusados por la cámara de diputados, debiendo sus miembros prestar juramento para este acto. Cuando el acusado sea el presidente de la Nación, el senado será presidido por el presidente de la Corte Suprema. Ninguno será declarado culpable sino a mayoría de los dos tercios de los miembros presentes.

ARTÍCULO 60.- Su fallo no tendrá más efecto que destituir al acusado, y aun declararle incapaz de ocupar ningún empleo de honor, de confianza o a sueldo en la Nación. Pero la parte condenada quedara, no obstante, sujeta a acusación, juicio y castigo conforme a las leyes ante los tribunales ordinarios.

ARTÍCULO 61.- Corresponde también al senado autorizar al presidente de la Nación para que declare en estado de sitio, uno o varios puntos de la República en caso de ataque exterior.

ARTÍCULO 62.- Cuando vacase alguna plaza de senador por muerte, renuncia u otra causa, el gobierno a que corresponda la vacante hace proceder inmediatamente a la elección de un nuevo miembro. Cap. III - Disposiciones comunes a ambas Cámaras.

ARTÍCULO 63.- Ambas Cámaras se reunirán por sí mismas en sesiones ordinarias todos los años desde el primero de marzo hasta el treinta de noviembre. Pueden también ser convocadas extraordinariamente por el presidente de la Nación o prorrogadas sus sesiones.

ARTÍCULO 64.- Cada Cámara es juez de las elecciones, derechos y títulos de sus miembros en cuanto a su validez. Ninguna de ellas entrara en sesión sin la

mayoría absoluta de sus miembros; pero un número menor podrá compeler a los miembros ausentes a que concurren a las sesiones, en los términos y bajo las penas que cada Cámara establecerá.

ARTÍCULO 65.- Ambas Cámaras empiezan y concluyen sus sesiones simultáneamente. Ninguna de ellas, mientras se hallen reunidas, podrá suspender sus sesiones más de tres días, sin el consentimiento de la otra.

ARTÍCULO 66.- Cada Cámara hará su reglamento, y podrá con dos tercios de votos, corregir a cualquiera de sus miembros por desorden de conducta en el ejercicio de sus funciones, o removerlo por inhabilidad física o moral sobreviniente a su incorporación, y hasta excluirle de su seno; pero bastara la mayoría de uno sobre la mitad de los presentes para decidir en las renunciaciones que voluntariamente hicieren de sus cargos.

ARTÍCULO 67.- Los senadores y diputados prestarán, en el acto de su incorporación, juramento de desempeñar debidamente el cargo, y de obrar en todo en conformidad a lo que prescribe esta Constitución.

ARTÍCULO 68.- Ninguno de los miembros del Congreso puede ser acusado, interrogado judicialmente, ni molestado por las opiniones o discursos que emita desempeñando su mandato de legislador.

ARTÍCULO 69.- Ningún senador o diputado, desde el día de su elección hasta el de su cese, puede ser arrestado; excepto el caso de ser sorprendido "in fraganti" en la ejecución de algún crimen que merezca pena de muerte, infamante, u otra aflictiva; de lo que se dará cuenta a la cámara respectiva con a la información sumaria del hecho.

ARTÍCULO 70.- Cuando se forme querrela por escrito ante las justicias ordinarias contra cualquier senador o diputado, examinado el mérito del sumario en juicio público, podrá cada cámara, con dos tercios de votos, suspender en sus funciones al acusado, y ponerlo a disposición del juez competente para su juzgamiento.

ARTÍCULO 71.- Cada una de las Cámaras puede hacer venir a su sala a los ministros del Poder Ejecutivo para recibir las explicaciones e informes que estime convenientes.

ARTÍCULO 72.- Ningún miembro del congreso podrá recibir empleo o comisión del Poder ejecutivo, sin previo consentimiento de la cámara respectiva, excepto los empleos de escala.

ARTÍCULO 73.- Los eclesiásticos regulares no pueden ser miembros del congreso, ni los gobernadores de provincia por la de su mando.

Leyes a tener en cuenta

Ley 24938

HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

PRESUPUESTO

EJERCICIO 1998

Fecha de sanción 18-12-1997

Publicada en el Boletín Nacional del 31-Dic-1997

Resumen:

APRUEBASE EL PRESUPUESTO GRAL. DE LA ADMINISTRACION NACIONAL PARA EL EJERCICIO 1998

Observaciones:

CONFIRMASE EL ARTICULO 51, BOLETIN OFICIAL DEL 04/05/98.
CONFIRMASE ART. 73 B.O. 29/5/97

Ley 24521

HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

EDUCACION SUPERIOR

NORMATIVA APLICABLE

Fecha de sanción 20-07-1995

Publicada en el Boletín Nacional del 10-Ago-1995

Resumen:

DISPOSICIONES PRELIMINARES. EDUCACION SUPERIOR. EDUCACION SUPERIOR NO UNIVERSITARIA. EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS. SUSTITUYESE EL INCISO 11) DEL ARTICULO 21 DE LA LEY DE MINISTERIOS.

MODIFICANSE LOS ARTICULOS 10, 25, 26, 54, 57 Y 58 DE LA LEY N.º 24.195.
DEROGANSE LAS LEYES N.º 17.064, 17.778, 23.068 Y 23.569.

Ley 14786- art 11

ARTICULO 11. — Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.

Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

LEY N° 11.672 Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o.2005)

Aprobada por el Decreto N° 1110/05

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

ARTICULO 54.- Establéese que la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION ejercerá las funciones de Organismo Auditante en el régimen de empleo de la firma digital en la instrumentación de los actos internos del SECTOR PUBLICO NACIONAL.

(Fuente: Ley N° 25.237, Artículos 61 y 81).

Decreto 1007/1995 PODER EJECUTIVO NACIONAL (P.E.N.)

07-jul-1995

UNIVERSIDADES NACIONALES

COM. NEGOCIADORA SECTOR DOCENTE Y NO DOCENTE

Publicada en el Boletín Oficial del 20-jul-1995 Número: 28189 Página: 3

Resumen:

ADOPTANSE MEDIDAS A LOS EFECTOS DE POSIBILITAR LA CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR DOCENTE Y LA CONFORMACION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL SECTOR NO DOCENTE DE LOS NIVELES GENERAL Y PARTICULAR, DE ACUERDO A LO PREVISTO EN EL ARTICULO 19 DE LA LEY N° 24.447.-

Decreto 1157 / 1998

PODER EJECUTIVO NACIONAL (P.E.N.)

ACUERDOS-

REESTRUCTURACION LABORAL

Fecha de sanción 30-09-1998

Publicada en el Boletín Nacional del 06-Oct-1998

Resumen:

APRUEBASE UN ACUERDO SUSCRITO POR LA FEDERACION ARGENTINA DEL TRABAJADOR DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES Y EL CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL, TENDIENTE A LA INSTRUMENTACION DEL PROGRAMA DE REFORMA Y REESTRUCTURACION LABORAL Y A LA CELEBRACION DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LOS TRABAJADORES NO DOCENTES DE DICHAS UNIVERSIDADES EN EL MARCO DE DICHO PROGRAMA.

Resolución 333/20

Número: Referencia: RM EX-2020-89022126-APN-DNGU#ME - VALIDEZ NAC. TÍTULOS - UNIV. NAC. DE

ROSARIO

VISTO la Ley de Ministerios (t. o. Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, el Decreto N° 7/19, la Ley de

Educación Superior N° 24.521, la Resolución Ministerial N° 6 del 13 de enero de 1997, el Expediente N° EX2020-89022126-APN-DNGU#ME, y

CONSIDERANDO:

Que por la actuación mencionada en el VISTO tiene trámite la solicitud de otorgamiento de reconocimiento oficial y validez nacional para los títulos de LICENCIADO/A EN GESTIÓN UNIVERSITARIA y TÉCNICO/A UNIVERSITARIO/A EN GESTIÓN UNIVERSITARIA efectuada por la UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, según lo aprobado por Resolución del

Consejo Superior N° 333/20.

Que de conformidad con lo dispuesto por los artículos 29, incisos d) y e) y 42 de la Ley de Educación Superior N° 24.521, es facultad y responsabilidad exclusiva de las Instituciones Universitarias la creación de carreras de grado y posgrado y la formulación y desarrollo de sus planes de estudios, así como la definición de los conocimientos y capacidades que tales títulos certifican y las actividades para las que tienen competencia sus poseedores, con las únicas excepciones de los supuestos de Instituciones Universitarias Privadas con autorización provisoria y los títulos incluidos en la nómina que prevé el artículo 43 de la ley aludida, situaciones en las que se requiere un control específico del Estado.

Que, por no encontrarse los títulos entre las excepciones mencionadas, la solicitud de la Institución debe ser considerada como el ejercicio de sus facultades exclusivas, y por lo tanto la intervención de este Ministerio debe limitarse únicamente al control de legalidad del procedimiento seguido por la Institución para su aprobación, que el plan de estudios respete la carga horaria mínima fijada por este Ministerio en la Resolución Ministerial N° 6 del 13 de enero de 1997, sin perjuicio de que oportunamente, pueda modificarse y/o ampliarse la nómina que prevé el artículo 43 y deba cumplirse en esa instancia con las exigencias y condiciones que correspondan.

Que, en consecuencia, tratándose de una Institución Universitaria legalmente constituida; habiéndose aprobado la carrera respectiva por el Acto Resolutivo ya mencionado, no advirtiéndose defectos formales en dicho trámite y respetando el plan de estudios la carga horaria mínima establecida en la Resolución Ministerial 6/97, corresponde otorgar el reconocimiento oficial a los títulos que expide la UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO, con el efecto consecuente de su validez nacional.

Que ha tomado la intervención que le corresponde la DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN UNIVERSITARIA, dependiente de la SECRETARÍA DE POLÍTICAS UNIVERSITARIAS.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS ha emitido el dictamen de su competencia.

Que las facultades para dictar el presente acto resultan de lo dispuesto por el artículo 41 de la Ley de Educación

Superior, la Ley de Ministerios (t. o. Decreto N° 438/92) y el inc. 8 del art. 23 quáter del Decreto N° 7/19.

Por ello,

EL MINISTRO DE EDUCACIÓN

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Otorgar reconocimiento oficial y su consecuente validez nacional a los títulos de

LICENCIADO/A EN GESTIÓN UNIVERSITARIA y TÉCNICO/A UNIVERSITARIO/A EN GESTIÓN

UNIVERSITARIA que expide la UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, de la carrera de LICENCIATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA a dictarse bajo la modalidad presencial con el plan de estudios y duración de la respectiva carrera que se detallan en el ANEXO (IF-2021-04590626-APN-DNGU#ME) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°. - Considerar como actividades para las que tienen competencias los poseedores de los títulos, a las propuestas por la Universidad como "alcances del título" y que se incorporan en el ANEXO (IF-2021- 10421643-APN-DNGU#ME) de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°. - El reconocimiento oficial y la validez nacional que se otorgan en el artículo 1°, quedarán sujetos a las exigencias y condiciones que corresponda cumplimentar en el caso de que se modifique y/o amplíe la nómina de títulos que requieran el control específico del Estado, según lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley de Educación Superior.

ARTÍCULO 4°. - Comuníquese y archívese.

ALCANCES DEL TÍTULO: TÉCNICO/A UNIVERSITARIO/A EN GESTIÓN UNIVERSITARIA, QUE EXPIDE UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO, FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES

- Asistir en la planificación y gestión de las instituciones universitarias.
- Participar en la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que se desarrollen en sus áreas de trabajo.
- Organizar las tareas de su área de desempeño.
- Colaborar con los miembros de la Dirección de las instituciones universitarias en la identificación de problemáticas específicas y en la realización de propuestas de mejoras.

ALCANCES DEL TÍTULO: LICENCIADO/A EN GESTIÓN UNIVERSITARIA, QUE EXPIDE UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO, FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACIONALES

- Participar en la planificación y gestión de las instituciones universitarias y de los vínculos que estas organizaciones desarrollen con otras entidades del sector público y privado.
- Desarrollar acciones tendientes a la organización y gestión interna de las instituciones universitarias, tanto en las áreas donde se encuentran involucrados los agentes como también en otras áreas de la repartición.

-Desarrollar actividades de control y evaluación de las acciones que puedan desarrollar las instituciones universitarias.

-Dominar los aspectos técnicos necesarios para poder brindar asesoramiento a los directivos de las instituciones educativas a partir del reconocimiento de problemáticas internas, el entorno y las necesidades de las organizaciones.

-Colaborar en la elaboración de los presupuestos de las instituciones universitarias.

-Desarrollar tareas de reingeniería de procesos para una mejor gestión de las instituciones universitarias.

República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

Hoja Adicional de Firmas

Anexo

Número:

Referencia: EX-2020-89022126- -APN-DNGU#ME- UNR- LIC. EN GESTION UNIVERSITARIA (GRADO Y PREGRADO) -ALCANCES

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 2 pagina/s.