

# Evaluación Institucional

---

## PARTE 9

### Organización de los Recursos y Procedimientos

EDUCACIÓN  
PÚBLICA  
Y GRATUITA



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE LA PLATA

## Parte 9. Organización de los recursos y de los procedimientos

<b>31. Administración y gestión</b>	<b>4</b>
31.1. Recursos Presupuestarios	4
31.2. Liquidaciones	5
31.3. Dirección de Títulos y Certificaciones	5
31.4. Gestión de la Propiedad Intelectual	6
31.4.1. Patentes de Invención	7
31.4.2. Registro de Marcas	7
31.4.3. Registro de Derechos de Autor, páginas web y software	7
31.4.4. Registro de variedades vegetales	8
31.4.5. Contratos de transferencia de conocimientos	8
31.4.6. Relaciones Institucionales Internacionales	8
31.5. Gestión de convenios	9
31.6. Personal	10
31.6.1. Dirección General de Personal	10
31.6.1.1. Escenario 2010-2018	10
31.6.1.2. Escenario actual	11
31.6.1.3. Nuestros avances	12
31.6.1.4. Perspectiva	13
31.6.2. Plan de Diagnóstico y Saneamiento de la Planta Nodocente	15
Objetivo: una planta Nodocente ordenada, funcional y financiada	15
Condicionantes previos y medidas	16
Problemas subsistentes	20
Proyección. Combinar tres acciones	23
31.6.3. Planificación y Gestión Laboral	26
31.7. Procedimientos y Sistemas	47
31.7.1. Los Sistemas de Información Universitaria	49
31.8. Instrumentos normativos y control interno	49
31.8.1. Unidad de Auditoría Interna	50
31.8.1.1. Planificación	50
31.8.1.2. Objetivos	50
31.8.1.3. Etapas de las tareas de planificación en el largo y corto plazo	51
31.8.1.4. Fundamentación Técnica del Plan Cido	52
31.8.1.5. Proyectos de Auditoría	52
31.8.1.6. Resultados	53
31.9. Patrimonio	55
31.9.1. Dirección de Registro General de Bienes	56
31.9.2. Dirección de Administración de Bienes	57
31.9.2.1. Estado inicial del servicio	57
31.9.2.2. Acciones desplegadas	59
31.9.2.3. Resultados obtenidos: Estado del servicio a mayo de 2018	64
31.9.2.4. Perspectivas	66
31.10. Servicios	67
31.10.1. Servicios Sociales	67



31.10.1.1.	Consideraciones Generales	67
31.10.1.2.	Subsidios	70
31.10.1.3.	Préstamos	71
31.10.1.4.	Turismo	72
31.10.1.5.	Principales acciones y actividades	73
31.10.1.6.	Otras actividades (en gestión permanente)	79
31.10.1.7.	Proyección 2018-2022	81
31.10.2.	Servicios Tecnológicos y de Residuos	81
31.11.	<i>Estructura / Estructuración</i>	82

## 31. Administración y gestión

El objetivo general de esta Universidad en las áreas de administración y gestión es sostenerla en forma transparente, eficiente y eficaz, asegurando la distribución socialmente responsable de los recursos económicos, humanos, edificios y logísticos para cumplir con los objetivos fundamentales de enseñanza inclusiva, investigación comprometida y extensión solidaria.

En esta línea, son objetivos específicos alcanzar una distribución armónica y una ejecución ordenada del presupuesto, y lograr la organización más adecuada del personal docente y Nodocente. También son objetivos importantes para lograr un correcto funcionamiento, la implementación de los sistemas y procedimientos administrativos apropiados, proporcionar el marco normativo necesario para lograrlo, tener el registro correspondiente del patrimonio y alcanzar la cobertura adecuada de los servicios generales, y de mantenimiento y limpieza de los bienes muebles e inmuebles. Además, la dotación y administración de los beneficios estudiantiles no académicos que faciliten la inclusión y permanencia en la Universidad de toda ciudadanx que tenga la voluntad de estudiar. Son herramientas fundamentales, los sistemas informáticos para la administración de recursos, personal y estudiantes, los manuales de procedimiento consensuados, un cuerpo normativo apropiado, el conjunto de becas, servicios y actividades destinadas a la inclusión estudiantil, servicios adecuados para docentes y Nodocentes, y un plan director que oriente sobre las prioridades en las obras y servicios necesarios para el funcionamiento integral y su mantenimiento.

### 31.1. Recursos Presupuestarios

La UNLP recibe un importante presupuesto del Estado nacional, y en los últimos años tuvo una fuerte recuperación de la masa salarial de docentes y Nodocentes, la que llegó a ocupar más del 91 % del total. Esto, sumado a la necesidad permanente de destinar mayores recursos al funcionamiento, a la creciente demanda de programas académicos en general, y al sostenimiento y crecimiento de los servicios y beneficios estudiantiles, obligó a un esfuerzo adicional para que los aumentos en esas partidas superaran los otorgados a la de personal.

La meta es recuperar la proporción de 85 % para gastos de personal y 15 % para el resto de los gastos, proporción que establece la ley correspondiente; fuimos mejorando la relación planteada, alcanzando en 2018 una proporción de 88,5 %-11,5 %. También se impulsó un incremento diferencial para el presupuesto de gastos de las Facultades respecto del resto de las partidas.

Por su parte, los recursos extrapresupuestarios gestionados en estos años ocupan un renglón muy importante, fundamentalmente para la concreción de obras de infraestructura, aunque también para la compra de equipamientos, así como para mejorar y complementar servicios y programas. Proviene, principalmente, de permutas y venta de inmuebles sin uso académico, de partidas presupuestarias remanentes propias, y de otras gestionadas en programas de los Ministerios del Interior (Subsecretaría de Obras Públicas, Programa de Infraestructura Universitaria), de Desarrollo Social, de Educación (Secretaría de Políticas Universitarias), y de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación incluyendo a la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica y al CONICET. También se recibió el apoyo económico, para obras o servicios necesarios, del Gobierno de la Provincia de Buenos

Aires, de las Presidencias de las Cámaras de Diputados y Senadores Bonaerenses y de las Municipalidades de La Plata, Berisso y Ensenada.

### 31.2. Liquidaciones

Dentro de la estructura funcional, la Dirección de Liquidaciones tiene como objetivo principal, la liquidación de los haberes mensuales de toda aquella persona que cumpla funciones en relación de dependencia (CUIL), con la UNLP. Además de la liquidación mensual, existen otras como Recursos Propios, Contratos de Locación de Servicios, Becas de investigación; y cada cierto período la correspondiente liquidación de los Incentivos Docentes, según información remitida por la Secretaría de Ciencia y Técnica. El tipo de trabajo es calendarizado, es decir, se fija un cronograma mensual obligatorio, de tipo repetitivo en los doce meses del año. Se graban altas, bajas y cambios de cargo de todas las dependencias de la UNLP, la información ingresa por expediente los primeros 5 (cinco) días del mes, y se graba antes de la primera preliquidación. También ingresa información sobre adicionales (títulos, antigüedad, etc.) y descuentos, que se graban en el sistema con que cuenta la Dirección perteneciente al Centro de Cómputos (CeSPI).

### 31.3. Dirección de Títulos y Certificaciones

Debido a la complejidad de los nuevos procedimientos para la expedición de diplomas y certificaciones que se estableció desde la Dirección Nacional de Gestión y Fiscalización Universitaria (DNGU) que tomaron real importancia a partir del 2015, y la progresiva informatización que se fue llevando a cabo, se produjeron importantes modificaciones en la forma de trabajo. En los últimos 5 años hubo más cambios que desde la creación de la Dirección.

Para el año 2009 las disposiciones 21 y 22 aprueban respectivamente el Sistema Informático de Certificaciones (SICer) y se establecen los primeros requisitos mínimos de contenidos que habrían de cumplir los diplomas y analíticos para ser intervenidos por el Ministerio. En 2012 se implementa el Quimey. Con este sistema de títulos los diplomas se comienzan a confeccionar “de hecho”, es decir basta con recibir la información desde la Facultad para darles curso, por lo cual deja de ser necesario que el interesado se presente para iniciar el trámite. Los diplomas aún continúan realizándose por caligrafía manual. La disposición 2385 de septiembre de 2015 determina que diplomas y certificados serán intervenidos por la DNGU mediante el SICer. Para el año 2016 la Universidad aprueba la Ordenanza 291 que valida las modificaciones en forma y contenido de los diplomas y se legisla en consonancia con las reglamentaciones de la DNGU que dio como plazo hasta fines de 2018, logrando la regularización establecida por las disposiciones 10/17,18/17 y 21/17. En el 2017 se dictó la resolución Ministerial que en su art 1 determinó la creación el Registro Público de Graduados, en esta serie de normativas que apuntaron a establecer medidas de seguridad, la publicación sería la última instancia de certificación para diplomas expedidos por las universidades del país. Por último, a fines de 2017 se aprueba la Resolución 231-E que establece el Procedimiento Simplificado para la intervención de Diplomas, Certificados Analíticos y demás Certificados universitarios que crea el SIDCer, que obliga a tramitar conjuntamente analítico y diplomas, práctica que no realizaba nuestra Universidad. Esto conllevó la necesidad de realizar más ajustes en los analíticos ya que por exigencia de la DNGU estos deben reflejar fielmente el plan de estudios que se puso a consideración y se aprobó por el Ministerio oportunamente por medio de la Resolución Ministerial correspondiente.

Este nuevo sistema, que es el que funciona actualmente, maneja las legalizaciones en forma virtual, lo que se le envía al Ministerio es información, es decir no se remite más el diploma, y una vez aprobada por parte del Ministerio la información enviada, se imprime la etiqueta en nuestra Dirección y se procede a escanear la imagen del analítico y del diploma del interesado para subirlas y someterlas a control del Ministerio. La finalización del trámite consiste en la publicación de la información de egresado en el Registro Público de Graduados. Para este año 2019 ya ningún diploma se realiza en forma manual por caligrafía.

También existen soluciones para aquellos que han extraviado el diploma ya que se les expide una Copia de Acta, (Ordenanza 7/59) y Canje del Diploma para aquellos casos que aún conservan el diploma, pero el mismo presenta un notable deterioro. Estos trámites fueron una respuesta acorde al espíritu de nuestra Universidad para aquellas personas que perdieron o se les estropeó su diploma como consecuencia de la inundación del 2013. Para estos cabe mencionar que la Universidad dictó la Resolución N.º 358/13 que exime del pago de la tasa administrativa a quienes acrediten haber sido víctimas de tal fenómeno climático.

También se tramitan por intermedio de nuestra Dirección las reválidas/habilitaciones para aquellas personas que habiendo obtenido su título en el extranjero desean ejercer su profesión en la República Argentina (Ordenanza 94).

## 31.4. Gestión de la Propiedad Intelectual

### Descripción y Fundamentación

A fin de asesorar sobre la mejor forma de proteger los conocimientos generados por la comunidad universitaria se creó en el año 2000 la Dirección de Propiedad Intelectual, por Resolución N.º 837.

Esta Dirección tiene a su cargo el Programa de propiedad intelectual y aspectos jurídicos relacionados a la transferencia de conocimientos y tecnologías. La importancia del presente Programa radica en reconocer el rol fundamental que ocupa el Conocimiento en esta nueva era y particularmente los bienes intelectuales cuya debida protección permite mejorar las condiciones de negociación, transferencia y explotación de los resultados generados en el ámbito universitario con el consiguiente beneficio para la Universidad y para toda la sociedad.

En este marco, la Dirección de Propiedad Intelectual desarrolla acciones de asesoramiento, formación y gestión de todas las actividades vinculadas a la propiedad intelectual de producciones científicas, tecnológicas y artísticas al interior de la UNLP.

Desde la DPI se ha contribuido con la conformación de ordenanzas y directrices sobre la materia específica:

- la Ordenanza 275/07 del HCS sobre Protección de los resultados de la investigación bajo las normativas de Propiedad Intelectual;
- el Ordenamiento Jurídico para el Uso de las Marcas de la UNLP. Incluido dentro del “manual de Identificación Institucional”. Aprobado por Disposición HCS-5 N.º 99/03 de fecha 24/06/2003,
- “Directrices sobre Defensa de Tesis en ámbitos de Confidencialidad”,
- Manual de procedimientos para la comunicación de resultados innovadores en la UNLP. Aprob. Resol461/12.
- Coordinación de elaboración de software de comunicación de invención y elaboración de pautas para la comunicación de resultados protegibles bajo propiedad intelectual 2012
- “Proyecto de Gestión de la Propiedad Intelectual en la Digitalización del Patrimonio Cultural Inmaterial en Argentina”. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual2010

<http://www.wipo.int/export/sites/www/tk/es/culturalheritage/casestudies/claralimareport>

PICTO CIN 2 0142. Bases para la Puesta en Marcha y Sustentabilidad de un Repositorio Digital Institucional “Documentos de la consultoría jurídica: Modelos de instrumentos para la gestión del derecho de autor en repositorios abiertos”. 2012-2013.

### **31.4.1. Patentes de Invención**

En el caso de tratarse de desarrollos patentables, se redactan acuerdos de confidencialidad para ser firmados entre los integrantes del grupo de investigación. Por otro lado, se toma intervención en relación con los acuerdos de confidencialidad que deben firmar los grupos o directores de instituto en relación con material o información recibida desde el extranjero.

Ante un nuevo desarrollo inventivo presentado a la oficina, esta Dirección procede a evaluar las posibilidades de patentamiento a través de la búsqueda de Información tecnológica, a saber:

Búsqueda y análisis de información tecnológica a los fines de evaluar las posibilidades de patentamiento de los desarrollos gestados en laboratorios, centros de investigación y demás dependencias de la UNLP.

Búsqueda y análisis de información tecnológica con fines legales, por ejemplo, para evitar vulnerar invenciones protegidas.

En caso de decidirse la protección, se realizan los trámites de redacción del documento de patentes, presentación y seguimiento de las solicitudes de Patentes presentadas ante la oficina del Instituto Nacional de la Propiedad Industrial.

### **31.4.2. Registro de Marcas**

Actualmente el uso de las marcas en las Universidades Argentinas viene tomando importancia en diferentes áreas: por un lado, en las actividades de *merchandising* llevadas a cabo por la Universidad o por licenciarios, por otro lado, con la puesta en el mercado de productos que van desde textiles a productos alimenticios que se insertan en el mercado con el sello de certificación de calidad de la UNLP.

En todos estos casos, el debido registro de la marca permite otorgar licencias de uso de marca.

La estrategia de la DPI ha sido proceder al registro de las marcas de los símbolos (hoja de roble, escudo mayor) y nombre y siglas de la UNLP, así como aquellas marcas que se utilizan asociadas a productos o servicios como ser la Editorial de la Universidad (EduLP), Productos INCHAUSTI, PROPIA, CREG, CEPROM, entre otras.

Desde la DPI se redactó el Ordenamiento Jurídico para el Uso de las Marcas de la UNLP incluido dentro del “manual de Identificación Institucional”. Aprobado por Disposición HCS-5 N.º 99/03 de fecha 24/06/2003.

### **31.4.3. Registro de Derechos de Autor, páginas web y software**

Si bien los Derechos de Autor nacen junto a la obra y para ser ejercidos no necesitan cumplir ningún tipo de formalidad, el Registro de estas tiene como beneficio ser un elemento más de prueba de autoría. Es por ello por lo que es recomendable realizar el registro de todas las creaciones producto del intelecto.

Dentro de la Universidad, tanto las actividades científicas como docentes generan constantemente obras intelectuales. Hoy en día la actividad docente no se desarrolla solamente en el ámbito del aula, sino que se profundiza y agiliza la enseñanza a través de los nuevos medios de comunicación, como, por ejemplo, las páginas web. Tanto estos nuevos soportes digitales, como los más tradicionales en formato papel, son susceptibles de ser registrados.

Si bien en la mayoría de los casos, el registro no es obligatorio, para algunos tipos de obras su registro y su obligatoriedad está indicada en la Ley de Propiedad Intelectual 11723.

Por otro lado, a estos se le suman trámites complementarios y obligatorios como el ISSN (Internacional Standard Serial Number) para las publicaciones periódicas y el ISBN (Internacional Serial Book Number) para libros y ediciones semejantes.

#### **31.4.4. Registro de variedades vegetales**

Los procesos de mejoramiento genético cuyo resultado es una nueva variedad vegetal, deben ser inscriptos para resguardo de su propiedad en el Registro Nacional de Propiedad de Cultivares y para su comercialización en el Registro Nacional de Cultivares. Para su mantenimiento deben abonarse aranceles en forma anual.

#### **31.4.5. Contratos de transferencia de conocimientos**

Se trabaja en conjunto con el área de convenios en los temas de Gestión y Negociación de Contratos de Transferencia de Conocimientos, las licencias de uso de patentes, acuerdos de transferencia de materiales, acuerdos de confidencialidad, contratos de edición, contratos de multiplicación de variedades vegetales, así como la valorización de los conocimientos desarrollados, entre otros. Se procede a la redacción de los mencionados acuerdos específicos y se interactúa con la Dirección de Convenios en cuanto a la revisión final de los mencionados acuerdos.

Una vez firmados, se realiza el seguimiento continuo de los mismos a fin de corroborar su cumplimiento.

#### **31.4.6. Relaciones Institucionales Internacionales**

Se han generado relaciones fluidas y estables con la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), que es el organismo internacional más importante sobre la materia, lográndose el compromiso de recibir apoyo y asistencia permanente a través de otorgamiento de cursos de formación, becas de especialización, asistencia financiera para proyectos de difusión de la Propiedad Intelectual, asistencia financiera y capacitación para proyectos de servicios de información tecnológica.

En este contexto la Dirección de Propiedad Intelectual de la UNLP ha sido designada por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, como Coordinador Universitario de Propiedad Intelectual para las Universidades Argentinas, en el marco del Proyecto Iniciativa Universitaria de la OMPI.

### 31.5. Gestión de convenios

La política de gestión convenios resulta de vital importancia para la vinculación, transferencia y generación de conocimientos de nuestra casa para con el resto de la comunidad. Desde el Estado Nacional y los organismos que lo integran en forma centralizada o descentralizada, como así también Universidades Nacionales y Privadas de nuestra nación y del resto del mundo, hasta con sujetos privados con los cuales se forman estos canales de cooperación mutuos.

A partir del año 2018 el Consejo Superior de la Universidad aprobó la ordenanza Nº 295/18 la cual regula con un alto nivel de precisión el proceso de preparación, celebración, ejecución y control de los instrumentos convencionales que celebre o haya celebrado la Universidad Nacional de La Plata, y sus instrumentos preparatorios. Esto trajo aparejados cambios no solo en la estructura orgánico funcional del área, en donde se produjo un incremento en la dotación de personal del área, sino que también la capacitación de los mismo en la mecánica operativa que demandaba el nuevo procedimiento aplicable a la tramitación de estos instrumentos. Por supuesto, el avance en su aplicación trajo aparejado el ordenamiento de la plataforma de convenios vigentes de nuestra Universidad, habiéndose realizado una depuración de aquellos instrumentos obsoletos y la reválida de aquellos que resultan de suma importancia para la casa al 1ero de enero de 2019, debido a lo que estipulaba la transitoriedad de aplicación de la Ordenanza 295.

Hoy, el procedimiento se encuentra funcionando en forma ágil y eficaz tanto en Facultades, como así también en las Dependencias de la Universidad. Con sistemas de control llevados adelante por la Dirección de Convenios de la Presidencia, se ha dotado a las tramitaciones de seguridad jurídica y procedimental, logrando la firma y aplicación de los instrumentos en el menos tiempo posible, cumpliendo la totalidad de los extremos requeridos por la Ordenanza y sus normas complementarias. Desde la entrada en vigencia de la Ordenanza 295 se han tramitado a través de la Dirección de convenios la siguiente cantidad de actuaciones.

1000	Cs Naturales y Museo	23
100	Presidencia	189
1100	Cs Astronomicas y Geofisicas	9
1200	Bellas Artes	10
1600	Inchausti	1
1800	Direccion General de deportes	2
200	Cs Agrarias y Forestales	3
2400	Arquitectura y Urbanismo	20
2600	Bachillerato de Bellas Artes	1
2700	Periodismo	4
300	Ingenieria	38

3100	C.E.S.P.I	1
3200	Trabajo Social	8
3300	Informatica	40
3400	Psicologia	17
400	Cs. Juridicas y Socialesd	8
500	Humanidades	22
600	Cs Veterinarias	11
700	Cs. Exactas	64
1300	Colegio Nacional	1
2500	Odontologia	1
1500	Escuela Graduada	1
800	Cs. Medicas	14
1700	Biblioteca Publica	1
3000	Dirección General de Construcciones y Mantenimiento	1
900	Cs. Economicas	70
	Totales	560

## 31.6. Personal

### 31.6.1. Dirección General de Personal

La Dirección General de Personal interactúa en un contexto cambiante, complejo, global y dinámico, requiriendo de recursos humanos y materiales acordes a esas premisas, como así también de normativas y procesos que permitan dar cumplimiento a las estrategias formuladas por la UNLP. En este aspecto, desde el año 2010 a la fecha ha habido una evolución considerable, quedando aún mucho por avanzar para alcanzar las metas propuestas.

#### 31.6.1.1. Escenario 2010-2018

En la evaluación retrospectiva, observamos una Dirección General que carecía de visión sistémica, prevaleciendo conceptos estancos, con marcado atraso en la utilización de la tecnología, fuerte adhesión al hábito instituido, a procesos y a procedimientos burocráticos que retrasaban o duplicaban tareas, deficiencia en las comunicaciones internas y externas, falta de sistematización en la comunicación recíproca con las Delegaciones, ausencia de interacción entre los sectores que compartían tareas, ausencia de mecanismos para realizar reuniones periódicas con las áreas de trabajo, falta de participación en concursos para incorporar personal, en convenios o acuerdos de trabajo con otras Instituciones que involucrasen temas del área, así como en planificación de Cursos de Capacitación, y sin elementos adecuados para la resolución de problemas.

A partir del año 2011, comienza la compleja tarea de posicionar a la Dirección General en el servicio administrativo de referencia de todos los asuntos inherentes a la gestión de los Recursos Humanos, aprovechando las fortalezas detectadas: personal con amplia experiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas, alto nivel de observancia de la normativa

vigente, conciencia de la necesidad de cambios, posibilidad de acceso a nuevos y diferentes sistemas de información y actualización de los existentes (Liquidador de Centro de Procesamiento de la Información –CeSPI).

Entre 2011 y 2014, la Dirección General emprende la consolidación del sistema de Gestión por objetivos y prioridades de proyectos, sistematiza los procesos de comunicación participativa e involucra a lxs trabajadorxs Nodocentes en los de formación permanente. Para hacer frente a esta tarea específica, modifica su estructura orgánico-funcional creando la Subdirección General de Personal, así como las Direcciones de Certificaciones Previsionales, de Gestión Administrativa, Procedimientos Administrativos y Legajos y Control Planta de Cargos, reorganiza las Áreas de Seguros y Obras Sociales, de asistencia técnico-informática, de prestaciones del personal e incorpora el área de Salud de los Recursos Humanos como Dirección entre sus dependencias.

Es el momento de mejoras en la carga de Datos Personales en el Liquidador CeSPI, la implementación masiva del Sistema de Gestión SIU MAPUCHE, el comienzo de las tareas de despapelización y archivo, mediante digitalización de los Legajos del personal inactivo y de las Certificaciones Previsionales. Se abordan los Cursos y Talleres de Capacitación y Sensibilización del Personal Nodocente interno y externo a la Dirección General, como así también, se promueven los contactos e intercambios con otras Universidades presentándonos con Proyectos en Encuentros Nacionales y asesorando en consultas de su incumbencia. Se establece el acercamiento a los jubiladxs y al personal en vías de jubilación propio de la Casa y de otras Instituciones Nacionales e Internacionales, mediante actividades agrupadas en un Programa de Preparación para la Jubilación, deviniendo la UNLP en pionera en este tema entre las otras Instituciones Universitarias. Comienzan las intervenciones como Veedora Institucional en los llamados a Concursos Nodocentes y en el asesoramiento administrativo general a miembros de los Jurados designados y a ser parte de la propuesta de agilización de trámites mediante la estrategia de renovación normativa y cambio de circulación de la información.

El año 2018 encuentra a la Dirección General participando activamente en las políticas relacionadas con los recursos humanos de la Universidad, en franco crecimiento y sorteando dificultades que todavía se plantean en la administración interna y general de la Universidad.

### **31.6.1.2. Escenario actual**

La Dirección General de Personal, convertida en un asesor primario a nivel central interno y externo a la Universidad, de las actividades inherentes a su temática, alcanzó el reconocimiento que le exige trabajar intensamente en su superación constante. La calidad de su servicio se observa ahora desde un plano sistémico e integrador, en el que es imprescindible la profesionalización lograda por sus actores. Responder a los lineamientos de una Institución con un Plan Estratégico tan detalladamente elaborado, requiere una planificación cuidadosa de las actividades que se van a emprender y la selección más eficiente, dentro del universo posible, de los recursos con los que se llevarán a cabo dichas acciones. Se convierte en ineludible delinear cuidadosamente los procesos de trabajo, considerando que no siempre el área externa interactuante toma el mismo camino. En este sentido, se han obtenido muy buenos resultados con aquellos que lo implementan y escollos en las actividades propias cuando no lo hacen.

Objetivos como la transparencia, desburocratización, despapelización, celo en el cuidado de la información que circula, eficacia en la transmisión de la información que debe ser comunicada fueron el origen del diseño y puesta en práctica de normativas y procedimientos que permitan alcanzarlos.

Los recursos, escasos generalmente, interfieren en la consecución de acciones que se pretenden necesarias:

En cuanto a los recursos materiales, el no poder contar con equipamientos adecuados, demora tareas como la digitalización de documentos que se debe realizar en forma artesanal, dada la cualidad específica del elemento que se trata. Así como, el no contar con el elemento digitalizado, impide su destrucción en vías de despapelizar, los archivos siguen siendo inadecuados y para evitar la pérdida de documentación de alto valor, esta debe convivir con los empleados que la generan, en espacios por demás reducidos y en condiciones edilicias preocupantes, como por ejemplo la deficiente instalación eléctrica que produce cortes reiterados en medio de la jornada laboral o la falta de refrigeración/calefacción adecuada porque los equipos requieren de constante mantenimiento.

Los excesivos tiempos de concreción de tareas externas a la Dirección General, cuya aceleración posibilitaría agilizar sus procedimientos tanto internos como con otras organizaciones, le impiden avanzar en propuestas superadoras y acuerdos con su planificación estratégica. Tal como la ausencia de convenios propuestos o la demora en el desarrollo de sistemas que reemplazarían los métodos manuales de procesamiento de la información, entre los que destacan un Sistema de Certificación Previsional web, Declaraciones Juradas web de Datos Personales y Cargos, y un sistema de control de Planta Docente y Nodocente.

Las múltiples actividades incorporadas requieren de recursos humanos calificados para su realización, es de destacar que la dotación resulta insuficiente, ya que cada área de la Dirección General es, como mínimo, fiscalizadora de los procedimientos de cada una de las Facultades y Dependencias y en muchos casos se transforma en ejecutora, sobre todo de las Dependencias que, por falta de personal o destreza en la realización de la tarea, la derivan a central.

### **31.6.1.3. Nuestros avances**

Participación activa en el sistema de información para el Plan Estratégico, en la Autoevaluación Institucional y en la certificación de firma digital.

Mejoras en el sistema automatizado de registro de asistencia en Presidencia Ampliación de programación y controles.

Implementación, programación, seguimiento y controles en sistema automatizado de registro de Asistencia en otras Dependencias.

Habilitación para el blanqueo de claves SIU Mapuche.

Veedurías institucionales y asesoramiento administrativo en Llamados a Concursos para cubrir cargos Nodocentes. Intervención en organización de los Concursos Nodocentes de la Presidencia.

Mejoras en la carga, fiscalización y actualización de la información relacionada con Personal de la UNLP en SIU Mapuche. Asistencia técnica permanente en Facultades y Dependencias.

Organización del Área de Ética en el ejercicio de la función pública con funciones para el asesoramiento, fiscalización e interacción con la Autoridad Nacional de aplicación.

Progreso en la digitalización de documentación (Legajos Pasivos y Certificaciones Previsionales).

Diseño de normas y procedimientos para optimizar el ingreso, circulación y egreso de la documentación en la Dirección General de Personal.

Estructura Orgánico-Funcional, análisis y planificación para la creación de nuevas áreas:

Área específica para el tratamiento de Concursos Nodocentes.

Área de Calidad y Estadísticas de la Dirección General de Personal para atender las necesidades de análisis de la estructura orgánico-funcional, participación en la mejora de procesos y procedimientos, establecer indicadores, estudiar y comparar nóminas, observar y poner en uso nuevos sistemas, impulsar la interacción entre los equipos de trabajo.

Subdirección de Gestión Administrativa para mejorar la supervisión y control de tareas y contener las nuevas áreas a crear.

#### **31.6.1.4. Perspectiva**

El personal docente y Nodocente, como se desprende del propio presupuesto y de la esencia de la actividad universitaria, es un aspecto fundamental, y se necesita sostener un adecuado equilibrio entre los objetivos de la institución, las necesidades que demandan sus actividades y la capacidad presupuestaria para satisfacerlas.

Ambos claustros cuentan con sus convenios colectivos de alcance nacional: el Nodocente, firmado en el año 2005 y homologado en el 2006; y el Docente, firmado en el año 2014 y homologado en el 2015, que avanza aceleradamente en su armonización con el Estatuto de la UNLP y las disposiciones vigentes, dotando de estabilidad laboral al conjunto de lxs trabajadorxs y definiendo las condiciones para avanzar en su carrera.

El presupuesto 2018 establece una planta de 13 787 docentes universitarixs, 572 docentes preuniversitarixs, además de 8899 horas en los colegios y 3016 Nodocentes, y de 112 funcionarixs entre autoridades y cargos de gabinete.

En el caso de lxs docentes, las facultades muestran un equilibrio general en la cantidad de profesores y auxiliares frente a clase para atender una matrícula de unxs 105 000 estudiantes de pregrado y grado, y unos 5000 de establecimientos de los demás niveles educativos, con educación gratuita, más allá de sobre- y subofertas internas entre las cátedras de cada Carrera y Facultad.

El desafío de los próximos años es terminar de equilibrar los cargos necesarios para el dictado de clases y lograr un crecimiento aún mayor en dedicaciones exclusivas y semiexclusivas que permita contar con al menos un 31,03 % (proporción promedio nacional 2014) de docentes investigadorxs, tecnólogxs o extensionistas con la mayor parte de su tiempo laboral en la universidad. Esto nos dotará de una comunidad docente con un mayor involucramiento con la vida y los objetivos del desarrollo universitario.

Por su parte, la planta de personal Nodocente fue fijada en 2649 cargos para la UNLP, en los acuerdos generales de las Convenciones Colectivas de Trabajo del año 2006 entre el Ministerio de Educación, a través de la SPU, y la Federación Argentina de Trabajadores Universitarios (FATUN), con una distribución armónica y decreciente entre las categorías 7 (ingresante) a 1 (51 cargos categoría 1; 184 categoría 2; 356 categoría 3; 443 categoría 4; 505 categoría 5; 544 categoría 6, y 566 categoría 7). En función de esa planta, a la que sumó un contrato programa por 120 cargos categoría 7 (40 por año desde el 2013 al 2015), y otro para la creación de la estructura Nodocente del Canal TV Universidad, por un total de 15 cargos (1 cargo categoría 1; 3 cargos categoría 3; 7 cargos categoría 5, y 4 cargos categoría 7) durante los años 2014 y 2015, el Ministerio asigna anualmente el presupuesto salarial Nodocente a nuestra institución, el que cubre, en salario promedio para el año 2018, según la pirámide convenida, 2784 agentes.

En estos años, la UNLP cubría con recursos demandados por otras actividades y servicios, unos 3016 cargos en su mayoría en categorías altas, producto centralmente de ser una planta de marcada antigüedad y excesivamente envejecida por una medida acordada en paritaria local del año 2006. Esta medida frenó las intimaciones jubilatorias en espera de la sanción de una ley que asegure el 82 % móvil para el sector, semejante a la que rige para lxs

docentes, ya que las jubilaciones actuales no alcanzan esa proporción en el ingreso de bolsillo del trabajador Nodocente.

El paso de los años y la falta de expectativas ciertas de que esa ley se sancione en el corto plazo impulsó a la UNLP a proponer, en el año 2010, un incentivo equivalente a diez sueldos nominales menos aportes de ley, para aquellxs trabajadorxs en condiciones de jubilarse (edad y años trabajados) que opten voluntariamente por la jubilación. En una convocatoria con un plazo cerrado de 60 días (del 20 de octubre al 20 de diciembre de 2010) se acogieron a la propuesta 201 de lxs 285 empleadxs en condiciones de jubilarse, un 70 % de aquellxs que no eran intimados por las condiciones establecidas en la paritaria.

En los años siguientes, y por pedido de ATULP, se sostuvo esta política mediante sucesivas reaperturas del sistema, ratificando cada una el marcado interés de lxs trabajadorxs en la misma. Como síntesis del proceso descrito, en 2015 se firmó una acta paritaria particular estableciendo las condiciones y características del Programa de modo estable como política sostenida de la Universidad y, como consecuencia, ya todxs lxs trabajadorxs cuentan con un horizonte de certeza en relación con su jubilación, circunstancia que permite señalar que prácticamente no quedan situaciones de exceso en la edad máxima jubilatoria, y el inicio de los respectivos trámites jubilatorios acompaña armónicamente el crecimiento vegetativo de la planta..

Este proceso permitió aportar un mayor equilibrio a la distribución tanto de categorías como del propio personal en las facultades y dependencias, cumplir con compromisos paritarios de ingreso a planta del año 2007 –suspendidos por una evidente imposibilidad económica– y restablecer el llamado a concurso para el ingreso a la carrera Nodocente. En este sentido, cada año, en paritaria se discute la aplicación de las vacantes generadas por jubilación a la cobertura prioritaria de puestos de ingreso, tan necesarios por el crecimiento de la Universidad. Este proceso ha permitido incorporar cientos de nuevos trabajadores, por concurso, a la planta Nodocente en toda la Universidad. El primer paso, fundamental, de eliminar en gran medida el déficit en el costo salarial ya se ha dado. Queda como tarea terminar de recomponer el equilibrio en la pirámide conformada por las categorías y terminar de sustituir, en la planta de personal, los contratados para trabajos permanentes por personal con estabilidad.

En ese mismo sentido, es importante lograr paulatinamente una distribución física equilibrada de lxs trabajadorxs Nodocentes en facultades y dependencias, evitando cambios bruscos y traumáticos, pero con una política explícita de reasignación de vacantes a medida que las mismas se produzcan.

Sin embargo, el crecimiento general que manifestó la UNLP en los últimos años (en edificios, estudiantes y docentes), como el de otras universidades públicas, requiere de una urgente revisión de los acuerdos nacionales en la asignación de una planta de personal acorde a estas nuevas realidades. El objetivo es resolver el actual desfasaje y en ese sentido se trabaja junto con ATULP y las distintas Facultades y Colegios. La planta necesaria, calculada en base a los criterios del modelo de pautas para asignación de recursos a universidades nacionales del CIN, sería de 3118 agentes, con una distribución armónica en las siete categorías. Esto significaría 349 agentes más que los que hoy están financiados en el presupuesto de la UNLP.

El objetivo es contar con una planta Nodocente acorde a las necesidades de administración, asistencia y mantenimiento de las diversas áreas de la universidad, con una pirámide escalafonaria equilibrada y armónica a las responsabilidades requeridas a cada trabajador y con la cobertura presupuestaria correspondiente por parte del Estado nacional. Esto permitirá no distraer en ella recursos adicionales vitales para otras actividades, que permitan dar respuesta a las demandas propias del sistema y de las hechas a la universidad por la misma sociedad.

Para ello se necesita de un plantel capacitado. Por ello, en el marco del Plan Estratégico se plantearon como objetivos:

- Generar en el personal de la UNLP una adecuada conciencia de servicio, como así también una actitud innovadora, dinámica y responsable.
- Implementar talleres de capacitación para el personal involucrado dentro del marco del Plan de Capacitación de Nodocentes.
- Identificar las demandas de capacitación de la comunidad, del sector público y del sector privado.
- Elaborar la mejor respuesta a los requerimientos de las organizaciones, articulando los distintos ámbitos de conocimiento de esta Universidad y de otras casas de Altos Estudios.

### **31.6.2. Plan de Diagnóstico y Saneamiento de la Planta Nodocente**

#### **Objetivo: una planta Nodocente ordenada, funcional y financiada**

En el Plan Estratégico se plantean como objetivos:

- Definir de manera consensuada las plantas básicas de personal Nodocente necesarias para el funcionamiento de las distintas Facultades, Colegios y Dependencias.
- Distribuir los recursos genuinos disponibles de manera que paulatinamente se vayan cubriendo esas necesidades.
- Corregir paulatinamente las asimetrías entre las dotaciones de personal de las distintas Facultades, Colegios y Dependencias.
- Regularizar la situación de las personas que cumplen tareas Nodocentes de planta permanente bajo distintas modalidades de contratación.
- Lograr que cada trabajador realice tareas acordes a su categoría de revista. (Seguimiento y Evaluación continua de la gestión – Estrategia 6: Administración y Gestión).

Esos objetivos, a su vez, pueden sintetizarse en tres dimensiones:

#### *1. Planta ordenada:*

Es necesario que cada Facultad, Colegio o Dependencia de la Presidencia cuente con el personal necesario para el normal desarrollo de sus actividades específicas. Es decir, compatibilizando las pautas suministradas por el Modelo de Asignación Presupuestaria aprobado por el Consejo Interuniversitario Nacional con las reales necesidades de cada unidad de gestión que compone la Universidad, se pretende alcanzar acuerdos institucionales que guíen la distribución de los cargos entre ellas para que a nadie falte lo que a otra sobra. Es lo que llamamos “distribución horizontal”.

#### *2. Planta funcional:*

A la luz del escalafón establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por Decreto del PEN N.º 366/06, se debe propender a la adecuación de la categoría de revista de cada agente respecto del correcto encuadramiento de las tareas efectivamente realizadas y que respondan a las reales necesidades de cada una de las unidades de gestión que componen la Universidad.

De este modo, se busca evitar dos problemas inversos: Por un lado, la enojosa situación de quien asume responsabilidades sin percibir la debida remuneración por ello; y, por otro, la igualmente fastidiosa, en la que quien no desempeña funciones de responsabilidad ostenta cargos de alto rango. Ambas distorsiones afectan gravemente la funcionalidad de las plantas por las inevitables comparaciones que se producen.

Una correcta “distribución vertical” (como llamamos a este ordenamiento) de los cargos permitirá evitar esas disfuncionalidades y dirigir la inversión allí donde están las reales necesidades de la institución.

### *3. Planta financiada:*

Ninguno de los objetivos postulados es sostenible en el tiempo sin el adecuado financiamiento; el que no debe ser ni menor ni mayor al necesario. Así podemos hablar de tres plantas: “Planta financiada”, “planta necesaria” y “planta ocupada”. Tomamos la primera como aquella que puede afrontarse con el financiamiento previsto por la SPU; por la segunda nos referimos a la teórica derivada del modelo y con la tercera, finalmente, connotamos aquella planta que efectivamente ejecuta la Universidad. Hoy tenemos una planta ocupada menor a la necesaria y mayor a la financiada; con lo cual tenemos problemas para funcionar correctamente y, en paralelo, la generación de un déficit en materia Nodocente. La correspondencia entre las tres plantas garantizará la estabilidad de los acuerdos institucionales y la sostenibilidad en el tiempo de las políticas de recursos humanos en particular y, por la naturaleza misma de esta, del resto de las políticas.

## **Condicionantes previos y medidas**

El logro de los objetivos planteados se ha visto dificultado por tres principales condiciones verificadas en la historia reciente de nuestra Universidad.

### *Abandono de la política jubilatoria*

Desde 2006 y hasta 2010 la Universidad no favoreció por ningún medio el acceso del personal a los beneficios jubilatorios por diversas razones externas e internas. Esta decisión generó un envejecimiento de la planta Nodocente, por un lado; y por otro una cristalización que impidió una movilidad razonable. El malestar generado, a su vez, exigió la implementación de medidas de emergencia tanto en los ingresos a la planta como en los ascensos de categoría que conspiraron contra la sanidad presupuestaria de la Institución. Todo ello, afectó gravemente la correcta distribución de los cargos Nodocentes tanto horizontal como verticalmente; generando plantas altamente disfuncionales y sin financiamiento adecuado. A partir de 2010 la Universidad ha desarrollado una sostenida política de incentivo a la jubilación del personal Nodocente para comenzar a corregir esa situación.

### *Aumentos de categoría sin concursos y sin control funcional*

La situación anteriormente descrita, juntamente con el período de sueldos muy bajos anterior al proceso de recomposición salarial Nodocente, generó la tendencia a compensar los magros ingresos con el ascenso de categoría sin una debida correspondencia con las funciones desempeñadas o necesarias. Este cuadro generó por un lado plantas altamente disfuncionales que, a su vez, completado el proceso de recomposición salarial, se presentan como gravemente deficitarias debido a la planta financiada. Por su parte, el abandono durante ese período del sistema de concursos para proveer a los ascensos facilitó la distorsión impidiendo un debido control de funciones y su correlativa idoneidad; contribuyendo así a los defectos antes apuntados.

### *Crecimiento general sin crecimiento de plantas*

A partir de 2006 la Universidad desplegó un agresivo proceso de crecimiento en todas sus variables de matrícula, graduadxs y metros cuadrados construidos. Además de ampliar sus unidades de gestión y de servicios. Todo ello debido a las históricas necesidades largamente postergadas que fueron superadas ampliamente. Este crecimiento no fue acompañado, desde la SPU, con el correspondiente crecimiento del financiamiento de las plantas Nodocente; generando un crecimiento del déficit por un lado y el recurso a figuras no formales de contratación para cubrir las necesidades mínimas operativas de la Universidad.

### *Medidas que hemos tomado*

A partir del Plan Estratégico para la Gestión 2010-2014 se establecieron sendas políticas para enfrentar los problemas que el escenario descrito postulaba, la mayoría de las cuales se han sostenido hasta la actualidad y vienen rindiendo los resultados esperados; aunque a un ritmo menor al óptimo.

### *Incentivo a la jubilación del personal Nodocente*

En 2010 se inauguró, por Res. 1095/10, el Programa Estímulo a la Jubilación para el Personal Nodocente. El mismo consistía en la posibilidad, para quienes adhirieran voluntariamente al sistema, de completar los trámites conducentes al otorgamiento del beneficio jubilatorio previsto en la Ley 24 241 continuando en funciones hasta tanto comience la precepción del haber previsional, obteniendo además un premio estímulo igual a diez sueldos nominales menos aportes de ley con un monto mínimo de noventa mil pesos. El sistema despertó el interés de gran parte de los potenciales beneficiarixs que masivamente adhirieron, rompiendo una inercia de cinco años sin jubilaciones en la Universidad. Tal fue el éxito del sistema que, a partir del año siguiente, la Asociación de Trabajadores de la Universidad de La Plata (ATULP) solicitó formalmente cada año la reapertura del sistema lo que se verificó a través de sendas resoluciones de Presidencia.

Mediante este sistema, que se fue perfeccionando en sus procedimientos con cada edición, cientos de trabajadores Nodocentes han accedido a su jubilación y obtenido el correspondiente premio estímulo. El financiamiento para el pago de los premios se obtiene de retener la confirmación de las vacantes producidas por el plazo que demande la amortización en cada caso no teniendo, en el mediano plazo, impacto en las finanzas de la Universidad.

El éxito del sistema permitió que la cantidad de trabajadores en condiciones de acceder a la jubilación baje notablemente, permitiendo redireccionar el financiamiento hacia la necesidad de cubrir cargos Nodocentes nuevos en la categoría de ingreso.

De cualquier manera, el viejo anhelo del 82 % móvil seguía generando resistencia a la adhesión, configurando un núcleo de trabajadores que prolongaba su prestación de servicios activos. Por esta razón, y luego de gran debate y deliberación, se alcanza en 2015 el Acta Paritaria 1/15 que prevé la reinstauración del sistema de intimaciones a la jubilación de aquellxs que, reuniendo las condiciones de la ley, superen los 70 años; adicionando, además, un esquema de premio decreciente debido a la demora injustificada en la adhesión, para los casos entre 65 y 70 años. A partir de la Resolución 841/15, el programa estímulo a la jubilación Nodocente ha quedado consolidado en forma permanente para todxs aquellxs agentes que cumplan con los requisitos jubilatorios.

Con la implementación del nuevo sistema, los núcleos de resistencia han sido disueltos y se ha verificado la adhesión de casi la totalidad de aquellxs en condiciones, tendiendo a la normalización definitiva del sistema. Proyectamos que –anualmente y por los próximos 5

años– el programa producirá la jubilación de 378<sup>1</sup> agentes, lo que representa una merma de 699,4 puntos básicos de financiamiento Nodocente.

#### *Régimen de concursos*

En 2012 se planteó en el ámbito de la Paritaria Particular la necesidad de ajustar el sistema de concursos, tanto para ascenso como para ingreso, del personal Nodocente a las previsiones del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por decreto del PEN N.º 366/06 y, en consecuencia, se dictó el nuevo régimen plasmado en la Ordenanza 262, con su texto de 2012. Conjuntamente, se acordó en el ámbito de la Paritaria que el concurso sería desde allí en adelante la única y exclusiva vía para canalizar los ascensos e ingreso del personal; tal como lo exigen las normas vigentes y las aspiraciones de idoneidad y transparencia en los procederes públicos que iluminan el estado de derecho. La combinación del sistema de concursos con el proceso de estudio previo a la certificación de cada vacante (que desarrollamos en el punto siguiente), no solo implica un salto de calidad institucional premiando la idoneidad y la dedicación con procedimientos transparentes; sino que, además, ha generado el escenario para desarrollar el proceso de redistribución que permite la corrección de las asimetrías tanto verticales como horizontales en la planta Nodocente. El sistema se ha generalizado con el tiempo y hoy ya es parte de los procedimientos normales y cotidianos de la Universidad; consolidándose como el único medio de acceso a la planta Nodocente.

#### *Gestión de vacantes cargo por cargo*

Anticipamos que el sistema de concursos Nodocentes prevé un proceso de certificación previa, por parte de los servicios de la Presidencia, de cada una de las vacantes (o cargos nuevos) que vayan a cubrirse. Ese proceso ha sido la llave que ha permitido el estudio caso por caso de las vacantes solicitadas por las diversas unidades de gestión, ajustándolas a las reales necesidades operativas debidamente acreditadas. De ese modo, se ha producido un trabajo constante de reducción de categorías innecesariamente elevadas antes de posibilitar cada concurso de ascenso.

Esto ha generado tres efectos positivos: por un lado, se corrigen situaciones irritantes en las que una persona ostenta una categoría de revista superior a la que, por idéntica tarea, ejecutan sus compañerxs y que corresponde por convenio colectivo. Por otra parte, ha permitido reservar financiamiento para aplicarlo a la creación de nuevos cargos de ingreso necesarios por el crecimiento de la UNLP. Por último, al estar operando sobre un cargo que no está ocupado, se puede redirigir la vacante hacia unidades de gestión que la necesiten con mayor urgencia.

El estudio de este proceso nos permite ir avanzando muy paulatinamente en la generación de los consensos que impone la falta de un tipificador de funciones en el CCT vigente. Además, nos permite evaluar la funcionalidad de la planta mediante la herramienta del “índice de categoría promedio” (ICP, en adelante). Se obtiene mediante el cociente entre la cantidad total de puntos básicos de una planta dada y la cantidad total de cargos de esa misma planta; deduciendo que la planta será más funcional (teóricamente) en la medida en que se acerque a 1 y lo será menos en la medida en que se acerque a 3. Hemos tomado como punto de equilibrio del ICP el valor que surge de la planta financiada conforme Nota SPU 1313/14; que es de 1,5117421 conforme el siguiente detalle:

<sup>1</sup> El número de 378 cargos surge del reporte efectuado a partir de los datos arrojados por sistema de reportes de CeSPI, el cual da cuenta de que, a diciembre de 2018, este representa el universo de agentes Nodocentes en edad de poder acceder al beneficio jubilatorio en un plazo no mayor a 5 años, arrojando un ahorro equivalente a 699.4 puntos de financiamiento Nodocente.

**Tabla N° 1. PLANTA FINANCIADA UNLP<sup>2</sup>**

	<b>cargos</b>	<b>ptos./cargo</b>	<b>puntos</b>
<b>Cat. 1</b>	51	3	153
<b>Cat. 2</b>	185	2,5	462,5
<b>Cat. 3</b>	359	2,08	746,72
<b>Cat. 4</b>	443	1,73	766,39
<b>Cat. 5</b>	512	1,44	737,28
<b>Cat. 6</b>	544	1,2	652,8
<b>Cat. 7</b>	690	1	690
<b>TOTAL</b>	<b>2784</b>		<b>4208,69</b>

<b>ICP</b>	<b>1,5117421</b>
------------	------------------

El proceso de gestión de vacantes en combinación con las jubilaciones nos ha permitido ir corrigiendo paulatinamente el ICP de la Universidad, acercándonos de manera constante al valor ideal antes detallado. Así se advierte en el siguiente cuadro, que demuestra la evolución de la planta ocupada por categoría, comparando los meses de diciembre de 2012 a 2018.

**Tabla N° 2<sup>3</sup>. Cargos activos liquidados**

<b>CAT</b>	<b>12-2010</b>		<b>12-2012</b>		<b>12-2015</b>		<b>12-2018</b>	
	<b>Cargos</b>	<b>Pts*cargo</b>	<b>Cargos</b>	<b>Pts*cargo</b>	<b>Cargos</b>	<b>Pts*cargo</b>	<b>Cargos</b>	<b>Pts*cargo</b>
<b>CAT. 1</b>	45	135,00	44	132,00	44	132,00	45	135,00
<b>CAT. 2</b>	296	740,00	281	702,50	259	647,50	261	652,50
<b>CAT. 3</b>	593	1233,44	563	1171,04	559	1162,72	489	1017,12
<b>CAT. 4</b>	576	996,48	554	958,42	525	908,25	487	842,51
<b>CAT. 5</b>	360	518,40	360	518,40	393	565,92	409	588,96
<b>CAT. 6</b>	515	618,00	451	541,20	370	444,00	338	405,60
<b>CAT. 7</b>	631	631,00	543	543,00	720	720,00	901	901,00
<b>TOTAL</b>	<b>3016</b>	<b>4872,32</b>	<b>2796</b>	<b>4566,56</b>	<b>2870</b>	<b>4580,39</b>	<b>2930</b>	<b>4542,69</b>

<b>ICP</b>	<b>1,615490716</b>	<b>1,633247496</b>	<b>1,595954704</b>	<b>1,550406143</b>
------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

Se advierte que el ICP, entre 2010 y 2018 se ha reducido en mayor valor del que hace falta para alcanzar el ideal detallado en la tabla N.º 1.

*Incremento de cargos de ingreso*

<sup>2</sup> La Tabla N.º 1 expone la planta financiada, tomando como referencia la distribución de cantidad de cargos por categorías del decreto 366/06 que a la Universidad fuera comunicada por Nota SPU 1313/14, con las modificaciones introducidas por convenio ME 1164/13 y por convenio 1141/14 (cuyas copias constan en el anexo documental). Sobre esa base, y como herramienta de comparación, se expresa en “puntos” el costo de cada categoría utilizando la tabla del artículo 53 del CCT homologado por Dec. 366/06. El ICP, como se explicó, se calcula dividiendo la cantidad de puntos por la cantidad de cargos.

<sup>3</sup> Para la Tabla N.º 2, se consignan los cargos activos liquidados (Fuente: CeSPI) en el mes de diciembre de los años 2012 a 2018. A su lado, y para cada categoría, se expresa la cantidad de puntos (conforme la tabla del artículo 53 del CCT) que la cantidad de cargos liquidados representó.

El crecimiento de la UNLP en todas sus variables (ver punto II.3) generó, como se explicó, la necesidad de aumentar la cantidad de trabajadores Nodocentes; pero la falta de financiamiento genuino exigió mediante la política de gestión de vacantes por jubilación una tarea de disolución paulatina de cargos jerárquicos innecesarios para dedicar los puntos resultantes a la cobertura de cargos de ingreso que, a su vez, permitieran regularizar las situaciones informales de vinculación. Así, con referencia en la Tabla 2, advertimos que la cantidad de cargos categoría 7 ha pasado de 631 en diciembre de 2010 a 901 en diciembre de 2018. Es decir, un crecimiento de 270 cargos. Eso sin contar los muchos casos en los que agentes de la categoría 7 ha ganado concursos de ascenso y hoy revista en categorías superiores. De este modo, año tras año, se estiman los puntos que por jubilación habrán de producirse. Del resultado, se aparta un estimado de 20 puntos para atender concursos de ascenso (que es un costo imprevisible, pero que generalmente no supera esa cifra). Lo que queda se aplica a la cobertura de cargos de ingreso. Así, se logra ampliar la base de la pirámide sin crecer en el costo total de la planta.

#### *Límites al uso de figuras informales de contratación*

El descripto escenario de crecimiento de la Universidad sin el correlativo incremento del financiamiento; sin perjuicio de las medidas que se han establecido, devino en la cobertura de sendas necesidades de servicio mediante el recurso a figuras no formales de contratación. En 2012, con el objetivo de generar un sistema de puntuación excepcional debido a los años prestados bajo modos no formales de contratación para ser computados en los concursos de ingreso, se realizó un censo de becarios y contratados. A partir de la consolidación de las políticas desarrolladas anteriormente se ha alcanzado consenso en la necesidad de poner en funcionamiento mecanismos de regularización de los casos detectados de contratación no formal; juntamente con una política de restricción a la celebración de nuevos contratos. A su vez, se establecieron diversos mecanismos para favorecer la situación, en ocasión de los concursos de ingreso, de aquellas personas que vinieran previamente vinculadas a la universidad con figuras no formales de contratación.

### **Problemas subsistentes**

Si bien las políticas implementadas han resultado paliativas para conjurar las dificultades apuntadas; actualmente podemos identificar 5 problemas básicos de las plantas Nodocentes. Muchos de ellos tienden a resolverse por el sostenimiento en el mediano plazo de las políticas que actualmente están en vigencia. Sin perjuicio de ello, el déficit de la planta Nodocente amenaza la sostenibilidad del sistema; y demanda un replanteo para un mejor y más rápido saneamiento de la situación.

#### *Necesidades operativas insatisfechas*

El crecimiento de las variables de la Universidad que han sido puesto de manifiesto impactó en la simulación del modelo de pautas del CIN, que arroja para 2019 una cantidad total de 2901 cargos Nodocentes para la UNLP.

Existe sin embargo un problema fundamental (entre tantos) a la hora de tomar al dicho modelo como un elemento razonable de medición de necesidades de cargos: se trata de la inexplicable exclusión del sistema de pregrado que, como se sabe, en nuestra Universidad tiene una centenaria tradición que les ha valido a los 5 establecimientos de pregrado de la UNLP un lugar en el Estatuto reformado en 2008 y en los órganos de cogobierno. Tan inexplicable resulta su exclusión que la propia Secretaría de Políticas Universitarias ha celebrado sendos convenios-programa con diversas Universidades Nacionales para el financiamiento de estructuras para los establecimientos de pregrado. Razón por la cual, para

que los resultados del modelo sean efectivamente una medida realista de las necesidades corresponde adicionarles la cantidad de cargos que efectivamente se afectan a ese servicio. Así, a los 2901 cargos que arroja el modelo para 2019 hay que sumarle los 235 cargos que en diciembre se ejecutaron en los 5 establecimientos de pregrado de la UNLP; con lo que el modelo “realista” arrojaría una necesidad de 3136 cargos para satisfacer los requerimientos operativos mínimos de la Universidad en 2019. Por otra parte, cabe advertir que el modelo se limita a calcular cantidades totales de cargos, sin discriminar en categorías, lo cual impide una comparación razonable desde la óptica del financiamiento. Por ello, tomamos del modelo la cantidad total de cargos tal como la desarrollamos anteriormente, y le aplicamos la distribución vertical “ideal” que se detalla en la tabla N.º 1. Así, obtenemos que la planta necesaria para sostener las actividades de la Universidad durante 2019 responde al siguiente detalle, en comparación con la planta ocupada para diciembre de 2018:

**TABLA N.º 3. Planta necesaria vs. planta ocupada<sup>4</sup>**

PLANTA NECESARIA			PLANTA OCUPADA		DIFERENCIAS	
	cargos	puntos	cargos	puntos	cargos	puntos
<b>Cat. 1</b>	58	174	45	135	-13	-39
<b>Cat. 2</b>	208	520	261	652,5	53	132,5
<b>Cat. 3</b>	403	838,24	489	1017,12	86	178,88
<b>Cat. 4</b>	502	868,46	487	842,51	-15	-25,95
<b>Cat. 5</b>	572	823,68	409	588,96	-163	-234,72
<b>Cat. 6</b>	616	739,20	338	405,6	-278	-333,60
<b>Cat. 7</b>	777	777	901	901	124	124
<b>Total</b>	<b>3136</b>	<b>4740,58</b>	<b>2930</b>	<b>4542,69</b>	<b>-213</b>	<b>-197,89</b>

Se advierte sin esfuerzo que existe una necesidad objetiva indubitable en cuanto a la cantidad total de cargos Nodocentes, que sobrepasa el 7 % de la planta total ocupada. Desde luego, un análisis cuidadoso de la tabla anterior aconseja el sostenimiento de las políticas anteriormente descritas de corrección de asimetrías verticales. No obstante, ello nunca se podrá compensar la falta de 213 cargos totales por mera distribución de puntos, ya que la planta necesaria es 198 puntos superior a la ocupada. Es decir, la distribución gradual ayuda como paliativo, pero es inidónea para resolver el problema de fondo.

#### *Incorrecta distribución vertical*

De la lectura de la Tabla 3, surge a las claras la subsistencia del problema de la incorrecta distribución vertical. Adviértase que las necesidades objetivas de puntaje verificadas en las últimas tres categorías del escalafón suman 444,32 por debajo de lo necesario; mientras que en las tres categorías siguientes en sentido ascendente se verifica un exceso de 285,43.

El problema es de muy difícil resolución atento que las personas que ostentan las categorías superiores no siempre están ocupadas en tareas acordes a la responsabilidad que corresponde a esa jerarquía. En no pocos casos, además, aunque se pretendiera forzar la

<sup>4</sup> La Tabla 3 expresa la planta necesaria, que resulta de aplicar la proporción “vertical” entre categorías que prevé la planta financiada conforme la Tabla N.º 1 al total de cargos necesarios calculados para el presupuesto 2019 según las pautas del Modelo de Asignación Presupuestaria aprobado por el CIN (se utiliza la corrección “realista” que se explicó anteriormente).

La planta ocupada, refleja los datos de cargos activos liquidados en el mes de diciembre de 2018 (Fuente: CESPI).

asunción de esas responsabilidades por quienes ya revistan en la categoría que corresponde, su falta de idoneidad es manifiesta; lo cual desaconseja esa vía de acción.

Por otro lado, la estabilidad en la categoría de revista hace que las adecuaciones solo puedan producirse sobre cargos que queden vacantes y nunca (o casi nunca) con trabajadorxs en actividad. A su tiempo, la falta de un tipificador de funciones en el CCT 366/06, también dificulta la discusión caso por caso de la categoría que corresponde a las funciones cuya cobertura se pretende al momento de la certificación con miras al llamado a concurso. Esos factores explican el desfasaje entre el ICP ideal (Ver tabla 1) y el efectivamente exhibido por la UNLP, que se expone en la Tabla 2. El problema, no obstante, rectamente diagnosticado está siendo enfrentado mediante las políticas descriptas y, considerando que desde 2010 hasta 2018 el ICP se ha reducido en mayor valor que el que separa al valor 2018 del valor ideal, estimamos que la continuidad de la combinación de políticas que estamos llevando adelante nos permitirá alcanzar el ICP ideal en no más de cinco años.

#### *Déficit*

La comparación de la planta financiada por la SPU conforme el detalle de la tabla N.º 1 con la planta ocupada en diciembre de 2018 muestra a las claras un déficit de financiamiento, tal como surge de la siguiente tabla:

**TABLA N.º 4. Planta financiada vs. planta ocupadas**

PLANTA FINANCIADA			PLANTA OCUPADA		DIFERENCIAS	
	cargos	puntos	cargos	puntos	cargos	puntos
<b>Cat. 1</b>	51	153	45	135	-6	-18
<b>Cat. 2</b>	185	462,5	261	652,5	76	190
<b>Cat. 3</b>	359	746,72	489	1017,12	130	270,04
<b>Cat. 4</b>	443	766,39	487	842,51	44	76,12
<b>Cat. 5</b>	512	737,28	409	588,96	-103	-148,32
<b>Cat. 6</b>	544	652,8	338	405,6	-206	-247,2
<b>Cat. 7</b>	690	690	901	901	211	211
<b>Total</b>	<b>2784</b>	<b>4208,69</b>	<b>2930</b>	<b>4542,69</b>	<b>146</b>	<b>333,64</b>

Surge de la lectura de la tabla anterior que la UNLP se ve obligada a afrontar una planta Nodocente muy superior (casi 334 puntos) a la efectivamente financiada para alcanzar un nivel que ni siquiera equivale al mínimo operativo de la planta necesaria conforme modelo de pautas (ver Tabla N.º 3).

Esta situación genera que deban distraerse fondos que deberían aplicarse a otras actividades para afrontar el pago de los sueldos y, además, el crecimiento de un déficit en la planta Nodocente que amenaza la sostenibilidad del sistema. Como se ha visto (ver Tabla N.º 2), mediante nuestras políticas de gestión del personal Nodocente hemos logrado aumentar la cantidad de personas ocupadas y la funcionalidad de la planta (ICP) sin un crecimiento perceptible del gasto en puntos. Es decir, con las políticas de sana administración puestas en práctica podemos garantizar que el déficit no crezca, atendiendo la mayor cantidad posible de necesidades; pero no resulta posible encarar una reducción del déficit en plazos mínimamente razonables.

<sup>5</sup> En la Tabla N.º 4 se expone la planta financiada conforme Tabla N.º 1. Se calcula el costo en puntos por cada categoría del escalafón del decreto 366/06 siguiendo la tabla del Art. 53 de dicho decreto. La planta ocupada se expresa con la cantidad de cargos activos liquidados en diciembre de 2018 (fuente: CeSPI), calculando los puntos por categoría del modo anteriormente indicado.

Este déficit que arrastramos amenaza con poner en jaque todos los acuerdos institucionales que han dado sustento a las políticas de gestión del personal que han dado buenos resultados y prometen seguir reportándolos; generando conflictividad y eventuales retrocesos en los caminos recorridos. En resumen, esta diferencia de casi 334 puntos entre la planta ocupada y la financiada, no puede ser absorbida por las políticas actuales llevadas a cabo por la Universidad; aunque un sostenimiento de estas en el mediano plazo garantiza su no crecimiento.

#### *Incorrecta distribución horizontal*

El surgimiento en los últimos años de nuevas facultades (Psicología, Trabajo Social) y dependencias (Comedor Universitario, Albergue Universitario, etc.) así como el crecimiento notable de la generalidad de estas; han generado nuevas demandas de personal Nodocente en algunas unidades de gestión, tal como hemos puesto de manifiesto en el apartado pertinente. Con tal circunstancia contrasta, es cierto, el relativo exceso de cargos (o con mayor propiedad, de puntos) que se observa en algunas otras. No en todos esos casos el exceso es realista; sino que surge de una incorrecta estimación, por parte del modelo de pautas, de ciertos aspectos fundamentales para la especificidad de ciertas unidades de gestión. Tal vez los casos paradigmáticos resulten los de las Facultades de Ciencias Veterinarias y de Ciencias Agrarias y Forestales; para cuyas carreras se vuelven imprescindibles grandes extensiones de tierras, no debidamente consideradas por el referido modelo. Sin perjuicio de todo ello; cabe reconocer que existe un problema histórico de distribución horizontal; cuya resolución inmediata es imposible por cuanto los traslados forzosos no son una opción realista. Atendemos esta problemática direccionando con criterio de gestión los cambios de dependencia que el personal solicite y mediante la gestión de las vacantes que se certifican no necesariamente en la misma unidad académica en la que se producen. En la medida en que los puntos producidos por la política de jubilaciones puedan aplicarse a fortalecer los cargos de ingreso en las unidades de gestión que objetivamente lo necesiten, sin necesidad de distraerlos en otros objetivos, la corrección de las asimetrías horizontales se verá fortalecida acelerando el programa de normalización.

#### *Modos informales de vinculación con el personal que realiza tareas nodocentes*

La descrita carencia de la dotación suficiente de cargos de planta permanente para atender las objetivas necesidades funcionales de la Universidad, en combinación con el deficitario financiamiento de la planta efectivamente ocupada; generó que el crecimiento de la Universidad de los últimos años resultara en la extensión de ciertos modos informales de contratación para satisfacer las necesidades (becas de experiencia laboral y contratos de locación de obra, conforme hemos detectado en el relevamiento que llevamos a cabo). Con el fin de tener un correcto diagnóstico de la situación, en 2012 y en ámbito de la Paritaria Local Nodocente, se procedió a un relevamiento de situaciones informales de vinculación para la atención de tareas Nodocentes. Las medidas que hemos implementado (y que se detallaron más arriba) han permitido que una gran cantidad de sujetos, a diciembre de 2018, resolvieran su situación. Lo cierto es que la magnitud del problema pone de manifiesto que las políticas desarrolladas por nuestra Universidad han puesto un freno al crecimiento de la cuestión, y se advierte una muy gradual solución; pero no cabe esperar que en un plazo razonable resulte posible resolver adecuada y definitivamente la problemática planteada. Salvo, desde luego, que puedan enfocarse todos los recursos que genere la política de jubilaciones a la generación de los cargos de ingreso necesarios; circunstancia que no podrá verificarse mientras el déficit amenace el sostenimiento de las medidas desarrolladas.

### **Proyección. Combinar tres acciones**

Los desarrollos hasta aquí expuestos ponen de manifiesto que el único modo de alcanzar los objetivos propuestos en un plazo razonable es desplegar tres líneas de acción simultánea y sistemáticamente para maximizar sus beneficios y evitar los desajustes. El objetivo fundamental deberá ser despojar de la presión del déficit a las políticas de gestión de la planta Nodocente para garantizar su funcionalidad y normalización, evitando futuros desajustes.

#### *Ampliar el financiamiento*

Queda claro, a resultas de los desarrollos anteriores, que la llave de bóveda consiste en la ampliación del financiamiento de nuestra planta Nodocente en valor equivalente a los aproximadamente trescientos cuarenta y cuatro que hoy se exhiben como déficit. Es decir, alcanzar una planta financiada de 4553 puntos básicos para eliminar el déficit actual de la planta. Además, para alcanzar el financiamiento que, por modelo, nos permita sostener el mínimo operativo de cargos para el funcionamiento de la Universidad; se requerirá una segunda ampliación que equipare la planta financiada solicitada de 4550 puntos con la teórica por modelo que estimamos en 4740 puntos (ver Tabla N.º 3). Es decir, alrededor de 190 puntos más.

En resumen, existe una necesidad total de ampliar el financiamiento de nuestra planta Nodocente en 542 puntos básicos; trescientos cuarenta y cuatro de los cuales responden al saneamiento del déficit actual y los ciento noventa y ocho restantes para alcanzar el mínimo operativo establecido por modelo y poder sanear las situaciones no formales de contratación. Ahora bien, una cuidadosa lectura de la conformación de las plantas (financiada, normativa y ocupada) por categoría, desaconseja aplicar esos 542 puntos al financiamiento de 542 nuevos cargos de ingreso, toda vez que las necesidades de funcionamiento no se limitan a las tareas elementales propias de las categorías del tramo inicial, sino que se despliegan por todo el escalafón. Además, proceder de ese modo, distorsionaría gravemente el ICP volviéndolo irreal, si tomamos en cuenta la continuidad de nuestras políticas de gestión de la planta que hemos desarrollado previamente. Por ello, estimamos que el camino adecuado es la ampliación de la planta financiada en 392 cargos totales, que se distribuyan verticalmente conforme las proporciones aprobadas de modo tal que representen en conjunto los referidos 542 puntos básicos.

Así las cosas, aplicando esa distribución vertical el refuerzo requerido deberían condecirse con el siguiente detalle:

**TABLA N.º 5. Ampliación del financiamiento en distribución vertical<sup>6</sup>**

Planta financiada			Distribución requerida		
	cargos	%	puntos	%	cargos
<b>Cat. 1</b>	51	1,83189655	9,928879	1,83189655	3
<b>Cat. 2</b>	185	6,64511494	36,01652	6,64511494	14
<b>Cat. 3</b>	359	12,89511494	69,89152	12,89511494	34
<b>Cat. 4</b>	443	15,91235632	86,24497	15,91235632	50

<sup>6</sup> La Tabla N.º 5 expone la cantidad de cargos por categoría que componen la planta financiada según Tabla N.º1; expresando el porcentaje que cada categoría representa respecto del total. Esa proporción ha sido tomada como "ideal" como lo hemos expuesto anteriormente.

A continuación, la Tabla aplica esos porcentajes al total de 542 puntos que se han identificado como necesarios; para, así, obtener la cantidad de nuevos cargos que se requieren para cada categoría.

Por último, la división de los valores en puntos que resultan del cálculo anterior por el puntaje que corresponde a cada categoría conforme artículo 53 del Dec. 366/06; arroja la cantidad de cargos por categoría que deberían adicionarse al actual financiamiento.

<b>Cat. 5</b>	512	18,3908046	99,67816	18,3908046	69
<b>Cat. 6</b>	544	19,54022989	105,908	19,54022989	88
<b>Cat. 7</b>	690	24,78448276	134,3319	24,78448276	134
<b>TOTAL</b>	<b>2784</b>		<b>542</b>		<b>392</b>

Entonces, si se procediera a la ampliación del financiamiento en los términos detallados anteriormente, la planta financiada resultante sería conforme se expresa a continuación:

**TABLA Nº 6. Planta financiada objetivo<sup>7</sup>**

	<b>cargos</b>	<b>puntos</b>
<b>Cat. 1</b>	54	162
<b>Cat. 2</b>	200	497,5
<b>Cat. 3</b>	392	817,44
<b>Cat. 4</b>	492	852,89
<b>Cat. 5</b>	580	836,64
<b>Cat. 6</b>	631	758,4
<b>Cat. 7</b>	822	824
<b>TOTAL</b>	<b>3176</b>	<b>4748,87</b>

<b>ICP</b>	<b>1,495236146</b>
------------	--------------------

Se advierte que el ICP para la planta financiada expuesta como objetivo es levemente menor al actualmente vigente, traduciéndose en un más eficiente aprovechamiento de los recursos para la satisfacción de las necesidades operativas de la Universidad.

*Intensificar jubilaciones y concursos*

Si la Universidad contara con la certeza del financiamiento necesario para su recto funcionamiento, se podría liberar a la política de gestión de las vacantes que se produzcan por el sostenimiento del programa de estímulo a la jubilación del peso de atender el actual déficit; facilitando de este modo, una más rápida conversión de cargos jerárquicos ociosos en cargos del tramo intermedio e inicial. Así, la corrección de los desfasajes, tanto verticales como horizontales, se aceleraría notablemente; cubriendo las necesidades operativas de las distintas unidades de gestión en que se divide la Universidad, de un modo armónico. Además, ese mismo proceso alentaría la progresiva disminución del ICP, arrojando valores cada vez más cercanos al ideal y, consecuentemente, incrementando la eficiencia y funcionalidad de la planta en su conjunto.

*Restricciones a la contratación por figuras informales*

Por último, la resultante lógica de la combinación de las dos líneas de acción anteriormente descritas permitirá el saneamiento definitivo de los casos de vinculación mediante figuras informales de contratación; generando una planta Nodocente perfectamente configurada tanto en sus aspectos financieros como jurídicos.

<sup>7</sup> La Tabla N.º 6 surge de sumar el financiamiento requerido según Tabla N.º 5 al actualmente vigente conforme Tabla N.º 1. El ICP se calcula conforme lo expuesto en la Tabla N.º 1.

### 31.6.3. Planificación y Gestión Laboral

La Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral (PPyGL), es un área, recientemente creada, que comienza su camino con la asunción como Presidente de la UNLP del Dr. Arq. Fernando Tauber, para el período 2018-2022, funcionando actualmente dentro del organigrama de la Secretaría General de la Universidad Nacional de La Plata.

Se trata de un espacio que nace a pedido del sector de trabajadores Nodocentes, representado por la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de la Plata, ATULP, ante la necesidad de contar con una estructura específica, formalmente institucionalizada dentro de la gestión, que pudiera abordar problemáticas concretas de las y los trabajadoras/es.

Formalmente comienza su recorrido institucional en junio de 2018; pero es recién entre febrero y marzo de 2019 que dispone de un espacio físico propio dónde instalarse. De ahí en más, se va conformando el equipo de trabajo que actualmente colabora en tareas de apoyo administrativo, planificación operativa y tareas que van surgiendo en el día a día. En paralelo a lo descripto se produce un cambio en la estructura orgánico funcional, y como consecuencia de ello la Prosecretaría, que antes dependía de la Secretaría de Administración y Finanzas, pasa a depender de la Secretaría General de la U.N.L.P., modificando, asimismo, sus misiones y funciones; las que se detallan más adelante.

Dentro de la Prosecretaría se encuentran dos importantes Direcciones que la preceden en su existencia; la Dirección de Capacitación Laboral, que antiguamente se denominaba Dirección de Capacitación Pública y Privada, y la Dirección de Salud Laboral, antes llamada Dirección de Salud de los Recursos Humanos. De la Dirección de Salud depende el sector de ART., que se encarga de las gestiones administrativas entre la UNLP y la aseguradora contratada. Más adelante se abordarán los temas que tiene que ver con cada una de estas áreas.

#### Misiones y Funciones

Responsabilidad Primaria:

Generar un espacio de planificación y gestión destinado a abordar el ordenamiento, estructura y funcionamiento del sector trabajador.

Realizar un diagnóstico sobre las problemáticas y necesidades comunes, y en lo particular de cada sector.

Encontrar soluciones que contemplen herramientas adecuadas e integrales con la participación de todos/as los/as actores/as involucrados/as.

Abordar la problemática de manera integral en pos del mejoramiento de las condiciones laborales, el compromiso y cumplimiento de las obligaciones del trabajador; procurando el consenso y el diálogo.

Promover la comunicación, colaboración, el trabajo en equipo, el tratamiento interdisciplinario y transversal con áreas afines.

Reforzar la capacitación formal y no formal del trabajador y la trabajadora en todos los ámbitos.

La Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral tendrá directamente a su cargo a la Dirección de Capacitación Laboral, la Dirección de Salud Laboral, y el Departamento de A.R.T. dependiente de esta última Dirección; por lo tanto, tendrá las siguientes

Acciones:

1. Implementar mecanismos para diagnosticar situaciones que merezcan tratamiento.

2. Analizar posibilidades de abordajes integrales a fin de resolver de manera eficiente.
3. Implementar métodos de resolución de conflictos que contemplen alternativas en la construcción del consenso.
4. Mejorar el diálogo desde la gestión con Autoridades, Secretarios Administrativos, Secretarios de Gestión Nodocente, Gremios y todos los sectores pertinentes.
5. Incentivar la capacitación formal y no formal del trabajador y trabajadora de manera permanente.
6. Colaborar con la Secretaría General en toda otra función que sea encomendada.
7. Planificar de manera conjunta con las áreas técnicas específicas en las políticas de gestión y prevención de riesgos laborales y su investigación.
8. Abordar en el ámbito de las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo todo lo relativo a esta materia haciendo de nexo entre los sectores empleador, trabajador, aseguradoras y todo otro actor involucrado.

### **Líneas de Trabajo 2018/2019.**

A partir de la asunción de las autoridades de la UNLP en junio de 2018; la Prosecretaría se dedicó a trabajar en dos planos.

Por un lado, se establecieron líneas de trabajo coordinado que permitieron realizar un primer diagnóstico de las dos Direcciones a su cargo. A partir de lo anterior se pudieron, definir prioridades, gestionar lo inmediato e ir delineando gestiones planificadas a mediano y largo plazo.

Por otro lado, se trabajó en forma paralela a nivel de planificación estratégica y gestión propia, a medida que se avanzaba en los diagnósticos parciales y se fue diseñando a la par de la gestión, un proyecto macro que se denomina “Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo para la U.N.L.P.”

### **Trabajo conjunto con las Direcciones de Salud y Capacitación Laboral**

Salud Laboral. Esta Dirección de Salud, cuenta con tres áreas bien distinguidas que se interrelacionan entre sí pero, debido a sus distintivos procesos requieren ser mencionados de forma separada: Exámenes de Pre Empleo o pre-ocupacionales, Licencias Médicas de corto y largo tratamiento y departamento de ART.

Responsabilidad Primaria.

Entender en Materia de Salud de todo el personal de la Universidad

Acciones:

Asesorar a las Autoridades sobre Condiciones de Salud de los trabajadores y trabajadoras Docentes y Nodocentes de la UNLP;

Supervisar y controlar licencias médicas de corto y largo tratamiento, maternidad, etc.;

Realizar y observar las aptitudes psicofísicas del personal de la UNLP, en los exámenes pre empleo;

Detectar situaciones de salud que puedan derivar en una Jubilación por incapacidad;

Acompañar al trabajador/a potencialmente plausible de ser jubilado/a por incapacidad en todos los trámites inherentes a dicho beneficio;

Impulsar la actualización y evolución del marco normativo vigente a fin de representar fielmente los derechos y obligaciones de todos los trabajadores de la UNLP;

Implementar la digitalización de la información médica en el marco de la despapelización y gestión sustentable;

Colaborar con las Facultades en la rotación de alumnos para prácticas de los graduados en distintas especialidades inherentes a la Dirección;

Asesorar en la confección e implementación de protocolos específicos ante las distintas situaciones de salud psicofísica del personal de la UNLP;

Propiciar la capacitación en coordinación con la Dirección de Capacitación en materia de salud y prevención;

Elaborar y divulgar información referida a la salud para beneficio de los trabajadores/as Docentes y Nodocentes de la Universidad;

Velar por la confidencialidad de la documentación obrante en el legajo médico.

#### **Estado inicial del servicio.**

El presente documento de autoevaluación se referirá únicamente a la gestión realizada en el periodo 2014-2018, debido fundamentalmente a que, hasta esa fecha, solo existía la Dirección de Salud, dependiente de la Prosecretaría de Bienestar Universitario. En esta área se concentraba la atención de salud tanto de estudiantes como de trabajadores/as docentes y Nodocentes.

A fines del año 2013 se produjo una división en la mencionada Dirección, conformándose entonces la Dirección de Salud de los RRHH dependiente de la Dirección General de Personal. La Dirección comenzó con un reducido cuerpo médico, afectado a licencias de corto tratamiento, largo tratamiento y pre empleo y una oficina administrativa donde se procesaba la información relativa a las licencias y se atendía al público. Los circuitos administrativos se sustentaban en el sistema de licencias médicas, mayormente en documentos físicos (papel), lo mismo sucedía para todo lo referido a informes, comunicaciones y agenda. Respecto a los exámenes pre ocupacionales, la información se sustentaba en un sistema sumamente antiguo, realizado para funcionar de forma local (solo en una PC, no en red), bajo un sistema operativo obsoleto como es el DOS y sin ningún tipo de respaldo de la información.

Los dos sistemas informáticos mencionados, resultaban inapropiados para darle cabida al real circuito administrativo, a consecuencia de ello, el personal adaptaba los circuitos a lo que cada sistema podía proveer.

Respecto al personal médico, se contaba con cinco médicos propios para realizar la gestión y un médico cardiólogo que trabajaba para la Dirección de Salud Estudiantil, cumpliendo sus funciones en el Campo de Deportes de la UNLP, lugar donde realizaban los electrocardiogramas, necesarios para completar los exámenes de pre empleo.

Sumado a lo expuesto, la Dirección utilizaba los servicios de dos psicólogas pertenecientes a la Dirección de Salud Estudiantil.

En cuanto a la infraestructura, se contaba con tres consultorios médicos, una oficina administrativa y una oficina para la Dirección, ubicados en el edificio de la Presidencia. La distribución del espacio no era la adecuada, ya que el personal enfermo estaba en contacto con personal sano y con estudiantes en general.

#### **Evolución del Servicio.**

La Dirección de Salud, promueve el carácter laboral de su gestión, creando el Sector de Riesgos del Trabajo. Para ello, se designa a un trabajador administrativo a fin de gestionar los siniestros laborales, los recuperos de jornales que no se realizaban desde el año 2010. Asimismo, promover una eficaz intermediación con la Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada por la UNLP.

Asimismo, y en orden de centralizar recursos y agilizar los procesos, se contrata un cardiólogo (dejando de utilizar el saturado recurso de la Dirección de Salud Estudiantil), por lo que se logra agilizar los resultados de las aptitudes físicas en los pre-empleos.

En virtud de una necesidad manifiesta en las estadísticas, se contrata una médica obstetra para analizar las licencias médicas por embarazos de riesgos y crear los protocolos de análisis necesarios.

Se renovó, también, el personal administrativo y se produjeron incorporaciones a fin de organizar la tarea por equipos, diferenciados según los grandes procesos de la Dirección.

### **Gestión 2018/2022.**

A partir de junio de 2018, la Dirección de Salud de los Recursos Humanos, pasa a depender de la recientemente creada, Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral.

Como se explicó anteriormente, en La Dirección de Salud Laboral, se realizan los Exámenes de Pre-empleo, previos al ingreso, tanto para Trabajadores/as Docentes como para Trabajadores/as Nodocentes. Durante el 2018, se realizaron un total de 635; siendo en 2019 un total de 722, los Exámenes de Aptitud Psicofísica tramitados ante esta Dirección de Salud de la Universidad Nacional de La Plata.

Asimismo, en cuanto a Licencias Médicas de Corto Tratamiento, se gestionaron un total de 8925 pedidos en 2018, y 9624 pedidos en 2019. Estos números comprenden a trabajadores Docentes Nodocentes y licencias solicitadas en el domicilio particular o justificadas en los consultorios de la Dirección de Salud Laboral.

Finalmente, con relación a Licencia de Largo Tratamiento, que se canalizan a través de las Juntas Médicas que la Dirección de Salud, conforma para tal fin, se tramitaron un total de 290 solicitudes en 2018 y 364 solicitudes en 2019.

La Dirección contaba con varios años de problemas estructurales serios. Las condiciones de trabajo no eran, y todavía no son, las adecuadas. Los espacios resultan extremadamente reducidos tanto para el personal médico como para el administrativo; los consultorios y sala de espera, resultan insuficientes en cuanto espacio y cantidad; el sistema informático no cumple con las necesidades, el personal médico y administrativo no alcanza para cubrir las demandas de atención como se debería. En líneas generales, estos eran los puntos más críticos, teniendo en cuenta el caudal de trabajo que se concentra en el área.

### **Avances de la Gestión en Salud 2018/2020.**

Con respecto al plantel profesional de la salud, se realizaron gestiones desde la Prosecretaría de PyGL, para formalizar el pase de dos profesionales Psicólogas que, en ese momento, trabajaban en colaboración pero que pertenecían a la Dirección de Salud Estudiantil. Como resultado, se sumaron al equipo estas dos profesionales que, actualmente están abocadas a tareas exclusivas de la Dirección de Salud Laboral.

Desde lo edilicio, existe la limitación del espacio, dado que no hay disponibilidad en ese sentido, y lo inadecuado de la estructura actual para el buen funcionamiento, no encuentra margen de modificación. Sin embargo, se realizaron obras de acondicionamiento como limpiezas y desinfecciones, arreglos de mantenimiento y pintura de paredes en consultorios y sala de espera. Esto es insuficiente para solucionar el problema de fondo que requiere otro tipo de abordaje, que forma parte de un objetivo a mediano plazo y constituye un proyecto en elaboración que se detalla más adelante.

Con respecto a la organización del trabajo, se modificaron horarios de atención, para optimizar las tareas y el rendimiento. Se han ajustado algunos procesos de trabajo para mejorar el funcionamiento en general y se trabaja para seguir avanzando en este sentido.

El incumplimiento de los trabajadores docentes y Nodocentes, en el marco de pedidos de licencias de corto tratamiento, originaba gran cantidad de expedientes. Esto tenía dos causales: por un lado, el trámite se realizaba de manera descentralizada en cada facultad y/o dependencia. Por otro lado, al realizar la solicitud de licencia médica, el trabajador era informado de los pasos a seguir de manera informal, lo que ocasionaba problemas y errores de interpretación. Como consecuencia de todo ello, no se acreditaban los certificados médicos en tiempo y forma.

Para darle una solución a todo ello, se aprobó el pedido de licencias médicas de corto tratamiento vía correo y/o whats app. En ambos casos se dispara el instructivo automáticamente, con todos los datos necesarios para evitar errores en la comunicación directa con el trabajador o trabajadora que lo solicita. Esta nueva modalidad, que se recibe, tramita y procesa de manera centralizada desde la Dirección de Salud, permite, además, dejar constancia de la solicitud y contar con la información de todos los pedidos, para una futura base que pueda manejar datos estadísticos en un sistema propio.

Se realiza un seguimiento integral de las licencias médicas de largo tratamiento, en coordinación con el equipo de profesionales que atienden las juntas médicas.

Se realizó la compra de un scanner y una picadora de papel a fin de descomprimir el archivo en soporte papel. Así, se pasó a conformar paulatinamente un archivo digital que, en un primer momento almacena los exámenes de pre-empleos y luego sumarán con licencias de corto y largo tratamiento. De esta manera, se podrá llegar a tener sistematizada la Historia Clínica única y digital de cada trabajador/a docente y Nodocente de la UNLP, desde su ingreso hasta su jubilación; incluyendo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esto está en etapa de elaboración con el CESPI de la UNLP.

Por otra parte, tenemos el Programa de Psiquiatrización del conflicto laboral, que existía previamente a la creación de la Prosecretaría; con buenos resultados en la detección de conflicto laboral, como causa que originaba la licencia psiquiátrica. Como propuesta superadora del programa mencionado, surge por aprobación de la Paritaria de Nivel Particular Nro. 1/2019, el Programa de Reinserción Laboral, aplicable a trabajadores/as Nodocentes.

Se logró sumar un consultorio psicológico como espacio nuevo y disponible para esta Dirección, en febrero de 2020.

Se adecuó la denominación de la Dirección de Salud de los Recursos Humanos, a la actual, Dirección de Salud Laboral.

En acuerdo con la Facultad de Psicología, se realizan prácticas de posgrado en el marco de la Carrera de Especialización en Psicodiagnóstico. Los y las pasantes rotan por el servicio, en el cual serán acompañados/as por las profesionales de salud mental de esta Dirección, siendo un total de 30 los/las pasantes en el marco del proyecto.

Asimismo, está el Programa de Asesoramiento y Acompañamiento en jubilaciones por incapacidad. Junto a la Dirección de Certificaciones Previsionales de la Dirección General de Personal, se brinda de asistencia, acompañamiento y asesoramiento a aquellos/as agentes que por su grado de incapacidad se encuentren en condiciones jubilatorias.

Este proyecto cuenta con la colaboración conjunta y coordinada de varias especialidades médicas (psiquiatría, medicina laboral), así como Trabajadores/as Sociales y Psicólogos/as. El objetivo es acompañar al trabajador/a en todo el proceso jubilatorio, partiendo de la detección de la condición inicial (el porcentaje de incapacidad), desde la Dirección de Salud, hasta la finalización del trámite en ANSES.

Se realizó una auditoria de los pagos realizados por la ART, en concepto de Incapacidad Laboral Temporaria, verificándose que desde el año 2011 no se realizaban ni se reclamaban los mismos. Por este motivo, comenzaron las tareas de regularización de esta situación.

Se implementó un seguimiento de los siniestros laborales con el objeto de resguardar los derechos de los/las trabajadores/as ante eventuales abusos de la ART.

Se recuperaron fondos de la ART Prevención, de forma efectiva por la suma de \$10.689.7472 (expediente 100-004488/14); en concepto de incapacidad laboral temporaria. En este sentido, surgieron dos inconvenientes, a saber:

Algunos montos no pudieron recuperarse ya que la ART, interpuso prescripción de la acción, ante la presentación del reclamo.

A partir del 01/11/2018, la UNLP, decide el cambio de ART, motivo por el cual se ha dificultado en extremo conocer los periodos a reclamar ya que la ART PREVENCIÓN nos privó de toda información.

El diseño e implementación de un sistema informático propio, de Gestión para Salud Laboral y ART, constituye un importante objetivo a alcanzar en el período 2020/2021.

### **Capacitación Laboral.**

Es un área que viene con un desarrollo y avance sostenido desde hace muchos años, más allá de que actualmente tiene un perfil diferente al que tenía en sus orígenes.

En sus comienzos, por el año 1998, se denominaba Dirección de Organización Institucional y por aquellos años se realizaron los primeros esbozos de una capacitación sistemática para trabajadores/as Nodocentes. Llegado el 2010, se encuentra conformado el Plan de Capacitación Continua.

#### **Responsabilidad Primaria**

Organizar y fortalecer un espacio de capacitación de planificada, para trabajadores y trabajadoras Nodocentes, convergentes con los criterios generales.

Coordinar actividades con otras Universidades Nacionales con el fin de regionalizar los procesos y generar acciones cooperativas, atendiendo las necesidades de los distintos Agrupamientos del Convenio Colectivo de Trabajo y con el objetivo de optimizar los procesos de trabajo.

#### **Acciones:**

1. Proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales;
2. Potenciar habilidades, conocimientos y experiencia;
3. Proporcionar herramientas a los fines de otorgar mayor autonomía al trabajador/a;
4. Optimizar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de la carrera Nodocente, dentro de la UNLP;
5. Proveer mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal;
6. Mejorar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones características de nuestro tiempo;
7. Generar las condiciones para que cada integrante de la organización, contribuyan con sus capacidades y desempeños, a un mejor logro de los objetivos institucionales;
8. Establecer nuevas propuestas, dentro del programa de capacitación continua, que respondan a temáticas de interés actual para los trabajadores y trabajadoras.

Dentro del ámbito de la actual Dirección de Capacitación Laboral, que adopta esta denominación con la gestión 2018/2022, se destacan dos grandes ejes de formación:

Por un lado, se encuentra el Programa de Capacitación Continua. En este marco, se dictan los cursos para capacitar a trabajadores y trabajadoras Nodocentes, de manera sostenida y planificada. Se llevan adelante cada año, bajo la modalidad cuatrimestral y tienen una duración de dos a tres meses, dependiendo de la temática.

Por otro lado, se colabora con la Comisión de Gestión de las Carreras Tecnicatura Superior y Licenciatura en Gestión de los Recursos para Instituciones Universitarias. Este punto se desarrollará más adelante.

Programa de Capacitación Continua. Período 2010-2018.

En el año 2010 se dictaron 18 cursos con una totalidad de 406 alumnos/as:

Calidad de Servicio en las Áreas de Atención  
Excel Nivel Inicial  
Excel para el Área Contable  
Gestión de Archivos de Oficina  
Informática Nivel I  
Informática Nivel II  
Internet y Correo Electrónico,  
La Creación de Repositorios Institucionales  
La Importancia de la Comunicación en el Trabajo Cotidiano  
Limpieza Institucional  
Proceso de Mejoramiento Continuo  
Protocolo y Ceremonial Nivel I  
Protocolo y Ceremonial Nivel II  
Reanimación Cardiopulmonar Básica  
Redacción Administrativa Nivel I  
Redacción Administrativa Nivel II  
Seguridad en las Áreas de Trabajo Nivel I  
Taller para Secretarios Administrativos y Jefes de Personal.

En el año 2011 se dictaron 13 cursos con una totalidad de 314 alumnos aprobados:

Excel Nivel Inicial  
Excel Nivel Avanzado  
Excel Para el Área Contable  
Informática Nivel I  
Informática Nivel II  
Interpretación y Aplicación de la Normativa de la UNLP  
Introducción a Greenstone, software de Gestión de Bibliotecas Digitales y repositorios  
La Biblioteca 2.0 en la Universidad  
La Importancia de la Comunicación en el Trabajo Cotidiano  
Reanimación Cardiopulmonar Básica  
Redacción Administrativa Nivel I  
Protocolo y Ceremonia Nivel I  
Redacción Administrativa Nivel II

Durante este año comenzó la inscripción electrónica a los cursos a través de un sistema propuesto y llevado a la práctica por el Departamento de Desarrollo CESPI.

En el año 2012 la Dirección de Capacitación Nodocente dictó 16 cursos, con 475 aprobados/as:

Calidad de Servicio en las áreas de Atención  
Conformación de Equipos de Trabajo en Áreas Operativas  
Excel Nivel Inicial  
Gestión de Archivos de Oficina  
Herramientas Libres de Ofimática  
Informática Nivel I  
Informática Nivel II  
Interpretación y Aplicación de la Normativa de la UNLP  
Liderazgo y Trabajo en Grupo  
Organización de Jornadas, Seminarios y Congreso

Proceso de Mejoramiento Continuo  
Redacción Administrativa Nivel I  
Reanimación Cardiopulmonar Básica  
Redacción Administrativa Nivel II  
Seguridad en las Áreas de Trabajo  
Servicio de Referencia Especializado para Bibliotecas de la UNLP.

En el año 2013 se dictaron 36 cursos con una totalidad de 984 alumnos/as aprobados/as. La inscripción creció considerablemente en comparación al 2012, con un total de 1442 Nodocentes inscriptos. Los cursos dictados fueron:

Calidad de Servicio en las Áreas de Atención  
Conformación de Equipos de Trabajo en Áreas Operativas  
Excel Nivel Inicial  
Gestión de Archivos de Oficina  
Herramientas Libres de Ofimática  
Interpretación y Aplicación de la Normativa de la UNLP  
Liderazgo y Trabajo en Grupo  
Organización de Jornadas, Seminarios y Congresos  
Servicio de Referencia Especializado para las Bibliotecas de la UNLP  
Reanimación Cardiopulmonar Básica  
Informática Nivel I  
Seguridad en las Áreas de Trabajo Nivel I  
Proceso de Mejoramiento Continuo  
Redacción Administrativa Nivel I  
Informática Nivel II  
Redacción Administrativa II  
Conformación de Equipos de Trabajo en Áreas Operativas  
Elaboración y Producción de Mensajes Institucionales  
Excel Nivel Inicial  
La Biblioteca 2.0 en la Universidad  
Protocolo y Ceremonial Nivel I  
Protocolo y Ceremonial II.

En el año 2014 se dictaron, en la Dirección de Capacitación Pública y Privada, 24 cursos con una totalidad de 416 alumnos/as aprobados/as. Los cursos dictados fueron:

Taller Herramientas del Relato Audiovisual para Trabajadores/as de la UNLP Nivel I  
Excel Nivel Inicial  
Redacción Administrativa Nivel I  
Conformación de Equipos de Trabajo en Áreas Operativa  
Carpintería  
La Importancia de la Comunicación en el Trabajo Cotidiano  
Interpretación y Aplicación de la Normativa de la UNLP  
Interpretación y Aplicación de la Normativa de la UNLP Nivel II  
Lengua de Señas Nivel I  
Taller de Capacitación en Gestión de Recursos Humanos para Jefes de Personal Nivel I  
Excel Nivel Avanzado  
Organización de Jornadas, Seminarios y Congresos  
Iniciación al Mantenimiento Paisajístico de Áreas Verdes  
Calidad de Servicio en las Áreas de Atención  
Accesibilidad Web

Biblioteca Electrónica C y T. Nuevos Servicios  
Proceso al Mejoramiento Continuo  
Redacción Administrativa Nivel II  
Gestión en Preservación de Riesgos, Seguridad e Higiene en la UNLP Nivel I  
Taller de Implementación de Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001  
Internet y Correo Electrónico  
Informática Nivel I  
Informática Nivel II.

En este año, se implementó la inscripción mediante el SIU GUARANÍ (sistema por el cual se registran las inscripciones y datos de los y las Nodocentes desde el 2014 hasta la actualidad). La migración de la información anterior al Guaraní, se confeccionó recopilando bases de datos a un único registro donde, se detallaban, las capacitaciones aprobadas por el personal Nodocente.

En el año 2015 se dictaron en la Dirección de Capacitación Pública y Privada 19 cursos con una totalidad de 587 alumnos/as aprobados/as. Los cursos dictados fueron:

Gestión en Prevención de Riesgos, Seguridad e Higiene en la UNLP Nivel I  
Accesibilidad Web  
Principios Generales del Procedimiento Administrativo en la Gestión Universitaria Nivel

I

Excel Nivel Avanzado  
Taller en Reeducción Postural. Cómo mejorar las posturas según el trabajo diario  
Carpintería. Reparación y mantenimiento de mobiliarios  
Calidad de Servicio en las Áreas de Atención  
Redacción Administrativa Nivel I  
Taller de Capacitación en Gestión de Recursos Humanos para Jefes de Personal Nivel I  
Discursos de Ceremonial Escrito  
Procedimiento Administrativo  
Interpretación y aplicación de la Normativa de la UNLP  
Lengua de Señas  
Access I  
Informática Nivel I  
Informática Nivel II  
Reanimación Cardiopulmonar Básica  
Excel Nivel Inicial  
Proceso de Mejoramiento Continuo.

En el año 2016 se dictaron en la Dirección de Capacitación Pública y Privada 22 cursos con una totalidad de 337 alumnos/as aprobados/as. Los cursos dictados fueron:

Procedimiento Administrativo  
Mantenimiento en Equipos de Aires Acondicionados. Destinado al personal de Mantenimiento y Producción  
Lengua de Señas Nivel II  
Taller de Gestión y Administración de Trayectos Educativos a Distancia Nivel I  
Informática Nivel I  
Lengua de Señas Nivel III  
Encuadernación y Conservación de Materiales. Destinado al personal de Bibliotecas y Archivos  
Taller de Reeducción Postural. Como mejorar las posturas según el trabajo diario  
Herrería. Destinado al personal de Servicios Generales y de Mantenimiento y Producción

Redacción Administrativa Nivel I

Excel Nivel Inicial

Principios Generales del Procedimiento Administrativo en la Gestión Universitaria Nivel

I

Informática Nivel II.

En el año 2017 se dictaron en la Dirección de Capacitación Laboral 16 cursos con una totalidad de 218 alumnos/as aprobados/as. Los cursos dictados fueron:

Calidad de Servicio en las Áreas de Atención

Encuadernación y conservación de Materiales. Destinado al personal de Biblioteca y Archivos

Informática Nivel I

Informática Nivel II

Instalación de Equipos de Aire Acondicionado

Lengua de Señas Nivel I

Práctica en mantenimiento de equipos de aire acondicionado

Principios Generales del Procedimiento Administrativo en la Gestión Universitaria Nivel

I

Excel Nivel Avanzado

Mantenimiento en Equipos de Aires Acondicionados. Destinado al personal de Mantenimiento y Producción

Redacción Administrativa Nivel I

Aspectos Generales de los Procedimientos de Concursos para la Provisión de cargos o funciones en la UNLP

Trabajo Colaborativo: escritura y edición de documentos con Google Drive.

### **Gestión 2018/2022.**

En la segunda mitad de 2018 y a partir de la creación de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral, se redefine el Programa de Capacitación Continua, dando lugar a los siguientes ejes temáticos en el marco del mismo:

Eje 1: Capacitaciones en Gestión Universitaria --> tendrá por finalidad proveer a los/las trabajadores/as Nodocentes, los conocimientos necesarios para desarrollar una correcta y óptima gestión universitaria dentro de la función que desempeña actualmente o permitiéndole adquirir habilidades nuevas, necesarias para progresar en la carrera Nodocente.

Eje 2: Medio Ambiente, Salud y Seguridad Laboral --> agrupará las distintas capacitaciones que permiten a los/las trabajadores/as Nodocentes tomar conciencia del impacto de sus tareas en el cuidado del medioambiente y a su vez brindarles las herramientas y los conocimientos necesarios para una correcta prevención de riesgos laborales.

Eje 3: Oficios y Formación Profesional--> será integrado por un conjunto de cursos que permiten formar a los/las trabajadores/as Nodocentes en tareas manuales y oficios, a fin de que puedan desarrollar de manera óptima su labor actual o bien formarse en áreas que desconocía hasta entonces.

Eje 4: Competencias Transversales y Conocimientos Aliados ---> conjunto de competencias y conocimientos que resultan transversales a los agrupamientos establecidos en el C.C.T. y son de importancia fundamental para complementar la labor Nodocente en cualquiera de sus aplicaciones.

Cabe destacar, que el Eje 1 y 3, ya se venían desarrollando habitualmente con diferentes ofertas de capacitaciones en esas temáticas.

Con respecto a los ejes 2 y 4, es objetivo de esta gestión desarrollar fuertemente opciones de capacitaciones en aquellas temáticas.

Siguiendo con la descripción del Programa de Capacitación Continua:

En el año 2018 se dictaron 17 cursos con una totalidad de 125 alumnos/as aprobados/as. Los cursos dictados en este período fueron:

Calidad de Servicio en las Áreas de Atención

El conflicto en el ámbito de trabajo: percepción, comunicación y abordaje pacífico

Encuadernación y conservación de Materiales. Destinado al personal de Biblioteca y

Archivos

Excel Nivel Avanzado

Principios Generales del Procedimiento Administrativo en la Gestión Universitaria Nivel

I

Redacción Administrativa Nivel II

Taller de Gestión y Administración de Trayectos Educativos a Distancia Nivel I

Taller de planificación de tareas administrativas en la Educación a Distancia.

En el año 2019 se dictaron 22 cursos con un total de 352 aprobados/as. Los cursos dictados en este periodo fueron:

Informática Nivel I

Informática Nivel II

Encuadernación y Conservación de Materiales

Introducción a la Carpintería de Madera en Placas

Taller de la Gestión Ambiental

Taller de Gestión de la Prevención de Riesgos

Archivística y Conservación para Documentos con Valor Patrimonial

Ergonomía

El Conflicto en el ámbito de Trabajo

Perfiles, Definición y Funciones de Puestos para la Elaboración de Organigramas de

Planta Nodocente

Lenguaje Braille

La Importancia del Control de la Salud Visual

Encuadernación y Conservación de Materiales Nivel I

Encuadernación y Conservación de Materiales Nivel II

Lengua de Señas Nivel I

Redacción Administrativa Nivel I.

### **Nuevas Experiencias.**

Primer Taller de Ergonomía. En el marco del Eje temático 2, “Medio Ambiente, Salud y Seguridad Laboral”, por iniciativa de la Prosecretaría de PyGL, se organizó y dictó primer Curso de Ergonomía en la UNLP: “*Análisis Ergonómico del Puesto de Trabajo*”, en formato de taller.

La experiencia con este taller fue muy positiva porque conectó la capacitación con la participación de los/las trabajadores/as y con la gestión.

Estas situaciones aportan a la institución universitaria, una nueva vía de información valiosa, que sirve como insumo para la prevención y la gestión de problemáticas vinculadas a la salud y seguridad laboral y al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La Prosecretaría, en coordinación con la Secretaría General, la Secretaría y Prosecretaría de Planeamiento Obras y Servicios; la Dirección de Seguridad, Higiene y Desarrollo Sustentable, gestionó la intervención necesaria, en algunas facultades donde se detectaron situaciones de cierto riesgo potencial para la salud de los/as trabajadores/as, lo que generaba a su vez situaciones de malestar y conflicto. (Ropa de trabajo, elementos de protección personal, salidas de emergencia, etc.).

Primera Jornada Participativa para Delegados/as en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT),

En el mismo sentido, se realizó, en articulación con la Prosecretaría de CyMAT de ATULP, en diciembre de 2019, la “Primera Jornada de Capacitación Intensiva para la participación de Delegados/as en cuestiones de CyMAT”. Jornada que se repitió en febrero de 2020.

Esta primera experiencia, representa el inicio de un camino de FORMACION DE EQUIPOS TÉCNICOS PARA INTEGRAR DE MANERA LOCAL, en cada Facultad, Colegio y/o dependencia de la UNLP, Comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT).

Oportunamente, se articularán las Comisiones Particulares con la Comisión Central, desde la Presidencia y conjuntamente con la Dirección de Seguridad e Higiene de la UNLP y representantes de cada sector.

Las dos experiencias mencionadas, responden a una nueva lógica en la formación de nuestros/as trabajadores/as. Ya no se trata sólo, de una capacitación que tiene por objeto la incorporación de un saber con el cual se mejora el rendimiento en el lugar de trabajo, aunque sigue siendo un importante objetivo. Esta formación en cuestiones de salud y seguridad en los ámbitos de trabajo, ergonomía, y condiciones y medio ambiente de trabajo, tienen por objeto, poder contar con trabajadores y trabajadoras formados/as que participen en la detección y prevención de riesgos laborales.

Formación de Delegados/as para la participación en temas de CyMAT 2020.

Los siguientes cursos se han articulado en conjunto con ATULP a través de la Secretaría Gremial y su Prosecretaría de CyMAT, como así también con la Secretaría de Capacitación y Cultura.

Curso de Participación para la mejora de las CyMAT en la UNLP. El presente curso se crea en pos de favorecer la participación de los/as Delegados/as Sindicales Nodocentes, en la gestión de la prevención y promoción de la salud y en las intervenciones reactivas. Tiene por objetivo promover la participación y el compromiso de los/as representantes gremiales en la mejora continua de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en la UNLP y el cuidado de la salud de los/as trabajadores/as.

Dentro de sus contenidos, se desarrollan 4 unidades con los siguientes temas:

- 1) Medio Ambiente de Trabajo;
- 2) Carga Física de los trabajadores;
- 3) Organización de trabajo, factores psicosociales;
- 4) Elaboración de Mapa de Riesgos.

Está diseñado para desarrollarse en un cuatrimestre, con la modalidad de taller y se aprobará con Trabajo Final Integrador (TIF), de elaboración grupal, sobre el análisis de las CyMAT de un sector de trabajo específico.

Curso de Participación en Gestión de Salud Laboral de la UNLP. El presente curso se crea en pos de favorecer la participación de los/as Delegados/as Sindicales Nodocentes en la gestión de la prevención y promoción de la salud y en las intervenciones reactivas.

Tiene por objeto, promover la participación y el compromiso de los/as delegados/as gremiales en la difusión e implementación de procedimientos reactivos para asegurar la protección y atención de la salud de los/as trabajadores/as de la UNLP.

Dentro de sus contenidos se desarrollarán las siguientes unidades:

- 1) Sistema de Riesgos del Trabajo;
- 2) La gestión de Salud Laboral en la UNLP a nivel central;
- 3) La gestión de Salud Laboral en la UNLP en facultades y dependencias;
- 4) Procedimientos reactivos.

Está diseñado para desarrollarse en un cuatrimestre, con la modalidad de taller y se aprobará con Trabajo Final Integrador (TIF), de elaboración grupal, sobre el análisis de la aplicación de los procedimientos reactivos y la participación de los/las Delegados/as en cada Facultad, Colegio y Dependencia.

### **Tecnicatura y Licenciatura en Gestión de los Recursos para Instituciones Universitarias**

En el año 2006, se inicia el camino de las Carreras de Grado Universitarias Nodocentes, como idea superadora de la Capacitación Continua. Con el objetivo de alcanzar el nivel de Capacitación Formal Nodocente.

Así, en el marco de la convergencia estratégica entre la UNLP y ATULP, plasmada en la deliberación y resolución de la Comisión Paritaria de Nivel Particular, donde se articulan los lineamientos políticos, auxiliados por el financiamiento anual proporcionado por la Comisión Paritaria de Nivel General, producto de los acuerdos nacionales emanados desde el CIN y la FATUN, con la tutela de la SPU, surgen las carreras mencionadas.

Con la creación de las Carreras Universitarias Nodocentes, siendo en 2006, la Tecnicatura en Gestión de los Recursos, pionera en el país, se conforma la Comisión de Gestión de la Carreras, que tiene a su cargo la conducción político-institucional de la mismas, y se integra de la siguiente manera:

El Presidente de la Universidad, en su calidad de Director, es quien designa en acuerdo con ATULP, el resto de las autoridades: Subdirector/a, Secretario/a Académico/a y Secretario/a Administrativo/a.

Desde lo formal, ambas carreras, se encuentran ancladas desde sus comienzos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, organismo acreditador de las mismas. Por lo tanto, es con esta Unidad de Gestión, que se articula en todo lo relacionado a lo académico-administrativo.

Desde lo presupuestario, La Comisión de Gestión de las Carreras, con auxilio de la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral y su Dirección de Capacitación Laboral, tiene por misión planificar, observar y ejecutar el presupuesto asignado anualmente por la Paritaria Nodocente de Nivel General, transferido por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) a esta Universidad (UNLP), para tal fin y contra rendición programada.

Desde lo operativo, se articula con ATULP todo el apoyo relacionado al seguimiento de las Carreras, ya que ambas se dictan en la Sede del Sindicato, y es a través de su Secretaría de Capacitación y Cultura, que se coordina y hace operativo el espacio áulico, donde: cursan los/las alumnos/as, se lleva control de la asistencia de docentes y alumnos/as, se ponen a disposición las herramientas digitales necesarias para el dictado de las clases (cañón, micrófono, notebook etc.). Actualmente, se incorporó una herramienta muy valiosa, tanto para docentes como alumnos/as, que es la plataforma en la cual se comparten contenidos, bibliografía y consultas.

Tecnicatura. Surgimiento de la Carrera.

El Plan de Estudios de la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Universitarios, encuentra su fundamento en la idea de que los cambios económicos, sociales, culturales, científico- teóricos y sus repercusiones en el sector público, complejizan el funcionamiento de las instituciones educativas universitarias, además, de la necesidad de actualizar y jerarquizar la formación de sus trabajadores. En este sentido, la preparación del trabajador universitario Nodocente, generaría un mejoramiento en las condiciones de funcionamiento de las áreas de docencia, investigación y extensión, lo cual incidiría, en el mejoramiento global de la calidad de la oferta educativa superior.

De acuerdo con los fundamentos planteados en el Plan de Estudios, de la Carrera, se abarcarían aspectos relacionados con la práctica laboral cotidiana, las relaciones institucionales y la formación general de los Nodocentes de la Universidad Nacional de La Plata, que se desempeñasen en cualquier actividad y oficio, y que se encuentren encuadrados en el Decreto 366/06.

Asimismo, para la elaboración del plan de estudios, se tuvieron en cuenta algunas premisas tales como: diagnóstico de necesidades, relevamientos realizados y análisis de los mismos. Como consecuencia de ello, se diseñó un programa orientado a la selección de contenidos, organización y desarrollo pedagógico, que permitiera alcanzar un perfil de formación con competencias, actitudes y habilidades específicas para el desempeño, en funciones de asistencia administrativa, técnica y de servicios en Universidades Nacionales.

La especificidad de las tareas desempeñadas por los Nodocentes, exigen el desarrollo de un área de formación común y especializaciones en las distintas ramas de inserción laboral.

La Tecnicatura es dictada, bajo la modalidad de cohorte cerrada, con una duración de tres años, organizada en seis cuatrimestres. Asimismo, cuenta con una carga horaria total de 1600 horas reloj, y se encuentra organizada en tres ciclos:

**Ciclo Introductorio:** un cuatrimestre, donde se introduce a la problemática universitaria, su organización, los actores y temas involucrados, a las formas de gestión institucional y a las metodologías de estudio. Apunta a definir los términos y alcances de la relación del trabajador con la organización a la que pertenece y con la carrera que inicia.

**Ciclo de Formación General:** cuatro cuatrimestres que constituyen el tronco común de la Tecnicatura y se estructura en torno a tres grandes ejes: La organización y sus características, el planeamiento institucional y las herramientas de gestión. Este ciclo tiene una función propedéutica hacia el ciclo de especialización, por lo tanto, apunta al desarrollo de las competencias necesarias para el abordaje de las áreas específicas; por otra parte, apunta al desarrollo de competencias generales que faciliten la formación permanente y la adecuación a las nuevas demandas del sector.

**Ciclo de Orientación:** un cuatrimestre específico con tres opciones entre las cuales se encuentran; Administración, Mantenimiento y Servicios Generales y Recursos Técnicos. El objetivo de este ciclo se orienta a la profundización del dominio de las herramientas teóricas, metodológicas y prácticas de las distintas áreas de la organización universitaria.

A continuación, se detalla en cuadro comparativo, las distintas cohortes de Tecnicatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias y la relación Ingreso, Egreso y Porcentaje entre ambos:

Cohortes	Inscritos	Egresados	Relación porcentual ingreso/egreso
2006	94	55	58,51
2009	101	40	39,60
2012	148	62	41,89
2015	139	58	41,73
	482	215	44,61

La última inscripción para la Tecnicatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias fue en el año 2015, dado que llegado el 2018, momento de una nueva inscripción, se había comenzado con el proceso de modificación del Plan de Estudio.

Licenciatura. Crecimiento Constante.

Dada la necesidad de continuar jerarquizando la función del trabajador universitario Nodocente, se presenta en el año 2008, la propuesta de un ciclo de complementación curricular tendiente a otorgar el Título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias; idea que se materializa en el 2009, con la puesta en funcionamiento de la primera Cohorte. De esta manera, se genera la primera carrera de grado destinada específicamente al personal Nodocente Universitario.

La duración de las mencionadas carreras, se conforma de la siguiente manera:

Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Universitarios: tres (3) años

Licenciatura en Gestión de Recursos Universitarios: dos (2) años

La Licenciatura, agrega a la tecnicatura, 14 materias de las cuales 2 son anuales y 12 cuatrimestrales, con una carga horaria total de 1.268 horas.

Los egresados/as con Título de Licenciado en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias, estarán en condiciones de:

Elaborar diagnósticos institucionales por áreas de trabajo y preparar propuestas de superación de las problemáticas detectadas, optimizando recursos e incorporando los conceptos de calidad en la gestión.

Realizar estudios e investigaciones referidas al área de gestión específica.

Participar en la coordinación y evaluación de proyectos vinculados a su área de trabajo.

Dirigir y coordinar equipos de trabajo de su área de gestión en establecimientos de Enseñanza Superior Universitaria.

Mejorar, fortalecer y producir conocimientos en relación a su área de gestión específica.

Elaborar estrategias de comunicación interna que favorezcan la participación de los integrantes de la organización universitaria.

A continuación, se detalla la evolución de la Carrera de Licenciatura en Gestión de Recursos para Instituciones Universitarias, por Cohorte y la relación Ingreso/Egreso:

Cohortes	Inscriptos	Egresados	Relación porcentual Ingreso/Egreso
2011	51	35	68,63
2013	36	30	83,33
2016	56	47	83,93
2018	60	[1]	0,00

A la fecha, la carrera cuenta con 112 Licenciados Egresados, contabilizados hasta la Tercera Cohorte inclusive.

[1] Con respecto a la Cuarta Cohorte, no hay números de egresados, dado que los alumnos/as, se encuentran transitando este trayecto.

Camino a la Unificación. Una Carrera, Dos Títulos.

Teniendo en cuenta la complejidad administrativa-académica que implica contar con dos carreras, que se dictan en forma simultánea, a partir del año 2018, se comenzó con la elaboración de un nuevo Plan de Estudios, en el cual se otorga el título de grado de Licenciado en Gestión de Recursos Universitarios, con un título intermedio de Técnico Universitario en Gestión Universitaria. El mismo, se encuentra para su aprobación en el Ministerio de Educación de la Nación, habiendo sido aprobado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Honorable Consejo Superior de la UNLP. Resolución HCS 306/18 y Resolución HCS 365/19, que aprueba la nueva denominación del Título Intermedio. Ref. Expte. N° EX-201938248584- -APN-DNGYFU#MECCYT

Duración del nuevo Plan de Estudios:

Licenciatura en Gestión de Recursos Universitarios: cinco (5) años

Título intermedio: Técnico Universitario en Gestión de Recursos Universitarios: tres (3) años.

Resulta pertinente destacar, que la Secretaría de Capacitación y Cultura de la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata, constituye uno de los pilares fundamentales en el acompañamiento del alumno y de la alumna de las Carreras. Desde allí se realiza una tarea de tutor informal, con aportes académicos, administrativos, técnicos y personales, contribuyendo de esta manera, a la contención, atento a las características de este universo, en su doble rol de trabajadores/as y alumnos/as.

Finalmente, es preciso destacar que, en el transcurso del 2019, se llevó a cabo la implementación del Trayecto Pedagógico, alojado en la Especialización en Docencia Universitaria, dictada en la UNLP, destinado a las graduados y graduadas de las Carreras. Esto ha sido, sin duda, una instancia de superación en lo que respecta a la adquisición de conocimientos y metodologías para aportar herramientas que permitan a los Nodocentes estar al frente de una clase y ser los mismos Nodocentes quienes puedan compartir con sus pares, los saberes incorporados.

#### **Líneas de trabajo y avances en la gestión propia.**

Licitación ART. Se realizó, juntamente con la Dirección de Seguridad e Higiene y la Dirección de Salud Laboral, un importante trabajo preparatorio de las condiciones generales, condiciones específicas y anexos de cuestiones técnicas (Pliego de Bases y Condiciones), para

concretar el procedimiento de Licitación para la Contratación de una nueva Aseguradora de Riesgos del Trabajo. Expediente 100-3089/2019.

La contratación de un buen servicio de ART, resulta primordial no solamente para los trabajadores y trabajadoras docentes y Nodocentes, sino también para toda la comunidad universitaria; ya que la buena gestión en este sentido beneficia a la institución y a las personas que la conforman, tanto en el plano de la prevención, como en la gestión de los accidentes o enfermedades profesionales.

Programa de Reinserción Laboral para situaciones problemáticas. Este nuevo programa surge a raíz de una modificación del Convenio Colectivo de Trabajo 366/06, acordada a nivel de Paritaria General Nacional del año 2018. En nuestra Universidad, se aprueba por Paritaria Particular Nodocente 1/2019.

*“Las partes acuerdan que, cuando a instancia del interesado u oficiosamente, se detecten disfuncionalidades en ciertas áreas, ya sea que las mismas pudieran surgir de relaciones interpersonales o condiciones de trabajo; y puedan estar causando una afectación seria a la salud, el goce de los derechos, el bienestar o el regular funcionamiento de un servicio, podrá solicitarse la intervención de una comisión de reinserción laboral, aun simultáneamente con el goce de las licencias que pudieran corresponder en la medida en que resulte posible.”*

Objetivos: El programa está orientado a aportar soluciones a situaciones complejas descritas en el párrafo anterior, en las cuales ya se ha intentado alguna vía de solución en la Facultad, Colegio o Dependencia sin resultado positivo o que por la gravedad y/o seriedad de los hechos, se justifique la intervención de la comisión.

Cuando se habla de reinserción, se hace referencia al cambio de espacio de trabajo por diferentes situaciones, dentro de las cuales pueden estar las cuestiones de salud.

Pueden solicitar el programa:

- a) El o la afectada;
- b) Un tercero/a interesado/a, (por ejemplo, un delegado/a, una autoridad, otro trabajador/a);
- c) De oficio.

La Solicitud de intervención se presenta por escrito, ante la Prosecretaría de PyGL, con relación circunstanciada de los hechos. La Prosecretaría, solicitará informes que correspondan, previo a la conformación de la Comisión.

La Comisión se integra por cuatro miembros: un representante de la Presidencia, un representante de ATULP, un representante de la autoridad de la Facultad, Colegio o Dependencia que corresponda, un miembro del Cuerpo de Delegados/as de la Facultad, Colegio o Dependencia que corresponda.

La comisión emitirá un dictamen con recomendaciones concretas a la Facultad Colegio o Dependencia para la adecuada reinserción del trabajador/a sin desmedro de la regular prestación del servicio. Asimismo, se realizará un seguimiento, para analizar, pasados 6 meses, los resultados obtenidos.

A fin de lograr una buena coordinación del Nuevo Programa, y compartir dudas en cuanto al procedimiento del mismo, se organizó una Jornada con la totalidad de los y las trabajadores/as profesionales y administrativos/as de la Dirección de Salud Laboral, a fines de 2019. Representó, una buena experiencia de intercambio e interacción entre la Dirección de Salud y la Prosecretaría.

Aún no es posible, realizar una valoración del funcionamiento del Programa de Reinserción laboral, debido a que su puesta en marcha lleva pocos meses.

Barrio Ernesto “Semilla” Ramírez. Desde la Prosecretaría, se coordina el Proyecto Conjunto entre la UNLP y ATULP, del Barrio de Trabajadores Nodocentes Ernesto “Semilla” Ramírez. Por iniciativa de ATULP, y con el fin de la conformación del primer barrio de

trabajadores/as, a fines de 2011, se lleva a cabo la cesión de tierras por parte de la UNLP, en sesión del Honorable Consejo Superior de la UNLP.

En el año 2012, se formalizó la transmisión del dominio de las tierras que antiguamente formaban parte del “Campo 6 de Agosto”; bajo la figura de Donación con cargo por parte de la UNLP a favor de la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de la Plata - ATULP. La Donación se realizó con la condición de que las tierras fueran destinadas a la conformación de un conjunto de viviendas familiares, únicas y de uso permanente para trabajadores/as Nodocentes afiliados a la Asociación.

Durante 2013 y 2014 se realizaron trámites administrativos ante diferentes organismos nacionales, provinciales y municipales a fin de obtener autorizaciones para el trazado de las calles, la subdivisión del macizo en las 4 manzanas, sus 72 lotes de uso privado y 2 de uso comunitario/público. Asimismo, se firmó el Convenio Marco entre Procrear, UNLP y ATULP, en mayo de 2014.

En el año 2015 se realizaron las obras de infraestructura para la apertura de calles, obra de desagües y cámaras pluviales, alumbrado público y cordón cuneta. Todo ello con el fin de cumplir con los requisitos del Plan Procrear, para la construcción de las viviendas familiares, únicas y de uso permanente de trabajadoras y trabajadores Nodocentes afiliados a ATULP.

En agosto de 2016, se autorizó por vía de excepción, el ingreso al Procrear (derogado para ese momento por decreto del PEN), de cuarenta y cuatro (44) beneficiarios que previamente habían salido favorecidos en los sorteos para compra de lotes y construcción de vivienda.

En enero de 2017 se comenzó con el proceso de escrituración de lotes y otorgamiento de créditos para la construcción, a través del Banco Hipotecario.

En 2018 se entregaron las primeras diecisiete (17) viviendas. A la fecha, se han entregado cuarenta y una (41) viviendas de las cuarenta y cuatro (44), que conforman la primera etapa.

La segunda etapa de construcción se inicia a fines de 2018 a través del Banco de la Nación Argentina. En esta oportunidad fueron ocho (8) los/as Nodocentes que se sumaron al barrio. Las viviendas no han podido entregarse aún, por parte de la constructora contratada individualmente por cada propietario/a, a raíz de problemas financieros para hacer frente a los mayores costos.

Las casas se encuentran en un grado avanzado de construcción, contando con la estructura terminada, techos y aberturas, quedando pendiente detalles de terminación como revestimientos en baño y cocina, colocación de pisos, tabiques divisorios, conexión de los servicios.

### **Proyectos en Elaboración**

Ropa de Trabajo. A partir de un pedido concreto del Cuerpo de Delegados y Delegadas de la Presidencia de la UNLP, Expediente N°100-2012/19, se pone de manifiesto la ausencia de un circuito formalizado para que cada año los trabajadores/as puedan contar con la ropa de trabajo y elementos de protección personal, (se realiza de manera informal, por área y en cualquier momento del año).

Es por ello, que en sintonía con la Comisión Paritaria de Nivel Particular, se encuentra en etapa de elaboración un procedimiento estándar para la compra de ropa de trabajo y elementos de protección personal, que permita, una compra única anual, para la Presidencia de la UNLP, Colegios y Dependencias, como así también para cada Unidad Académica.

De esta manera, se visualizan de forma indiscutible la obligación que tenemos como empleadores de cumplir con la provisión de estos elementos, se pone de manifiesto la obligación de los/as trabajadores/as de hacer uso de ropa y elementos de protección personal en los ámbitos laborales, y a la vez se genera una forma concreta de prevención de accidentes.

Por otro lado, al organizar los procesos de trabajo, en una sola compra anual y general, se optimiza el recurso laboral y el recurso económico.

#### Adaptación de la Normativa de Salud de la UNLP.

Se trabaja sobre la modificación y adaptación de la normativa de salud a nivel integral. Es un proyecto que encuentra su fundamento en la misma modificación, antes mencionada, del Convenio Colectivo de Trabajo acordada por la Paritaria General de 2018. Asimismo, y con el propósito de adaptar la normativa vigente de las UNLP, a los tiempos y problemáticas actuales, se integra el trabajo con perspectiva de género y abordajes de situaciones complejas, ausentes en la normativa propia.

Algunos de los temas en elaboración contemplan ampliación de licencias por nacimientos para padres, licencia en caso de adopción, tratamientos de reproducción asistida, permisos por lactancia, y cuestiones relacionadas

#### Programa para la Prevención y Atención de Adicciones.

En conjunto con la Secretaría Gremial de ATULP, la Dirección de Prevención de Adicciones dependiente de la Secretaría de Salud de la UNLP, y esta Prosecretaría de PyGL, se elaboró un proyecto que pronto estará formalizándose, en referencia a la temática mencionada.

A raíz de algunas inquietudes de Delegados/as Nodocentes por casos concretos, se acercó a la Prosecretaría de PyGL, una solicitud para canalizar la problemática.

Al mismo tiempo, fue tomando forma una jornada que organizó ATULP, en abril de 2019 en el Liceo “Víctor Mercante” de la UNLP. En ella participaron importante cantidad de Delegados/as, y fue una experiencia muy interesante, escuchar de los expositores, el programa desarrollado en la Universidad Nacional del Comahue, con un recorrido de más de 10 años.

A partir de allí, se conformó un equipo con representantes de los sectores mencionados, para darle forma al proyecto.

Dentro de los Objetivos, podemos mencionar el promover la conformación de un Servicio de Atención interdisciplinario para el abordaje de las problemáticas vinculadas a las adicciones en el ámbito de la UNLP, dirigido a los trabajadores y trabajadoras docentes y Nodocentes de esta institución; que se sumaría al plantel profesional de la Dirección de Salud Laboral. La idea es contar con equipo conformado por un/a Psicólogo/a, un/a Psiquiatra, un/a Trabajador/a Social, como servicio específico para Atención en problemáticas de consumo y adicciones.

Asimismo, alcanzar pautas comunes de actuación y articulación, homogeneizando la intervención para los casos que se presenten. Organizar y facilitar la intervención en las distintas situaciones relacionadas a la problemática de las adicciones dentro del ámbito de la UNLP.

El abordaje de los casos está pensado en dos planos: 1) Cuando el trabajador/a o pide voluntariamente ayuda ante un problema de consumo problemático de sustancias o ante una adicción cualquiera sea su causa.

2) Cuando el trabajador o trabajadora no solicita ayuda, pero a raíz de su adicción, o consumo de sustancias, se genera un conflicto laboral, lo que amerita que un superior o un tercero, pueda solicitar intervención de este equipo.

En ambos casos va a existir una etapa de contención y evaluación del cuadro, por parte de los profesionales, lo que técnicamente, se denomina atención primaria. Luego se le ofrecerá, orientación para realizar tratamiento y derivación con un centro especializado externo. Asimismo, se realizará un seguimiento y acompañamiento de dicho tratamiento y se evaluará en cada período, si el trabajador/a se encuentra en condiciones de volver al entorno laboral y cuáles serían las mejores condiciones para contribuir a su recuperación.

### Proyecto “Sistema Integral de Salud y Seguridad en el Trabajo para la UNLP”

El Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, es desde lo conceptual, un sistema de gestión de salud, que a su vez debe articularse con otro sistema de gestión que es el propio de la UNLP.

Como punto de partida es preciso destacar, que la salud es un concepto integral que tiene tres dimensiones: física, mental-emocional y social, de acuerdo con lo establecido por la OMS.

«La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Official Records of the World Health Organization, Nº 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

Los Sistemas de Gestión de Salud, se encuentran regulados desde la Organización Internacional del Trabajo. (OIT “ILO OSH 2001”). Nuestro país establece, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a través de la Directrices Nacionales sobre los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo; toda la normativa para la implementación de estos sistemas por parte de los empleadores. Resolución SRT 103/05.-



Como se puede observar en el gráfico, el sistema se concibe dinámico en permanente movimiento, y el dinamismo tiene que ver con la propia evaluación que se realiza, de manera tal que una etapa alimenta a la otra y todas contribuyen a la mejora continua.

Asimismo, este sistema tendrá íntima relación con el Programa de Intervención Institucional ante Conflictos Laborales, que también se encuentra en etapa de elaboración y está pensado como puente entre las diferentes problemáticas de salud, los conflictos y la gestión de los mismos.

A partir de la investigación de casos concretos, se ha comprobado, que la mayoría de las licencias médicas relacionadas a la salud mental, tienen origen en un conflicto laboral. En ocasiones surge en el ámbito de las evaluaciones profesionales la verdadera causa que origina la licencia, por lo que resulta necesario establecer un dispositivo para el abordaje de estas cuestiones que pueda dar respuesta teniendo en cuenta todos los aspectos necesarios para realizar una gestión correcta y arribar a una solución plena.

La propuesta consiste en diseñar un sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, para la Universidad Nacional de La Plata, capaz de incluir todas las áreas existentes, incorporar nuevas, si fuera necesario, pero fundamentalmente que articule unas con otras en

un trabajo coordinado y lo suficientemente amplio para el abordaje integral de las cuestiones vinculadas a la temática.

Este sistema también deberá incluir dispositivos, procedimientos y/o protocolos que sean capaces de abordar conflictos que se generen a partir de un problema de salud de un trabajador o trabajadora, o bien a partir de una cuestión de seguridad y/o condiciones y medio ambiente de trabajo.

Asimismo, el diseño de la política en salud y seguridad para los trabajadores y trabajadoras deberá sostener a aquel sistema, desde sus principios, objetivos y normativa.

Podríamos decir que la definición de la política en salud y seguridad en el trabajo, por parte de la Universidad Nacional de La Plata, en su calidad de empleador, y el proyecto de un sistema integral de salud como plan de gestión, a través del cual se pueda llevar adelante la metodología de trabajo caracterizada en los párrafos anteriores, resulta impostergable y reviste vital importancia en el marco de una Universidad que se piensa constantemente, se cuestiona, se exige los más altos niveles de excelencia, se compromete hacia adentro con sus estudiantes, docentes, Nodocentes, investigadores y autoridades; y hacia afuera con la sociedad en general, con un firme compromiso y responsabilidad social.

Para finalizar, a modo de síntesis de todo lo desarrollado, podemos decir que el Proyecto es ambicioso y se llevará a cabo en diferentes etapas, algunas de las cuales excederán el plazo que queda de la presente gestión.

Los elementos indispensables para la conformación del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo de la UNLP son los siguientes:

Elementos del Sistema	Etapas		
	1	2	3
A.- Política			
Política en materia de salud y seguridad			
Participación de los trabajadores		X	
B.-Organización			
Responsabilidad y obligación de rendir cuentas	X		
Competencia y capacitación		X	
Documentación del sistema de salud y seguridad			
Comunicación		X	
C.- Planificación y aplicación			
Examen inicial	X		
Planificación, desarrollo y aplicación del sistema		X	
Objetivos en materia de salud y seguridad			
Prevención de los peligros		X	
Medidas de prevención y control		X	
Gestión de cambio			
Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia	X		
Adquisiciones		X	
Contrataciones		X	
D.-Evaluación			
Supervisión y medición de los resultados			
Investigación de accidentes y enfermedades prof.	X		
Auditoría			
Exámen realizado por la dirección			
E.- Acción en pro de mejoras			

Acción preventiva y correctiva		X	
Mejora continua			

En este punto, cabe aclarar que el sistema permite ser evaluado a través de normas de calidad similares a las normas ISO (Res. 1629/2007-SRT).

Proyecto Edificio. Centro de Salud Laboral. Recuperación Edificio de calle 47 (2020/2022).

Como se mencionó anteriormente, dentro de las dificultades más relevantes en cuanto a la Dirección de Salud Laboral, el espacio en el que hoy funciona la misma, no permite brindar el servicio adecuadamente a los más de quince mil trabajadores/as con relación de dependencia en la UNLP.

La Presidencia de la UNLP, ha autorizado el proyecto de obra de recuperación del antiguo edificio de la Editorial de la UNLP, sito en la calle 47 entre 2 y 3, para que allí se instalen La Dirección de Salud Laboral y la Dirección de Salud Estudiantil. El proyecto que contempla a ambas Direcciones se encuentra a cargo de la Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios de la UNLP., se desarrollará en dos plantas y actualmente se encuentra en etapa de definición de planos, para luego pasar a la etapa de licitación de la obra.

Todo lo desarrollado hasta aquí, tanto en gestiones ya concretadas o proyectos en elaboración, toma una dimensión aún más coherente, concreta y real cuando encuentra un espacio adecuado para llevar a cabo su fin, lo que le otorga aún más sentido.

### 31.7. Procedimientos y Sistemas

La UNLP cuenta con sistemas para su administración y gestión que establecen, para todos los usuarios y demandantes, los procedimientos y reglas adecuadas y transparentes; que brindan información en tiempo real sobre la marcha de los procesos, contando con las herramientas tecnológicas actualizadas para mantener informada a la comunidad. Esto es indispensable además para tomar decisiones, diseñar estrategias y encaminar las políticas propuestas.

A lo largo de estos años se pusieron en marcha una gran cantidad de sistemas informáticos para la administración, con sus manuales de procedimiento administrativo y sistemas de información para agilizar trámites y consultas, elaborados a partir de debates y consensos entre los administradores de facultades, colegios y dependencias. Sin embargo, para alcanzar los objetivos planteados y optimizar tanto la gestión del personal, de la administración y ejecución del presupuesto incluyendo compras, como de las actividades académicas, fue necesaria la puesta en funcionamiento a pleno de los sistemas informáticos universitarios unificados del SIU: de gestión administrativa Pilagá (junto con el de compras: Diaguita y de personal: Mapuche) y de gestión académica Guaraní (junto con el de estadísticas de estudiantes: Araucano y al de Biblioteca), el proceso avanzó a través de una serie de implementaciones parciales escalonadas, y desde 2013 se los utiliza a pleno.

Estos sistemas se complementan, a su vez, con otros sistemas informáticos desarrollados por la UNLP, como: Sistema de Ingreso (SIPU), Solicitud de Becas, Sistema de Títulos, Sistema de Gestión de Bibliotecas integrado con acceso e información de Guaraní (MERAN), Sistema de Carpetas Médicas y Reconocimientos Médicos, Sistema de Certificación de Haberes en Línea, el portal de la UNLP (Choique), el sistema de gestión de colegios de la UNLP (Kimkelén), el RÜPÜ para la autoadministración del Plan Estratégico, entre otros

servicios para estudiantes, docentes, administrativos y autoridades. Cabe consignar que varios de estos sistemas se han compartido con otras universidades nacionales y que en muchos casos se trabaja con licencia libre (GPL).

En cuanto a la propia gestión administrativa, el monitoreo constante de las áreas de la organización permite la optimización de los circuitos procedimentales y comunicacionales y, en el caso de la Presidencia, la adecuación de espacios y la provisión del equipamiento adecuado permite un mejoramiento constante —es un ejemplo el cambio en la confección de los títulos implementada en el 2016, pasando de un sistema artesanal de calígrafos a un sistema impreso, con mejoras en la seguridad sustancialmente superiores y de mucha más rápida elaboración—.

Debido a ese monitoreo surge claramente la necesidad de apuntalar constantemente el rol que tienen las Direcciones Generales de la Presidencia en tanto órganos rectores de determinados procedimientos administrativos especiales. Se concibe este rol como conformado básicamente por aspectos que deben desarrollarse de modo armónico:

- Elaboración de normas de tercer grado (debajo de las Ordenanzas del Honorable Consejo Superior y de las Resoluciones del Presidente) que unifiquen criterios operativos, estandaricen interpretaciones con base en las experiencias recogidas e integren aspectos no resueltos de manera expresa;
- Asesoramiento permanente, tanto a los respectivos servicios ubicados en las Facultades y Dependencias que con ellas se referencian, como hacia las Autoridades Superiores;
- Capacitación constante de lxs trabajadorxs que se desempeñen en los servicios respectivos para que tengan un acabado y actualizado manejo de las normas y procedimientos;
- Fiscalización continua y oportuna, del modo en que los procedimientos se desarrollan para poder corregir a tiempo errores y proponer mejoras en el diseño de normas y trámites; y
- Generación de ámbitos especializados de debate administrativo, en los cuales lxs responsables de todos los servicios intervinientes en determinados procedimientos puedan compartir experiencias y visiones que luego puedan sintetizarse en una constante reforma y mejora de las normas y procedimientos.

Al mismo tiempo, se entiende que la dinámica contemporánea impone a las administraciones públicas la constante necesidad de aplicar los avances de la informática y las telecomunicaciones a la gestión, de un modo inteligente, que tienda a maximizar la eficiencia de los recursos aplicados (para de ese modo, poder potenciar su aplicación a las funciones específicas y distintivas de la Universidad) sin sacrificio de la seguridad jurídica y procurando constantemente sostener los más altos estándares de transparencia.

Corresponde por tanto enfatizar el camino emprendido hacia criterios inspirados en los conceptos de despapelización, autogestión digital y gobierno abierto, en combinación con los tradicionales resguardos de la administración. Proceso que debe ser encarado como incluyente de la gestión de acuerdos que faciliten no solo los procesos internos de la Universidad, sino también aquellos trámites y procedimientos en que intervienen organismos externos.

Facilitar y volver más ágil la ejecución del gasto en Facultades, Colegios y dependencias, volver menos engorroso los trámites para investigadorxs, docentes, Nodocentes y estudiantes, y estar al día en las rendiciones de los recursos recibidos y de los procedimientos necesarios para una administración transparente y eficaz, son preocupaciones constantes y centrales.

### 31.7.1. Los Sistemas de Información Universitaria

El Plan Estratégico institucional establece, en su Estrategia 5 :Administración y Gestión, como objetivo Principal: “La modernización continua de la administración y la gestión permanente para sustentar con calidad y eficiencia las transformaciones de la UNLP” y como uno de sus objetivos específicos “Contar con una administración dotada de las tecnologías adecuadas, con prácticas actualizadas y sistematizadas, y con manuales de procedimiento que permitan una gestión homogénea y con reglas claras”, estableciendo, también, como resultado esperado “Agilizar el funcionamiento académico y administrativo de la UNLP contando con un cuerpo normativo, procedimientos, sistemas y tecnología actualizada y adecuada”

En pos de adecuarse al objetivo específico mencionado, se dictó la Resolución del HCS 21/13, que estableció la obligatoriedad del uso de los sistemas SIU Pilagá, Diaguita, Mapuche y Guaraní en todas las unidades académicas y dependencias.

En el año 2010 se implementó a nivel central (Rectorado) el SIU Pilagá, sistema que permite realizar en forma integrada la gestión presupuestaria, económica, financiera y contable. Su implementación fue progresiva en las Unidades Académicas y dependencias, llegando a la totalidad en el año 2012.

Esta implementación permitió la homogeneización de la información, así como cambios significativos en los procedimientos administrativos, para adecuarlos a las nuevas formas de transmisión de información entre el nivel central y las unidades académicas y dependencias.

Desde el año 2012 se utiliza a nivel central (Presidencia) el sistema SIU Diaguita, que permite gestionar la administración patrimonial y los procesos de compra en forma integrada.

Se comenzó con su implementación en las unidades académicas, pero en la actualidad solo hay 5 que lo utilizan, de las cuales solo 3 lo hacen en forma integral (compras y patrimonio). Este año se retomó la tarea de capacitación para su uso, y se está en condiciones, hoy, de aplicarlo en 5 unidades académicas más. Se continúa con esta tarea con el propósito de extenderlo el ámbito de toda la Universidad en el año 2020.

Cabe mencionar que las capacitaciones e implementaciones mencionadas en los párrafos precedentes, fueron y están siendo llevadas a cabo por los agentes de las áreas involucradas la Presidencia, quienes asumen la responsabilidad de capacitarse a sí mismos para poder transmitir los conocimientos adquiridos, no existiendo un área específica que tenga a su cargo la planificación de estas ni la realización de un plan de trabajo, así como tampoco una mesa de ayuda. Esta debilidad ha sido puesta de manifiesto, para poder mejorar este punto: es esencial la coordinación de esta tarea para lograr el objetivo de la implementación total del Diaguita en todo el ámbito de la Universidad, así como el apoyo técnico para las unidades académicas y dependencias que implementaron Pilagá y van a implementar el sistema de compras y patrimonio y, también, la constante actualización e implementación de nuevos sistemas como el SuDoCu (sistema de expediente electrónico), Arai (Repositorio digital, bandeja de autorizaciones y homogeneización de datos de clientes y proveedores que conecta con varios sistemas SIU) y Wichi (sistema transversal a todos los sistemas para la gestión), dinámica constante en la realidad actual, que se debería acompañar.

### 31.8. Instrumentos normativos y control interno

En los últimos años se dotó a la administración de las ordenanzas adecuadas y las resoluciones necesarias para su mejor funcionamiento, cubriendo atrasos estructurales en la materia. Por su parte, la mecánica establecida de discusión permanente y revisión periódica y sistemática con los administradores de la Presidencia, y de facultades y colegios, nos van

dotando de los argumentos necesarios para nuevas disposiciones. Es un renglón en el que se avanzó mucho, pero con la permanente demanda de nuevas actualizaciones.

Al comienzo se expresó que la administración y gestión de las necesidades logísticas de todo ese conjunto, adquiere relevancia para el cumplimiento de los objetivos propuestos. En consecuencia, el rol del control interno que practique la institución es trascendente para garantizar la transparencia de su ejecución.

Dicho control se realiza mediante procedimientos y tareas específicas que permiten efectuar un examen y evaluación en forma independiente, objetiva, sistemática y amplia del funcionamiento imperante en la organización, involucrando sus operaciones y el cumplimiento de las responsabilidades financieras, legales y de gestión. Todo ello con el fin de generar una valoración acerca de su eficacia, eficiencia y economía, así como de los posibles apartamientos que se produzcan, brindando asesoramiento a través de recomendaciones a los responsables para generar soluciones a los problemas detectados.

Esto se plasma en Informes de auditoría que realiza la Unidad de Auditoría Interna, los cuales se comunican a las autoridades de Facultades, Dependencias y de la Universidad para que tomen las medidas que correspondan, realizando durante los meses de junio y diciembre un seguimiento para verificar si se cumplieron dichas medidas.

También puede verse en la realización de diversas tareas: intervención en los certificados de obras antes de su pago, intervención en los pagos por consolidación de deuda que debe realizar la Universidad, toma de conocimiento de resoluciones de sumarios, etc. A tal fin la UNLP tiene su Plan de Auditoría a Largo Plazo (PALP) o ciclo de auditoría, que comprende la totalidad de las actividades de auditoría de la entidad y en ese marco, cada año elabora el Plan Anual de Auditoría (PAA). Los Proyectos de Auditoría se escogen de la lista de proyectos categorizados porque fueron considerados de manera general en el PALP, por orden de prioridad y por los tiempos que ellos insuman, más allá de realizar informes puntuales solicitados ante situaciones que los requieran.

### **31.8.1. Unidad de Auditoría Interna**

#### **31.8.1.1. Planificación**

Es un proceso sistemático y estructurado de desarrollo o implementación de un plan para cumplir con los objetivos de auditoría interna. La definición estratégica de auditoría interna permite enfocar los recursos humanos y financieros al logro de los objetivos de la Unidad de Auditoría Interna (UAI), los que deben a su vez contribuir al logro de los objetivos de la Universidad.

El mismo forma parte del Plan Estratégico de la UNLP. 2018-2022, en la “Estrategia 6, Administración y Gestión”:

6.01. Gestión institucional.

6.01.09. Control interno.

6.01.09.01. Subprograma Auditoría Integral de la Gestión y la Administración.

#### **31.8.1.2. Objetivos**

Contar con un sistema de auditoría que permita evaluar los procesos de gestión, para lograr una mejora continua en la calidad de los procedimientos académicos y administrativos de toda la Universidad. Para ello en los informes se detallan las observaciones efectuadas,

formulando las recomendaciones necesarias para su regularización y efectuándose seguimientos periódicos de las mismas.

Brindar cooperación y asesoramiento previo a la ejecución de procesos a los efectos de minimizar la ocurrencia de errores en los distintos ámbitos de la Universidad.

La Planificación constituye el primer paso para el cumplimiento de las metas y objetivos de la Auditoría, y comprende la instancia donde se procede a la asignación de recursos para la realización de las tareas. Abarca distintos niveles de planificación:

- Estratégica o Plan Global (Ciclo de Auditoría)
- Planificación Anual
- Individual para cada Auditoría

### 31.8.1.3. Etapas de las tareas de planificación en el largo y corto plazo

El **Plan de Auditoría a Largo Plazo (PALP)** o ciclo de auditoría, abarca la totalidad de las actividades de auditoría de la entidad, que deben efectuarse en varios años, de acuerdo con el tamaño y complejidad que cada proyecto requiera y teniendo en cuenta tiempo y los recursos materiales y humanos disponibles.

Para la confección del PALP, se define el universo potencial a auditar, siendo aquella porción de la organización que está comprendida dentro del mandato de la auditoría: todos los proyectos de auditoría que la Unidad de Auditoría Interna considera posibles, es decir, los candidatos potenciales de auditoría que permitan desarrollar un análisis de toda la gestión.

También determinamos la estrategia de auditoría a aplicar, que comprende la determinación de los objetivos de la auditoría y la selección de proyectos potenciales, de acuerdo con distintos enfoques, como unidades organizacionales, áreas claves de gestión, circuitos administrativos, programas, auditorías especiales y temas de interés general de la Universidad.

Una vez definidos los objetivos, el universo de auditoría y los proyectos a ser auditados, estos se categorizan por orden de prioridad y conforme a factores/criterios de riesgo y al análisis de riesgo. La cobertura del Plan Anual a Largo Plazo se refiere al período durante el cual los proyectos de auditoría categorizados serán examinados.

La Unidad organiza los programas de auditoría a fin de abarcar las actividades críticas de la UNLP en un plazo razonable, es decir que se ejecutarán, en los primeros años, los proyectos que impliquen mayor riesgo.

Los factores que considerar para la elaboración de un Plan de Auditoría a Largo Plazo (PALP), incluyen la disponibilidad de recursos humanos, tiempo, recursos físicos, así como la complejidad de las operaciones del proyecto de auditoría y de los asuntos o temas seleccionados para su examen, las prioridades de la alta conducción, la necesidad de cambios, la dispersión geográfica y otros. De lo anteriormente expuesto, y en base al análisis realizado en la UNLP, teniendo en cuenta la magnitud de los sistemas, multiplicidad de procesos, dispersión geográfica, cantidad de unidades académicas involucradas, normativas, dotación de la UAI, etc., el actual ciclo de gestión abarca un plazo de 7 años (2016 al 2022).

Cada año se elabora el **Plan Anual de Auditoría (PAA)**. Los Proyectos de Auditoría se escogen de la lista de proyectos categorizados por orden de prioridad y los tiempos que los proyectos involucrados insuman y que han sido considerados de manera general en el PALP, definiendo claramente para cada uno de ellos:

- nombre y número del proyecto, el que guarda relación con el cronograma de tareas y el de informes;
- el objeto: el mismo será claro y preciso, indicando de corresponder, el sector o unidad académica involucrada;

alcance: con la mayor exactitud posible, temas críticos a auditar o asuntos de potencial importancia y los procedimientos a llevarse a cabo para cada uno de los proyectos, efectuando un plan de tareas para el logro del objeto expuesto.

La elaboración del PAA, se efectúa cada año en base a la experiencia obtenida en años anteriores, la disponibilidad de los recursos, la pericia necesaria y las prioridades de las Autoridades Superiores de la Universidad y lineamientos de SIGEN.

#### **31.8.1.4. Fundamentación Técnica del Plan Ciclo**

La fundamentación técnica del Plan Ciclo de la Unidad de Auditoría se basa en el enfoque que se viene desarrollando desde el año 2006: por Áreas o Circuitos en cada una de las Facultades o Dependencias que comprenden al Organismo en su totalidad. Lo cual se materializa en los Informes de los Proyectos de Auditoría emitidos durante el año y en diversas tareas.

#### **31.8.1.5. Proyectos de Auditoría**

Dentro de este Plan Ciclo existen proyectos que se ejecutan todos los años, otros que son, Bienales, Trienales, Plurianuales y otros una sola vez en el ciclo; a requerimiento de las Autoridades Superiores o a solicitud de SIGEN.

Anuales: Recursos Propios, Recursos Humanos, Administración y Resguardo de Activos, Ejecución Presupuestaria, Formulación Presupuestaria, Proyectos de Investigación, Compras y Contrataciones, Rendiciones de Cuentas, Otorgamientos de Títulos, Cuenta de Inversión y Cierre de Ejercicio.

Bienales: Otorgamiento de Becas, Alumnxs Matriculadxs.

Trienales: Inversión Pública-Obras Relevantes, Convenios de Cooperación Académica, Área Legal

Plurianuales: Medidas de Seguridad e Higiene, Planes de Reparación y Mantenimiento, ODS 4, Auditoría Ambiental

Ciclo: Una sola vez (Plan Estratégico).

En los Proyectos de Auditoría se aplican aquellos procedimientos y tareas específicas que permiten efectuar un examen o evaluación en forma independiente, objetiva, sistemática y amplia del funcionamiento del sistema de control interno imperante en la organización, involucrando sus operaciones y el cumplimiento de las responsabilidades financieras, legales y de gestión, a fin de evaluar su eficacia, eficiencia y economía y de los posibles apartamientos que se produzcan, brindando asesoramiento a través de recomendaciones a lxs responsables de generar soluciones a los problemas detectados.

Se agrupan en:

Áreas de Apoyo: en aquellas que formando parte o no de la estructura funcional de la Universidad prestan servicios concretos y determinados a las Áreas Sustantivas.

Áreas Sustantivas: las realizadas en aquellos sectores que son los encargados directos del logro de los objetivos para los cuales fue creada la misma.

Los proyectos previstos del Plan Anual 2019, acordes con el Ciclo de Auditoría definido son:

Auditoría sobre Áreas de Apoyo

Recursos humanos.  
Administración y resguardo de activos.  
Ejecución presupuestaria año 2019 primer semestre.  
Formulación presupuestaria 2020.  
Compras y contrataciones.  
Rendición de cuentas.  
Inversión pública-obras relevantes.  
Área legal  
Indicadores ODS 4.  
Cuenta de inversión 2018.  
Auditoría ambiental  
Cierre de ejercicio 2018.  
Plan Estratégico de la UNLP.

#### Auditoría sobre Áreas Sustantivas

Recursos propios.  
Proyectos de investigación.  
Otorgamiento de títulos.  
Otorgamiento de becas.  
Alumnxs matriculadxs.  
Convenios de cooperación académica.

#### Tareas:

Elaboración del Planeamiento.  
Seguimiento del Planeamiento.  
Seguimiento de las Observaciones formuladas en los Informes de Auditoría.  
Evaluación del Sistema de Control Interno.  
Inversiones Financieras,  
Declaraciones Juradas Patrimoniales ante Oficina Anticorrupción.  
Intervención en la elaboración de Manuales de Procedimiento.  
Comité de control  
Informe de las Observaciones regularizadas en el Ejercicio anterior.  
Relevamiento de los sistemas normalizados de gestión.  
Lucha contra la corrupción.  
Acceso a la información.  
Reporte mensual de ejecución del Plan.  
Responsabilidad y ambiental  
Informes en actuaciones sobre Certificados de Pago de obras.  
Objetivos de Desarrollo Sostenible.  
Plan de Igualdad de Oportunidades.  
Sistema de Seguimiento de Recupero Patrimonial

#### **31.8.1.6. Resultados**

Durante los años 2010 a 2018 se han realizado la totalidad de informes y tareas programas en los respectivos Planes Anuales, como así también los no programados requeridos por las Autoridades Superiores. Las observaciones formuladas por esta Unidad de Auditoría han sido subsanadas por las Facultades y Dependencias en un alto porcentaje.

Esto ha llevado a ubicar a la UNLP en un lugar de riesgo “bajo” en el Mapa de Riesgos del Sector Público Nacional elaborado por la Sindicatura General de la Nación (SIGEN) en el año 2018. Mejorando así la calificación obtenida en el mismo Mapa del año 2014, donde estábamos ubicados con un riesgo “considerable”.

#### *Disminución del riesgo en la UNLP desde 2014 a 2019*

1. Según la Norma ISO 31000:2018 “Gestión de Riesgos: “Riesgo es el efecto de la incertidumbre sobre los objetivos”.

De acuerdo con esta definición, se entiende que “riesgo” es todo evento contingente que, de materializarse, puede impedir o comprometer el logro de los objetivos. Se trata de un proceso interactivo que debe favorecer el progreso de la organización, mediante el perfeccionamiento de los métodos tendiendo al alcance de los objetivos. Al respecto, se definen los diferentes parámetros a considerar:

**Impacto:** consecuencias potenciales que puede provocar en la organización la materialización del riesgo. Resultado de un evento que afecta la consecución de los objetivos.

**Probabilidad:** posibilidad de ocurrencia del riesgo; esta puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque este no se haya presentado nunca.

En el contexto de estas variables, el análisis de riesgo proporciona la base para su valoración y para las decisiones a tomar respecto a las alternativas de tratamiento del mismo; siendo el uso sistemático de la información disponible un elemento indispensable para comprender la naturaleza y el nivel de riesgo.

En general, dicho nivel consiste en determinar con qué frecuencia o probabilidad puede ocurrir un evento y la valoración del impacto de sus consecuencias.

2. La Sindicatura General de la Nación (SIGEN) en el Plan Anual 2015, publicado en diciembre de 2014, en su Anexo A aborda el Mapa de Riesgos 2014 del Sector Público Nacional

También publicó, en octubre de 2018, el *Mapa de Riesgos del Sector Público Nacional* para este año. El Mapa está orientado a contribuir en la definición de la estrategia de control, como así también apoyar la coordinación de las actividades de control y la supervisión que programen los componentes del Sistema de Control Interno. Estos datos son útiles para definir la estrategia de control a desarrollar.

Está conformado por una matriz que expone los niveles de riesgo asociados a las funciones de gobierno, para cada organismo o entidad, y por los resultados de estudios complementarios que permiten identificar procesos, actividades y materias de alta significatividad.

Para la elaboración de la Matriz de Exposición se estima el riesgo considerando la probabilidad y el impacto, cuya valorización se basa respectivamente, en la madurez del sistema de control interno y en las consecuencias del eventual incumplimiento de objetivos, todo esto sustentado en indicadores e información relevada. Los valores de probabilidad e impacto determinados se agrupan en intervalos. La relación probabilidad/impacto define la Matriz de Exposición, según el criterio que describe

3. Comparando la ubicación de nuestra Universidad en los dos Mapas citados, aunque en la confección de la matriz 2018 se agregó una categoría más, podemos ver:

Mapa de Riesgo 2014:

§Sindicatura General de la Nación, *Mapa de Riesgos del Sector Público Nacional 2018*. Disponible en: <https://www.siggen.gob.ar/pdfs/normativa/Mapa-de-Riesgos-2018-SPN.pdf>. Consultado el 18-11-2019.

De las páginas 51 y 52 de la publicación, surge que la UNLP está ubicada en la probabilidad 4 (la mayor posibilidad de que se produzca el riesgo) y el impacto 3 (siendo 4 el máximo).

Lo que nos ubicaba en una exposición de riesgo *considerable*.

Mapa de Riesgo 2018:

En las páginas 8 y 10 del Mapa citado, está incluida en la probabilidad 2 (sobre 5) y en el impacto 2 (sobre 5).

Ubicando a la UNLP en una exposición de riesgo *bajo*.

Mapa de Riesgo 2019:

En la versión publicada por SIGEN en octubre del corriente año, de las páginas 13 y 15 surge que la UNLP, está ubicada en un riesgo de impacto *leve* y una probabilidad de ocurrencia *improbable*, lo que nos ubica en un nivel de riesgo *bajo*.

4. No obstante, el camino por recorrer todavía es mucho.

Pero debemos decir que también hemos avanzado en el tema. Esto no es mérito de esta Unidad de Auditoría, que simplemente hizo su trabajo: auditar los distintos procesos, señalando las observaciones detectadas e indicando las medidas para subsanarlas.

Es importante resaltar la predisposición de Autoridades y personal a colaborar en el cumplimiento de las normas y procedimientos indicados en las auditorías, lo que permite levantar las observaciones formuladas, disminuyendo así el nivel de riesgos.

### 31.9. Patrimonio

El patrimonio de bienes inmuebles de la UNLP, después de años de gestión enfocada a resolver viejas demoras, se está normalizando en su registración dominial y en las exenciones impositivas correspondientes, restando solo aquellos temas de trámite vigente, como la escrituración del ex-BIM3, actualmente sede de las Facultades de Psicología y Humanidades y Ciencias de la Educación, en juicio de expropiación por parte de la Provincia.

En cuanto a escrituras traslativas de dominio a favor de un tercero, por acuerdos previos con otras instituciones educativas aprobados oportunamente por el Consejo Superior de esta Universidad, cabe mencionar, por un lado, la cesión de un inmueble de 9 hectáreas en la localidad de Florencio Varela ex-Laboratorios de YPF con destino a la sede de Universidad Nacional Arturo Jauretche, como parte de un acuerdo ya efectivizado en la construcción de infraestructura académica, y, por otro, la cesión de un inmueble de 45 hectáreas en la localidad de Lomas de Zamora con destino al Campus Universitario de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, como parte de un acuerdo general entre ambas universidades que implica la liberación de edificios y superficies del Casco Histórico del predio Santa Catalina de la UNLP, y la condonación y exención de tasas municipales.

Otro aspecto destacable es la regularización definitiva del Plano de Mensura y División y de la inscripción de dicho Plano y del dominio a nombre de la UNLP en el Registro de la Propiedad de la provincia de La Rioja, del Museo y Casa de Descanso Samay Huasi. Esto se realizó a través de un acuerdo con el Gobierno de dicha provincia, lo cual permite concretar el dominio de la Universidad sobre una superficie total de 64 hectáreas.

También se debe mencionar la ardua gestión, en marcha, para ceder en propiedad comunitaria a los pueblos originarios mbyá guaraníes, la Reserva Valle del arroyo Cuña Pirú, una propiedad de la UNLP de 6035 ha, en un Área Protegida de la provincia de Misiones, ocupada por cinco tribus de esa etnia.

De los 41 inmuebles propiedad de la UNLP, solo 1 se encuentra en trámite de gestión de escrituración, el resto está regularizado. También se gestionó y aceptó en comodato un

predio de la Nación, de 4300 m<sup>2</sup> con 3400 m<sup>2</sup> cubiertos ubicado en diagonal 80 entre 41 y 42 (ex-X Brigada de Infantería). En ambos casos se están gestionando las leyes que permitan acceder a la propiedad definitiva de los predios. También se aceptó la donación de la Municipalidad de Berisso, del edificio del ex Sanatorio de la Carne (con 5000 m<sup>2</sup> cubiertos), para ser transformado en un Centro Universitario.

El caso de los bienes muebles es diferente. Si bien el registro de valores culturales se encuentra normalizado, el registro de equipamientos administrativos (tanto en la Presidencia como en las Facultades), se está realizando desde hace años, proyectándose el avance definitivo, no solo en el asiento, sino en la baja y el retiro de aquellos fuera de uso, muchos de ellos equipamientos tecnológicos voluminosos que ocupan espacios necesarios para otros usos.

### **31.9.1. Dirección de Registro General de Bienes**

Con la finalidad de sostener en forma continua la tarea de preservación y cuidado de los bienes en el ámbito de la UNLP, la Dirección de Registro General de Bienes (DRGB) remite comunicaciones a todas las unidades académicas y dependencias de la Universidad, a los efectos de recordar a los funcionarios y agentes docentes, investigadorxs y Nodocentes sobre sus obligaciones con respecto al uso racional, conservación y custodia de los bienes afectados a su labor de acuerdo a la normativa vigente: Ord. 274/07 (UNLP), Estatuto de la UNLP.

Las referidas comunicaciones se realizan anualmente, solicitando en las mismas, que se difundan y pongan en conocimiento de todxs lxs usuarixs de bienes afectados por la Universidad.

En cuanto a la disposición de bienes declarados *rezago*, el trámite correspondiente se explicita en la comunicación y en el *Manual de Procedimientos de Trámites* de la UNLP en su página Web, correspondiendo la decisión de la disposición final de los mismos a las autoridades jurisdiccionales correspondientes (Decanxs, Directorxs de Dependencias, etc.). Cabe aclarar que el trámite, una vez iniciado el expediente, queda resuelto en un término promedio no mayor a los 30 días. Asimismo, se gira a cada Unidad Académica y Dependencia comunicación escrita, recordando lo establecido en el art. 4.º de la Ord. 274/07 sobre la obligación de remitir a la DRGB la copia de las planillas de inventario sectorial de la totalidad de los bienes de cada organismo y las modificaciones por altas y bajas que se produzcan en cada una de ellas a posteriori de la última comunicación.

De la misma manera esta Dirección solicita a la Dirección Contable de la UNLP, las Fuentes de Financiamiento correspondiente a los Incisos 2 y 4 del Clasificador por Objeto del Gasto Presupuestario de la UNLP para cada Ejercicio con el denominado Mandado a Pagar ("devengado al cierre") a nivel de Facultades y Dependencias (Tesoro Nacional-Tesoro Nacional Profide-Rte. Ej. Anteriores-Rec. Propio-Rte. Rec. Anteriores), Transferencias de extrañas jurisdicciones autorizadas por la autoridad competente y compromisos devengados en consecuencia. Dicha información debe conciliarse con lo declarado mediante las planillas de comunicación de altas y bajas de bienes (Planillas A1 y A2, Planillas de Cargos) por todas las Unidades Académicas y Dependencias durante el transcurso de cada Ejercicio (Cap. XI. Art. 12, Ord. 274/07). En los casos en que haya diferencias, se solicita la rectificación correspondiente por nota.

También se remite periódicamente, un instructivo sugiriendo los procedimientos más adecuados como plan de trabajo destinado al mantenimiento al día del inventario de cada jurisdicción.

En el año 2012 la UNLP adoptó el sistema SIU Diaguita para administrar los procesos de compras, contrataciones y registro patrimonial de bienes. El módulo de gestión patrimonial

del sistema SIU Diaguita se utiliza para las altas, bajas y movimientos de los bienes adquiridos por la institución, y para su seguimiento durante todo el ciclo de vida de estos.

Se implementó inicialmente en la Presidencia de la UNLP y en la actualidad funciona plenamente en las facultades de Psicología, Ingeniería y Arquitectura y Urbanismo. Hasta la fecha, se han incorporado al uso del sistema las facultades de Bellas Artes, Ciencias Médicas, y Ciencias Astronómicas y Geofísicas (en estas últimas, solo el módulo de compras).

En otro orden, cabe aclarar que el relevamiento permanente de los bienes depende significativamente de la dotación de agentes inventariadores (o patrimoniales) de cada unidad académica o dependencia. Siendo necesario, en todas, al menos un /una agente inventariador, y, en las unidades académicas y algunas dependencias con gran volumen de bienes (como Presidencia o Facultades de Ingeniería, Ciencias Exactas, Ciencias Agronómicas, Ciencias Naturales y Museo, etc.), además de 1 agente inventariador, 1 agente patrimonial, más 1 o 2 asistentes.

Hay algunas dependencias que no cuentan con agentes inventariadores designados, con la obvia consecuencia de, o no tener al día el control de los bienes ni la elaboración de la información contable patrimonial, o, en otros casos, cumplir a medias con dicha tarea por ser asignada, en forma transitoria para responder las requisitorias del momento, a personal que cumple otras funciones.

## **31.9.2. Dirección de Administración de Bienes**

### **31.9.2.1. Estado inicial del servicio**

En términos generales las misiones y funciones de la Dirección de Administración de Bienes (DAB), sus objetivos y programa no han tenido cambios significativos en los planes estratégicos definidos por el Plan Estratégico para los períodos 2010-2014, 2014-2018 y las perspectivas para la gestión 2018-2022.

Esto obedece a que la política institucional sobre el patrimonio inmobiliario de la Universidad, su ordenamiento, reconversión, expansión y resguardo es planificada a mediano y largo plazo, y requiere continuidad de gestión.

El mismo concepto se aplica al estado impositivo inmobiliario y municipal de los bienes que también se encuentran bajo la órbita de la DAB y resultan de gestión permanente. Obviamente se han producido cambios en los subprogramas y proyectos ya sea por haber alcanzado las metas propuestas, el replanteo de estas o la generación de nuevos proyectos en función de los requerimientos propios y causas externas en términos de la gestión y reconversión patrimonial de los inmuebles de la Universidad. En referencia a los recursos humanos y económicos disponibles en el ámbito de la DAB se han mantenido estables durante todo el período 2010 al 2018, contando con mínimo personal administrativo y profesional principalmente bajo la forma de becarios y contratados. Si debe ser señalada la relación con otras dependencias de la Universidad a los fines de integrar las acciones y el asesoramiento en la gestión. Entre ellas debe destacarse la Asesoría Letrada de la Presidencia y mucha de las áreas de la Prosecretaría de Administración y Finanzas. Cabe mencionar la colaboración solicitada a otros organismos de índole nacional y provincial entre los que se destacan la Escribanía General de la Nación y de la Provincia de Buenos Aires. Eventualmente se ha realizado la contratación de profesionales del sector privado en el área notarial

A continuación, se detallan los programas, subprogramas y proyectos con cortes en los años 2010, 2014 y 2018:

**Corte Año 2010**

Programa: GESTIÓN PATRIMONIAL Y REGULARIZACIÓN DOMINIAL

Subprograma: Gestión y conversión de inmuebles.

Proyectos:

Ordenamiento del predio de Santa Catalina en Lomas de Zamora.

Ordenamiento del Predio 6 de Agosto, en Berisso.

Compra y Escrituración Establecimiento Agropecuario Don Joaquín en Magdalena.

Pago de deudas hipotecarias e impositivas para la escrituración del Albergue Estudiantil en Berisso.

Expropiación del Predio del ex-BIM3 (50 y 122, La Plata) para la construcción de las Facultades de Humanidades y Psicología.

Gestión ante el Gobierno de la provincia de Buenos Aires para la cesión del predio de 64-66, diag. 133 y vías en La Plata.

Cesión a la UNLP del Edificio del Ex Hospital del Sindicato de la Carne en Berisso.

Edificio para Escuela de Posgrado de la UNLP en CABA.

Subprograma: Regularización del dominio de inmuebles

Proyectos:

Escrituración y Permuta predio universitario de Florencio Varela.

Escrituración del Establecimiento El Amanecer, Magdalena.

Escrituración del Edificio de la Reforma, ex-Jockey Club.

Base de datos inmobiliaria.

Subprograma: Supervisión de actividades productivas

Proyectos:

Reserva de Cuñá Pirú: Preservación y Búsqueda de acuerdo con las comunidades indígenas

**Corte Año 2014**

Programa: GESTIÓN PATRIMONIAL Y REGULARIZACIÓN DOMINIAL

Subprograma: Gestión y conversión de inmuebles

Proyectos:

Escrituración y permuta del Predio Universitario de Florencio Varela.

Ordenamiento y venta parcial del predio 6 de Agosto en Berisso.

Gestión ante el Gobierno de la provincia de Buenos Aires para la cesión del predio de 64 a 66, diag. 113 y bulevar 120.

Gestión ante el Gobierno de la provincia de Buenos Aires para la expropiación del ex Sanatorio de la Carne de Berisso -12 y 161-

Reserva de Cuñá Pirú: Búsqueda de acuerdo con las comunidades indígenas

Venta remanente Islas del Pillo, departamento Victoria, prov. de Entre Ríos

Donación de un inmueble para la Escuela Secundaria Orientada de Olmos

Subprograma: Regularización de dominio de inmuebles y eximición de tasas e impuestos

Proyectos:

Regularización dominial de los bienes de la UNLP: Base de datos

Donación o Cesión en Comodato del Edificio sito en diag. 80 y 42 de la Ciudad de La Plata, ex-X Brigada de Infantería.

Escrituración (y pago de deuda) del Establecimiento El Amanecer, Magdalena

Escrituración del Edificio del Albergue Universitario de 64 y 128.

Escrituración (seguimiento del juicio de expropiación) del predio del ex-BIM3.

Subprograma Operativo: Exención y condonación de impuestos y tasas de los bienes de la UNLP.

### **Corte Año 2018**

Programa: GESTIÓN PATRIMONIAL Y REGULARIZACIÓN DOMINIAL

Subprograma: Gestión y conversión de inmuebles

Proyectos:

Reserva de Cuña Pirú: Búsqueda de acuerdo con las comunidades indígenas.

Transferencia del predio universitario de Florencio Varela a la UNAJ.

Ordenamiento y venta parcial del Predio 6 de Agosto.

Ordenamiento y regularización de ocupación del predio de Santa Catalina de Lomas de Zamora.

Subprograma: Regularización del dominio de inmuebles y eximición de tasas e impuestos.

Proyectos:

Cesión definitiva y Escrituración Edificio sito en diag. 80 y 42 de la Ciudad de La Plata, ex-X Brigada de Infantería. Instituto Malvinas.

Mensura e Inscripción dominial del predio Museo y Casa de Descanso Samay Huasi.

Escrituración (seguimiento del juicio de expropiación) del predio del ex-BIM3.

Subprograma operativo: Regularización dominial de los bienes de la UNLP.

Subprograma operativo: Exención y condonación de impuestos y tasas de los bienes de la UNLP.

Se observa la continuidad de los programas y subprogramas en general, excepto por la categorización a nivel de Subprograma operativo de la Exención y condonación de impuestos y tasas de los bienes de la UNLP en el año 2014. Respecto a los proyectos existen algunos que se mantienen en el período 2010-2018, como: Ordenamiento del predio de Santa Catalina, en Lomas de Zamora, Ordenamiento del Predio 6 de Agosto en Berisso y Reserva de Cuña Pirú, Preservación y Búsqueda de acuerdo con las comunidades indígenas.

Otros proyectos, por haber alcanzado su objetivo, se han eliminado tal los casos de: Escrituración del Establecimiento El Amanecer, Magdalena, Escrituración del Edificio de la Reforma, ex-Jockey Club, Escrituración del Edificio del Albergue Universitario de 64 y 128, Escrituración y permuta del Predio Universitario de Florencio Varela, Escrituración Establecimiento Agropecuario Don Joaquín, en Magdalena, Gestión ante el Gobierno de la provincia de Buenos Aires para la expropiación del ex-Sanatorio de la Carne de Berisso (12 y 161), Centro de Estudios del Agua.

Los proyectos: Venta remanente Islas del Pillo, dpto. Victoria, provincia de Entre Ríos y Donación de un inmueble para la Escuela Secundaria Orientada de Olmos, han sido eliminados dada su inviabilidad.

### **31.9.2.2. Acciones desplegadas**

## **a. Gestión y Conversión de Inmuebles**

### ***Ordenamiento y venta parcial 6 de Agosto, en Berisso***

El Gremio Nodocente ATULP solicita en el mes de mayo del 2011 la sesión para un Plan de viviendas de la Parcela 3999e del Inmueble 6 de Agosto. El Consejo Superior aprueba la donación de la tierra al Gremio con cargo a la construcción de viviendas (Disposición 213 del 29-06-11). Se firma la escritura traslativa de dominio de la UNLP al Gremio ATULP el 1ro de noviembre de 2012 bajo número 280 del notario adscripto del Registro 145 de La Plata.

En el mes de noviembre de 2012 la Dirección de Tecnologías de YPF S.A. propone al Presidente de la UNLP la instalación en 5 ha del predio 6 de Agosto de nuevos Laboratorios de Investigación y Desarrollo que darán origen a una empresa integrada por YPF y el CONICET, denominada Y-Tec. El resto de la superficie del predio, 42 ha, a la instalación de un Centro Regional de Extensión Universitaria que contendrá la Escuela de Oficios de la UNLP, el Consejo Social de la UNLP y un Observatorio Ambiental y dependencias de las 17 facultades y los 5 colegios. Además, se generará una forestación total de la superficie dando origen al Bosque 6 de Agosto, abierto al uso público. Esta propuesta es girada al Consejo Superior y aprobada en la sesión del 11 de diciembre de 2012.

La escritura a favor de YPF Tecnología (Y-TEC) se realiza el 27 de setiembre de 2018. El nuevo Plano Mensura y División generado da lugar a nuevas nomenclaturas catastrales y la creación de una parcela (3999 k) de 3 ha 39 A 38,10 Ca, que es cedida por Ley al Municipio, para equipamiento industrial

La Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia inicia las gestiones del Juicio de desalojo al Tiro Federal La Plata. La superficie ocupada ilegalmente es de 4 ha localizadas dentro de la parcela 3999d. Finalmente se llega a un acuerdo cristalizado en un Contrato de Comodato el cual fue firmado por las partes en febrero de 2014.

La Dirección elabora un Convenio UNLP-Municipalidad de Berisso y el Plano Anexo del cual resulta una afectación de 21 ha en comodato. El Municipio adquiere la obligación a su cargo y costo de ejecutar las tareas de implantación y mantenimiento del Bosque 6 de Agosto y el equipamiento urbano del mismo, entre otros aspectos. El Convenio se firma el 22 de octubre de 2018.

Respecto al Ordenamiento del Predio se ha completado en casi su totalidad. La Parcela 3999 m (ex-parcela 3999d) se destina al Centro Regional de Extensión Universitaria que contiene la Escuela de Oficios de la UNLP, el Consejo Social de la UNLP y un Observatorio Ambiental, además de dependencias de las 17 facultades y los 5 colegios y, además, como se ha señalado, se forestará la totalidad de la superficie, para dar origen al Bosque 6 de Agosto, abierto al público. La Parcela 3999e se destina al Plan de Viviendas de ATULP; y la Parcela 3999f, al funcionamiento del Tambo 6 de Agosto de la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales.

### ***Ordenamiento del predio de Santa Catalina de Lomas de Zamora***

El 6 de febrero de 2010 se realiza la escritura hipotecaria a favor de la Empresa Covelia SA. del Potrero de la Laguna (306 ha y fracción), cuya identificación catastral es: Circunscripción XV, parcela 1w del Partido de Lomas de Zamora. La Disposición 255/12 del Consejo Superior de la UNLP estableció el traslado de dominio de la Parcela 1X a la UNLZ con la condición de la restitución del Edificio Histórico ocupado por la UNLZ. El 19 de diciembre de 2016 se procede a la restitución del Edificio Histórico. Se elaboró juntamente con la Asesoría Letrada un Proyecto de Ley de Reserva Natural del predio Santa Catalina como contrapropuesta y contribución al Proyecto de Ley de Reserva elaborado y presentado por el H. Senado de la Provincia de Buenos Aires. Se efectuó un Informe de Tasación a través de fuentes propias de todo el predio de Santa Catalina. A través de carta documento de febrero

de 2017 de la Asesoría Letrada la Universidad no presta conformidad a la declaración de Reserva Natural en el marco de la aplicación de la Ley 14294/14. Se procedió a la instalación de un alambrado olímpico perimetral de todo el predio a través de fondos gestionados ante la H. C. de Senadores de la Provincia de Buenos Aires. Se realiza la administración y cobranza de todos los contratos de locación en el Predio y renovación de los mismos. Se efectuó un relevamiento de las construcciones realizadas por la Municipalidad de Lomas de Zamora en el sector afectado por Convenio entre el municipio y la UNLP, parcela 1s. Se elaboró un presupuesto global para la implementación de un Centro de Innovación Productiva en Santa Catalina para su presentación al Banco Interamericano de Desarrollo (BID) vía Unidad para el Cambio Rural (UCAR). Por interés de la UNLZ, se explora la posibilidad de enajenar el sector de cavas del predio (14 ha) y otros lotes aledaños. La Dirección analizó la posibilidad de realizar una división de la Parcela 1r de Santa Catalina a los fines de deslindar el sector histórico, el sector de cavas, el sector del bosque y lotes que interesan a la UNLZ sobre la superficie total de la parcela de 300 ha. Se obtuvo un borrador de plano de subdivisión. Se acompañan las gestiones atinentes a la delimitación de la línea de ribera de la Laguna de Santa Catalina en la parcela 1x ejecutada por la ADA. Se efectuó un relevamiento en varios partidos de la provincia de Buenos Aires, próximos a la ciudad de La Plata, para la búsqueda de inmuebles rurales del Estado nacional que pudieran ser permutados por el predio de Santa Catalina. Se accede a la base de datos de ARBA. Se elaboró un informe final con los inmuebles rurales factibles de permutar y una propuesta de equivalencias en valor económico entre dichos inmuebles y el predio de Santa Catalina. El Informe fue presentado a la Agencia de Administración de Bienes del Estado. Se elaboró un Informe en el cual se analizó la compensación a través del usufructo de campos fiscales del Estado nacional que podría recibir la UNLP por la cesión de la parcela 1x donde se encuentra instalado el predio universitario de la UNLZ. El Informe se presentó a la AABE.

### ***Reserva de Cuña Pirú; búsqueda de acuerdo con las comunidades indígenas***

Las comunidades indígenas que habitan la reserva inician una causa judicial contra el Estado nacional y la UNLP por la cual reclaman la restitución de la totalidad de las tierras de la Reserva. En el primer semestre de 2010 el Juez que entiende en la causa convoca a una audiencia de conciliación.

Se iniciaron paralelamente a la causa judicial gestiones ante organismos provinciales y nacionales a los fines de viabilizar un acuerdo extrajudicial – Convenio- entre las partes. El acuerdo entre la UNLP y el Estado nacional establece una compensación en obras del Estado nacional a la UNLP por la restitución de las tierras a las comunidades. El Estado nacional se compromete a activar obras de infraestructura ya previstas y proyectadas en el ámbito del Ministerio de Infraestructura de la Nación por un valor de unos \$50 000 000 a favor de la UNLP.

Las obras ya ejecutadas son: Etapa II del Edificio del Departamento de Ingeniería Mecánica y del Gimnasio del Departamento de Educación Física de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. La UNLP se encuentra compensada patrimonialmente por la cesión de tierras a las comunidades indígenas.

Hasta mayo de 2018 no se han registrado avances en la firma del Convenio entre el Estado nacional, la UNLP y las comunidades indígenas. La firma del Convenio establece el desistimiento, por parte de las comunidades, de la causa judicial contra el Estado nacional y la UNLP.

En el ámbito judicial se continúan atendiendo a través del Secretario de Asuntos Jurídicos y Legales de la UNLP, las actuaciones judiciales y participación en las audiencias conciliatorias convocadas por el juez.

## **b. Regularización dominial de los bienes de la UNLP**

### ***Inmuebles escriturados a favor de la UNLP, 2010-2014***

—Escrituración del Establecimiento Don Joaquín, Magdalena. El 27/04/2010 se realiza la escritura traslativa de dominio.

—Escrituración del Establecimiento El Amanecer, Magdalena. El 23/08/2011 se realiza la escritura traslativa de dominio.

—Escrituración del Edificio de la Reforma, ex-Jockey Club, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. El 29/11/2011 se realiza la escritura traslativa de dominio.

—Escrituración Casa CeSPI, La Plata. El 21/08/2012 se realiza la escritura traslativa de dominio.

—Escrituración del Centro Integrado Universitario (ex-Hospital de la Carne). El 30/05/2014 se realiza la escritura traslativa de dominio.

### ***Inmuebles escriturados a favor de la UNLP, 2014-2018***

—Escrituración del Edificio del Albergue Universitario de 64 y 128, Berisso. El 14/09/2017 se realiza la escritura traslativa de dominio.

—Centro de Investigaciones Aplicadas y Estudios del Agua, diag 113 entre 64 y 66, La Plata. El 14/09/2017 se realiza la escritura traslativa de dominio.

### ***Inmuebles pendientes de escriturar o registrar a favor de la UNLP***

—Escrituración Edificio sito en diag 80 y 42 de la ciudad de La Plata (ex-X Brigada de Infantería), Instituto Malvinas de la UNLP:

Se acordó la asignación en uso del inmueble en cuestión con destino al funcionamiento del Instituto de Estudios e Investigaciones en Políticas Soberanas de la UNLP, Instituto Malvinas. Este acuerdo se concreta en la Resolución 27/14 de la AABE. El Acta de Entrega del inmueble del Ejército Argentino a la UNLP se firma y se efectiviza el día 20 de agosto de 2014.

La Universidad, a través de su Consejo Superior, crea en el mes de abril de 2015 el Instituto Malvinas y su estructura orgánica de funcionamiento. Dicho Instituto funcionará en el ámbito de la Facultad de Ingeniería.

Se promueve la sanción de una Ley Nacional por la cual se transfiera la titularidad de dominio del inmueble en cuestión a la UNLP.

—Escrituración (seguimiento del juicio de expropiación) del predio del ex-BIM3; actual Sede de las Facultad de Psicología y de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP:

Se iniciará la regularización dominial del bien (escrituración), previa autorización del HCS de la UNLP, una vez que concluya el juicio de expropiación por parte de la Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires.

—Inscripción dominial del predio Museo y Casa de Descanso Samay Huasi en el Registro de la Propiedad de la Provincia de La Rioja.

El Plano de Mensura del Inmueble se encuentra finalizado e inscripto en el Registro de la Propiedad de La Rioja, según Disposición 21925 de la Dirección General de Catastro de fecha 2 de junio de 2016. Con la intervención del Asesor Letrado de la Universidad y el letrado designado por el Gobierno de La Rioja se realizan las gestiones para la registración del dominio a nombre de la UNLP.

### ***Inmuebles escriturados a favor de terceros, 2010-2018***

—Santa Catalina Potrero de La Laguna. Lomas de Zamora.

El 6/02/2010 se firma escritura de venta e hipoteca a favor de Covelia SA por parcela 1w de 306 ha Con fecha 09/09/2014 se firma escritura de levantamiento de hipoteca a favor de Covelia SA.

—6 de Agosto, Berisso.

El 01/11/ 2012 se firma la escritura traslativa de dominio a favor del Gremio ATULP de la parcela 3999e (2 ha) para la construcción del barrio de lxs trabajadorxs Nodocentes de la UNLP.

El 27/09/2018 se firma la escritura traslativa de dominio a favor de YPF Tecnología de la parcela 3999n (5 ha) para la construcción de los Laboratorios de YPF Tecnología.

El 21/06/2018 se hace entrega de la documentación pertinente para la cesión por Ley de la parcela 3999 kal Municipio de Berisso para equipamiento industrial El Municipio deberá proceder a su escrituración.

### ***Inmuebles pendientes de escriturar a favor de otras Universidades Nacionales***

—Transferencia del predio universitario de Florencio Varela a la UNAJ.

La Vicepresidencia Académica de la Universidad dando cumplimiento a la Disposición 249/10 del Consejo Superior, por Resolución 1213/2015 autoriza la afectación del inmueble al Estado nacional con destino a la UNAJ. La gestión será considerada como concluida cuando se concrete el acto notarial respectivo.

—Transferencia de una parcela de Santa Catalina correspondiente al Campus Universitario de la UNLZ.

Por Disposición 255/12 del Consejo Superior de la UNLP se estableció el traslado de dominio de la Parcela 1x (45 ha) a la UNLZ, condicionada a la restitución del Edificio Histórico ocupado por la UNLZ. La Presidencia ha fijado además de dicha restitución, la cual fue realizada el 19 de diciembre de 2016, una compensación patrimonial que se gestionan ante la AABE.

### ***Planos de Mensura y División realizados por la Dirección. 2010-2018***

—Con fecha 21 de junio de 2018 se aprueba el plano de división y mensura (114-032-2017) del predio 6 de Agosto.

—Con fecha 02/06/2016 se aprueba el plano de división y mensura de Samay Huasi por la Dirección General de Catastro de la Provincia de La Rioja, según Disposición 21925 y se inscribe en el Registro de la Propiedad de esa provincia.

### **c. Exención y Condonación de Impuestos y Tasas**

—Respecto al Impuesto Inmobiliario de la Provincia de Buenos Aires, se tramitan y actualizan vía web junto con la presentación de la documentación requerida ante ARBA, todas las exenciones de los inmuebles de la UNLP localizados en territorio bonaerense. Dichas exenciones se encuentran contempladas en el Código Fiscal de la Provincia de Buenos Aires.

—Respecto a las Tasas y Servicios Municipales del Partido de La Plata se solicitan y actualizan ante el Municipio todas las exenciones de los inmuebles localizados en territorio platense. Dichas exenciones se encuentran contempladas en el Código Tributario del Municipio de La Plata por gestión de la Dirección de Administración de Bienes de la UNLP.

—Respecto al resto de los municipios se tramitan las exenciones con solicitudes anuales y en algunos casos mediante Convenios con la Universidad. Pueden mencionarse: el Municipio de Lomas de Zamora con Convenio y presentación anual; Municipio de Berisso por solicitud y Convenio; Municipio de Ensenada por solicitud.

—Aquellos inmuebles bajo administración directa de unidades académicas tramitan las exenciones ante los respectivos municipios. Tales los casos de: Establecimientos Agropecuarios El Amanecer y Don Joaquín, en el Municipio de Magdalena, Buenos Aires; Casa de Descanso y

Museo Samay Huasi, Municipio de Chilecito La Rioja; Escuela Agropecuaria Inchausti Municipio de 25 de Mayo, Buenos Aires.

—En el caso de la Reserva de Cuña-Pirú, se ha tramitado ante el Gobierno de la provincia de Misiones la exención del impuesto inmobiliario otorgado por el estatus de “reserva provincial” del predio. Respecto a las tasas municipales, abarca dos municipios, Garupé y A. del Valle de esa provincia, y se ha otorgado la exención en el primero de ellos, no así en el segundo, que reclama la deuda. Se pretende solucionar esta situación en el momento de la restitución de la propiedad a las comunidades aborígenes que la habitan.

### 31.9.2.3. Resultados obtenidos: Estado del servicio a mayo de 2018

Son siete (7) los inmuebles titularizados correspondiendo a un aumento de la superficie de 11 703,34 ha a 12 070,57 ha.

Los inmuebles pendientes de escrituración se redujeron de cinco (5) a dos (2), correspondiendo a una disminución de superficie de 692,43 ha a 9,61 ha.

En la Tabla 1 puede observarse la evolución de las titularizaciones de dominio a favor de la UNLP desde el año 2010 al año 2018. Son siete (7) los inmuebles titularizados correspondiendo a un aumento de la superficie de 11 703,34 ha a 12 070,57 ha.

Los inmuebles pendientes de escrituración se redujeron de cinco (5) a dos (2), correspondiendo a una disminución de superficie de 692,43 ha a 9,61 ha.

	2010		2014		2018	
	Cantidad	Superficie (Has)	Cantidad	Superficie (Has)	Cantidad	Superficie (Has)
Inmuebles con Título de Propiedad	33	11.703,34	38	12.076,81	40	12.070,57
Inmuebles en Usufructo o Boletto de Compra - Venta	5	692,43	4	11,78	2	9,61
<b>Total Inmuebles</b>	<b>38</b>	<b>12.395,76</b>	<b>42</b>	<b>12.088,59</b>	<b>42</b>	<b>12.080,18</b>
Parcelas Catastrales Con Título de Propiedad	43	12.130,03	49	12.076,81	52	12.070,57
Parcelas Catastrales en Usufructo o B. de Compra-Venta	8	265,74	5	11,78	2	9,61
<b>Total Parcelas</b>	<b>51</b>	<b>12.395,76</b>	<b>54</b>	<b>12.088,59</b>	<b>54</b>	<b>12.080,18</b>
<b>Porcentaje de Inmuebles regularizados</b>	<b>86,84</b>	<b>94,41</b>	<b>90,48</b>	<b>99,90</b>	<b>95,24</b>	<b>99,92</b>

Tabla 1. Titularizaciones de dominio a favor de la UNLP, 201-2018

En el Gráfico 1 se representa la evolución de las propiedades con títulos y en usufructo o con boleto de compra venta. Puede observarse una pendiente descendente muy marcada para el período 2014-2018 en el caso de inmuebles en usufructo o con boleto y una pendiente ascendente más marcada para el período 2010-2014 que para el período 2014-2018 en el caso de titularizaciones.

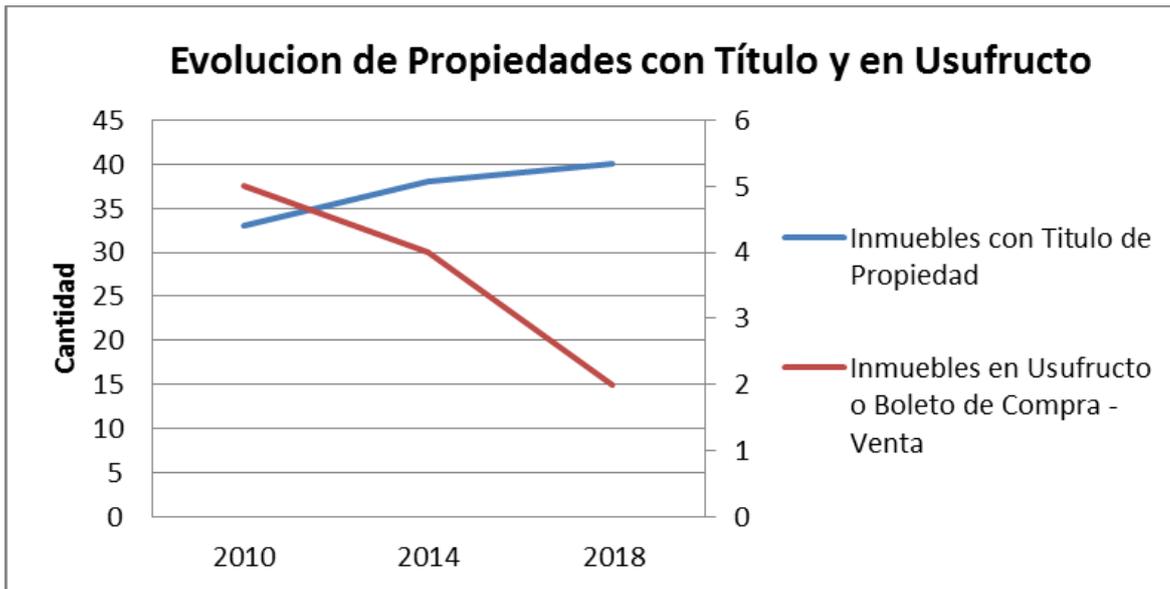


Gráfico 1. Evolución de las propiedades con títulos y en usufructo o con boleto de compra venta

En el Gráfico 2 puede observarse que la titularización de inmuebles alcanza el 95 % del total de inmuebles actualmente utilizados por la Universidad. El porcentaje restante obedece a situaciones externas a la Universidad: finalización del juicio de expropiación del Ex-BIM 3 (Facultades de Psicología y Facultad de Humanidades y Cs de la Educación) y traspaso por parte del Estado Nacional (AABE) de la Ex-X Brigada de infantería (Instituto Malvinas).

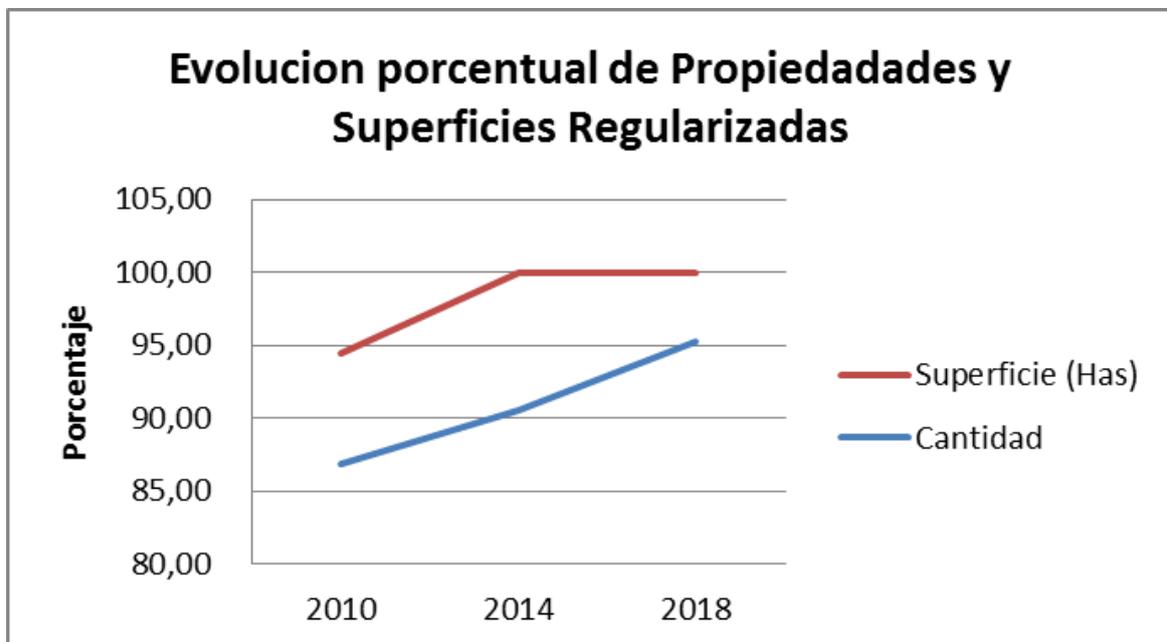


Gráfico 2. Titularización de inmuebles

Los inmuebles titularizados durante todo el período son: Establecimiento Don Joaquín, Magdalena; Establecimiento El Amanecer, Magdalena; Edificio de la Reforma, ex-Jockey Club, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; Casa CeSPI, La Plata; Centro Integrado Universitario (ex-Hospital de la Carne); Edificio del Albergue Universitario de 64 y 128, Berisso; Centro de Investigaciones Aplicadas y Estudios del Agua, diag. 113 entre 64 y 66, La Plata.

Los inmuebles pendientes de titularizar al final del período son: Instituto Malvinas de la UNLP, sito en diag. 80 y 42 de la Ciudad de La Plata, ex-X Brigada de Infantería, y la Sede de las Facultad de Psicología y de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la UNLP, predio del ex-BIM3.

Se encuentran pendientes las Transferencias del predio universitario de Florencio Varela a la UNAJ y de una parcela de Santa Catalina correspondiente al Campus Universitario de la UNLZ. En ambos casos el Consejo Superior de la UNLP ha autorizado las titularizaciones a favor de ambas Universidades. Las mismas deben ser realizadas por la AABE. En el caso del Campus Universitario de la UNLZ se han fijado una serie de condiciones por parte de la Presidencia de la UNLP para su concreción.

Los inmuebles escriturados a favor de terceros durante todo el período a través de ventas o cesiones son: parcela 1w (306 ha) en Santa Catalina, Potrero de La Laguna, Lomas de Zamora, Buenos Aires, por venta a Covelia SA; parcela 3999e (2 ha) del predio 6 de Agosto, en Berisso, cedida a ATULP para la construcción del barrio de lxs trabajadorxs Nodocentes de la UNLP; parcela 3999n (5 ha) del predio 6 de Agosto en Berisso, vendida a YPF Tecnología para la construcción de los Laboratorios; la parcela 3999 k(3 ha y fracción) del predio 6 de Agosto en Berisso, cedida por Ley al Municipio de Berisso para equipamiento industrial

La venta del remanente Islas del Pillo (2 ha), departamento Victoria, provincia de Entre Ríos y la donación de un inmueble para la Escuela Secundaria Orientada de Olmos, han sido eliminados dada su inviabilidad.

La restitución a las comunidades indígenas como propiedad comunitaria de la Reserva de Cuña Pirú en la provincia de Misiones se encuentra pendiente de la resolución del Juicio iniciado a la Universidad por parte de los pueblos originarios. La Universidad ha expresado a través de su representante legal ante el Juzgado y la Cámara de Apelaciones su intención de ceder la propiedad en tanto y en cuanto las comunidades desistan de la demanda judicial

En cuanto a la Exención y Condonación de Impuestos Inmobiliarios Provinciales y Tasas Municipales, constituyen Subprogramas Operativos de gestión permanente. Los inmuebles localizados en la provincia de Buenos Aires se encuentran exentos del pago del impuesto inmobiliario por Código Fiscal y los localizados en el Municipio de La Plata también se encuentran exentos del pago de las tasas municipales, por estar incluidos en el Código Fiscal del Municipio. Periódicamente se realizan las altas y bajas, y las renovaciones en caso de vencimiento del período de exención. En otras provincias y municipios las exenciones se realizan por vía de excepción o se incluyen en Convenios y Acuerdos que se monitorean en forma permanente.

#### **31.9.2.4. Perspectivas**

A continuación, se detallan aquellas acciones y planes para la continuidad:

Homologación en el ámbito judicial del acuerdo con las comunidades indígenas para la cesión de las tierras de la Reserva de Cuña Pirú en Misiones y desistimiento del juicio contra la UNLP.

Inscripción en el Registro de la Propiedad de la provincia de La Rioja de la Casa de Descanso y Museo de Samay Huasi.

Titularización de los inmuebles: Facultad de Psicología y Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación en Ensenada (ex-BIM3) y del Instituto Malvinas (ex-X Brigada de Infantería) en La Plata.

Transferencia del Predio de Universitario en Florencio Varela (ex-Laboratorios de YPF) a la UNAJ y transferencia del inmueble de Santa Catalina (Campus Universitario) a la UNLZ con resarcimiento de tipo inmobiliario.

Concluir con el Ordenamiento del predio 6 de Agosto en Berisso.

Venta o Permuta del inmueble de Santa Catalina de la UNLP (300 ha) a través de acuerdos con el Estado nacional y con el Estado provincial

Incorporación de inmuebles al patrimonio de la UNLP a través de compras, cesiones o permutas.

Identificación y evaluación físico-económica de propiedades del Estado nacional o provincial factibles de ser incorporadas al patrimonio de la UNLP con fines específicos de interés gubernamental a través de su titularización o usufructo.

Es factible realizar todas las acciones y planes enumerados con los recursos disponibles en la Dirección de Administración de Bienes y la interacción con otras áreas de apoyo de la Presidencia.

## 31.10. Servicios

### 31.10.1. Servicios Sociales

La Dirección de Servicios Sociales (DSS) es el organismo de la UNLP que funciona como coseguro médico asistencial y brinda prestaciones sociales para todos lxs trabajadorxs (activxs y pasivxs) de la Universidad y su grupo familiar a cargo.

La DSS complementa la cobertura que otorgan las obras sociales primarias, y, en otras situaciones, ofrece prestaciones propias que no son atendidas por aquellas.

Desde el año 2003, la conducción de la DSS está constituida por un Directorio Normalizador, formado por dos representantes del sector Nodocente (ATULP), dos representantes del sector docente (ADULP), y un miembro, designado por la Presidencia de la UNLP, como delegadx directx, quien ejerce la Presidencia del cuerpo.

Son beneficiarixs de esta Dirección, todos lxs trabajadorxs docentes y no docentes de la UNLP, así como también cónyuges y convivientes, hijxs a cargo hasta los 21 años (prorrogable hasta los 26, para los hijxs estudiantes), hijxs en Situación de Discapacidad y jubiladxs y pensionadxs de la UNLP.

#### 31.10.1.1. Consideraciones Generales

Para el mejor cumplimiento de sus fines, la DSS desde el año 2010, (a través del PE 2010-2014) ha planteado lineamientos generales de gestión, en función a la demanda del público objetivo (afiliadxs), entendiendo que en la mayoría de los casos, por sus características propias, se encuentran en gestión permanente, logrando así mantener una actualización periódica de los valores de cobertura de las prestaciones, trabajando sobre las necesidades de los beneficiarixs e incorporando nuevos servicios o adaptando y haciendo más eficientes los existentes.

Algunos de los lineamientos generales de gestión son, entre otros:

Determinar y generar programas, normas y procedimientos inherentes al otorgamiento de las distintas prestaciones para todxs sus afiliadxs.

Organizar y gestionar sistemas para lograr una alta eficiencia en el manejo de subsidios, préstamos y coberturas de salud de nuestrxs afiliadxs.

Contribuir en el dictado de las normas generales y específicas relativas a la gestión.

Organizar, dirigir y evaluar la situación económico-financiera.

Identificar nuevas necesidades de lxs afiliadxs realizando actividades y acciones tendientes a su satisfacción.

Actualizar periódicamente las distintas prestaciones médico-asistenciales que esta Dirección otorga a sus afiliadxs.

Realizar convenios y contratos con instituciones del medio con el fin de cumplimentar la responsabilidad primaria de la Dirección.

Coordinar las políticas y la administración del Museo y Casa de Descanso Samay Huasi.

Coordinar las políticas y la administración del Jardín Maternal de la UNLP.

Coordinar las políticas y la administración de la Dirección General de Deportes de la UNLP.

Incentivar la activa participación del personal, los gremios, y afiliadxs en la realización de actividades que complementen y potencien el objeto de la Dirección.

A los efectos de poder cumplimentar lo expuesto precedentemente, a continuación, se consideran dos ejes fundamentales:

1. Seguimiento y evolución del uso de las distintas prestaciones y beneficios (2010-2014/2014-2018):

### Prestaciones de Salud 2010-2013

#### Detalle del incremento de usuarios y prestaciones de salud

	AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013	
	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.
PRÓTESIS ODONTOLÓGICAS	1179	4995	1224	5069	1130	5302	1313	5357
FARMACIA	4727	92456	5100	89856	5118	86073	4972	115698
PRÁCTICAS MÉDICAS	4188	28920	4224	31162	4213	32546	4151	20794
PSICOTERAPIA	953	22269	1134	27532	1358	34577	1515	38614
BONOS BIOQUÍMICOS	5233	22434	5185	21763	5079	20709	5049	21514
ANÁLISIS SIN OSP			1046	1318	1479	1873	2099	2818
FONOAUDIOLOGÍA	265	555	240	502	230	488	243	739
BONOS ODONTOLÓGICOS	1945	4730	2018	4942	1965	4801	1960	5018
BONOS KINESIOLOGÍA	332	541	286	470	308	510	288	545
ORTODONCIA	179	221	204	250	224	274	209	268
ORTOPEDIA	507	665	592	870	595	818	613	858
OFTALMOLOGÍA	2294	5523	2497	6362	2685	6843	2804	7212
PRÓTESIS VARIAS	71	102	77	279	86	310	78	327
ACCESORIOS	354	367	407	430	334	367	351	384
VARIOS	1003	2001	130	248	135	2096	218	370

Fuente: sistema operativo DSS

### Prestaciones de Salud 2014-2018

### Detalle del incremento de usuarios y prestaciones

	AÑO 2014		AÑO 2015		AÑO 2016		AÑO 2017		AÑO 2018	
	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.	USUARIOS	PREST.
PRÓTESIS ODONTOLÓGICAS	1384	5295	1332	3155	1268	2938	1273	2789	1525	3491
FARMACIA	5020	11645 1	5024	94473	5178	95422	5035	97667	5364	109170
PRÁCTICAS MÉDICAS	4418	21867	4450	21942	4382	19530	4512	20143	4788	20251
PSICOTERAPIA	1613	38819	1632	8450	1599	8008	1667	8234	1723	8591
BONOS BIOQUÍMICOS	4952	20207	3814	14799	3494	13007	3021	11506	2827	10515
ANÁLISIS SIN OSP	2385	4824	3253	9232	3439	10075	3208	9827	3747	11529
FONOAUDILOGÍA	256	801	285	802	259	735	273	716	321	812
BONOS ODONTOLÓGICOS	2205	5415	2166	4295	2149	4226	2201	4297	2307	4685
BONOS KINESIOLOGÍA	326	530	360	616	338	587	365	579	569	938
ORTODONCIA	230	333	257	318	239	278	225	272	247	294
ORTOPEDIA	608	1015	615	826	674	866	636	792	707	893
OFTALMOLOGÍA	2969	9033	3010	7650	3124	7920	3245	8291	3481	8916
PRÓTESIS VARIAS	83	417	95	360	93	402	104	427	98	418
ACCESORIOS	297	413	266	311	292	351	290	373	266	340
VARIOS	226	492	241	528	237	561	307	654	315	748

Fuente: sistema operativo DSS

## 2. Seguimiento y evolución del uso de las tasas de uso por aportantes (2010-2018):

### Evolución de la tasa de uso de la DSS

Tasas de Uso sobre Aportantes/Grupos Familiares			
AÑO	APORTANTES	USUARIOS *	TASA DE USO
2010	14098	8149	57,80%
2011	14274	8443	59,15%
2012	14293	8557	59,87%
2013	14619	8647	59,15%
2014	14720	8755	59,48%
2015	15133	9012	59,55%
2016	15374	9191	59,78%
2017	15632	9006	57,61%
2018	15822	9438	59,65%

\* Se toma como 1 usuario al titular y su grupo familiar.

Fuente: sistema operativo DSS

**Tasas de uso por clase de aportantes**

AÑO	DOCENTES			NO DOCENTES			JUBILADOS		
	APORTANTES	USUARIOS *	TASA DE USO	APORTANTES	USUARIOS *	TASA DE USO	APORTANTES	USUARIOS *	TASA DE USO
2010	10329	5401	52,29 %	3070	2126	69,25 %	699	622	88,98 %
2011	10528	5558	52,79 %	3048	2241	73,52 %	698	644	92,26 %
2012	10584	5651	53,39 %	2976	2252	75,67 %	733	654	89,22 %
2013	10993	5692	51,78 %	2861	2245	78,47 %	765	710	92,81 %
2014	11102	5783	52,09 %	2843	2241	78,83 %	775	731	94,32 %
2015	11268	6219	55,19 %	3059	1990	65,05 %	806	803	99,63 %
2016	11447	6275	54,82 %	3074	2067	67,24 %	853	849	99,53 %
2017	11605	6106	52,62 %	3085	1987	64,41 %	942	913	96,92 %
2018	11663	6430	55,13 %	3094	1998	64,58 %	1065	1010	94,84 %

Fuente: sistema operativo DSS

**31.10.1.2. Subsidios**

La DSS otorga a sus afiliadxs distintos tipos de subsidios, los cuales están enmarcados en resoluciones normativas (RN), y gestionados por distintas áreas en función a su naturaleza.

A continuación, se expone un cuadro resumen detallando la evolución de los subsidios otorgados entre 2010 y 2018:

**Subsidios otorgados**

	POR MATRIMONIO	POR CELIAQUÍA	POR PRIMER AÑO DE VIDA	POR NACIMIENTO	POR FALLECIMIENTO	CONVENIO POR FALLECIMIENTO	POR GERIATRÍA *	POR HIJO DISCAPACITADO	POR JARDÍN MATERNAL PRIVADO
2010	107	648	4545	494	39	12		884	651
2011	115	734	4881	500	31	22	12	1037	869
2012	134	775	4641	454	36	31	73	1132	905
2013	108	967	4521	464	43	25	230	1218	1068
2014	126	1248	4875	492	41	19	342	1386	1364
2015	99	1386	4148	466	34	8	443	1349	1505
2016	84	1502	3562	389	32	18	593	1466	1156
2017	64	1452	3417	378	25	20	630	1384	1395
2018	80	1737	3055	332	26	19	620	1571	1273
<b>TOTAL</b>	1834	20898	75290	7938	614	348	5886	22854	20372

\* Incluye al Subsidio por Asistencia Geriátrica Domiciliaria y al Subsidio por Residencia Geriátrica

Es importante destacar la evolución que ha tenido el sector Atención Social de la DSS, el cual se configura no solo como un espacio informativo y prestacional con coberturas específicas para lxs afiliadxs y familiares a cargo, sino también como un área que brinda un abordaje integral e interdisciplinar, generándose acciones de atención, orientación y derivación, trabajando juntamente con otras dependencias o unidades académicas cuando así lo requieren.

Inicialmente la tarea estuvo vinculada a la demanda específica del Directorio, de intervenciones específicas ante algunas situaciones que lo requerían. Con el transcurso de tiempo, ante la puesta en marcha de propuestas específicas, y fundamentalmente, ante el incremento de demandas, por parte de lxs afiliadxs, surgidas de situaciones que requerían un

abordaje integral, se tomó la decisión de incluir el área de atención social al organigrama institucional.

El marco prestacional vigente del área se encuentra orientado fundamentalmente a 4 grupos poblacionales específicos:

Adultos mayores jubiladxs y pensionadxs:

Este grupo poblacional cuenta con 2 prestaciones específicas:

Subsidio por Institución Residencia Geriátrica.

Subsidio por Asistencia Geriátrica Domiciliaria.

Personas con discapacidad y enfermedades crónicas discapacitantes:

Este grupo poblacional cuenta con una prestación específica orientada a los hijxs de afiliadxs que tienen una discapacidad: Subsidio por hijo en situación de discapacidad, el cual consiste en el pago de una suma fija que se actualiza regularmente.

Primera infancia:

Este grupo poblacional cuenta con una prestación específica para la cobertura de salas maternas, dado que la guardería infantil de la UNLP no cuenta con cupos suficientes para la demanda actual. El subsidio por Jardín Maternal Privado consiste en el pago de una suma fija por mes, la cual es actualizada anualmente.

Grupo familiar:

Se viabilizan las solicitudes de afiliación de convivientes, si bien es una prestación de índole administrativa, mediante una entrevista personal se registran las necesidades presentes al momento de la afiliación y la documentación que avala este vínculo.

Además, existe un marco prestacional vinculado a demandas específicas, de lxs afiliadxs y su grupo familiar a cargo, las cuales generalmente se encuadran como *prestaciones sociales* y complementan los beneficios brindados por el área.

### **31.10.1.3. Préstamos**

Desde el área Operativa, se otorgan distintas líneas de préstamos en función a las necesidades de lxs afiliadxs:

Préstamos personales: línea de préstamos podrá ser reintegrada en hasta 36 cuotas iguales, mensuales y consecutivas, con un interés anual fijo, determinado por el directorio normalizador.

Préstamos por salud: línea de préstamos destinada a contemplar situaciones relacionadas con la salud del afiliadx, pudiendo ser reintegrada hasta en 36 cuotas iguales, mensuales y consecutivas, sin interés.

Préstamos para la Vivienda: desde el año 2017, en virtud de la creciente demanda por parte de la sociedad referente a solicitud de préstamos por refacción y/o remodelación de viviendas en entidades financieras, el interés planteado por lxs afiliadxs de esta Dirección referente al otorgamiento de una nueva línea de préstamos al respecto, el Directorio Normalizador a través de la Resolución Normativa 750/17, implemento una nueva línea de préstamos denominados "Préstamos para la Vivienda".

Préstamos para Inundados: en el año 2013, se otorgó una línea de préstamos especiales para todos lxs afiliadxs, destinada a solventar los gastos ocasionados la catástrofe de público conocimiento, ocurrida el 02 de abril del mencionado año.

A continuación, se exhibe un cuadro con los distintos préstamos otorgados segregados según su naturaleza (2010 – 2018):

<b>Préstamos</b>				
	<b>PERSO NAL</b>	<b>SAL UD</b>	<b>INUNDA DOS</b>	<b>VIVIEN DA</b>
<b>010</b>	579	16		
<b>011</b>	572	23		
<b>012</b>	899	32		
<b>013</b>	886	48	1017	
<b>014</b>	948	53		
<b>015</b>	926	44		
<b>016</b>	918	42		
<b>017</b>	974	21		75
<b>018</b>	1195	57		117
<b>OTAL</b>	7897	336	1017	192

Fuente: sistema operativo DSS

#### **31.10.1.4. Turismo**

Entendiendo al turismo universitario como la actividad tendiente a fortalecer el bienestar de lxs afiliadxs, la UNLP a través de esta Dirección ofrece a sus beneficiarixs la posibilidad de alojarse en la Casa de Descanso Samay Huasi, ubicada en una finca en la ciudad de Chilecito, que perteneció al Dr. Joaquín V. González, y que conserva su origen y estilo colonial.

En el cuadro que sigue, se muestra la cantidad de personas que se alojaron en la Casa de descanso durante el periodo 2010-2018:

Personas hospedadas en Samay Huasi (2010-2018)									
MES/AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Enero	61	32	19	53	39	29	43	54	20
Febrero	9	37	6	9	27	23	6	11	6
Marzo	81	22	4	39	12	24	33	5	17
Abril	17	72	21	17	11	11	3	17	65
Mayo	46	55	21	0	42	2	4	18	21
Junio	69	81	2	12	35	0	0	10	1
Julio	35	74	92	81	101	79	95	99	91
Agosto	91	64	5	2	38	6	4	9	16
Septiembre	19	16	0	8	14	11	16	13	0
Octubre	16	33	4	2	32	0	0	2	0
Noviembre	40	8	9	2	18	10	17	38	40
Diciembre	0	39	9	0	0	7	0	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>484</b>	<b>533</b>	<b>192</b>	<b>223</b>	<b>278</b>	<b>202</b>	<b>221</b>	<b>276</b>	<b>286</b>

Fuente: sistema operativo DSS

Es menester destacar que la DSS debe fortificar este ítem en el periodo 2018-2022, para lo cual se han planteado objetivos, estrategias y políticas orientados a promover relaciones con empresas e instituciones del medio, a fin de desarrollar convenios que vigoricen el turismo.

#### 31.10.1.5. Principales acciones y actividades

Ampliación del límite de edad para la cobertura en ortodoncia.

Articulación con la Dirección de Salud para el Plan de Cesación Tabáquica absorbiendo el 100 % del valor de la medicación necesaria.

Participación en COSUN.

Incorporación de la cobertura de reparación de audífonos.

Incorporación del reintegro de hasta el 30 % en análisis de laboratorio no autorizados por la obra social (Modif. Res. N.º 701/08).

#### 2011

Incorporación de la cobertura de vacuna HPV para niñas. (Modif. Res. N.º 694/08).

Ampliación de cantidad de sesiones cubiertas en psicoterapia sin intervención de la obra social.

Aumento en la cobertura de ortopedia, bioquímicos, oftalmología, accesorios. (Modif. Res. N.º 701/08, 698/08 y 693/08).

Se equipara el valor de cobertura del 2.º par de zapatos ortopédicos al del 1.º.

Actualización de los montos de los subsidios por celiacía e hijo discapacitado.

Incorporación de cristales multifocales en la cobertura oftalmológica. (Modif. Res. N.º 698/08).

Incorporación de pernos preformados con fibra de vidrio y de implantes a la cobertura odontológica. (Modif. Res. N.º 707/10).

Eliminación de la carencia de 3 meses para hijxs que han cumplido 21 años. (Modif. Res. N.º 708/11).

Participación en la COSUN.

## 2012

Actualización de los montos de cobertura de inyecciones y rehabilitación sin obra social e incorporación de reintegro para rehabilitación post operatoria o compleja. (Acta N.º 513/12).

Participación de los dos encuentros de la COSUN.

Aumento en la cobertura de medicamentos, odontología e implantes, audiometrías sin obra social y oftalmología. (Actas N.º 515, 516, 551, 568 y Res. N.º 712/12).

Ampliación del tope de reintegro en efectivo. (Acta N.º 520/12).

Incorporación del pago de subsidios y reintegros a través de transferencia bancaria. (Acta N.º 533/12).

Ampliación del plazo para requerir los subsidios. (Res. N.º 715/12).

Actualización del vademécum con la incorporación de nuevos medicamentos. (Acta N.º 543/12).

Comienzo del desarrollo de la página Web. (Acta N.º 546/12).

Comienzo de la transferencia de datos para la implementación de un nuevo sistema de carga de información.

Ampliación del monto para la solicitud de préstamos personales y por salud. (Res. N.º 714 y 716/12).

Incorporación al grupo familiar de concubinos y convivientes sin cargo. (Acta N.º 562/12).

Ampliación de la validez de la documentación para realizar trámites. (Res. N.º 715/12).

Incorporación del convenio con ACLIBA para brindar mayor cobertura a lxs afiliadxs por convenio de reciprocidad. (Acta N.º 568/12).

Confección de imanes con la información del servicio de emergencia para nuestros afiliadxs. (Acta N.º 568/12).

Ampliación de la cobertura de tiras reactivas y lancetas para pacientes con diabetes. (Acta N.º 580/12).

Programa de discapacidad: se realiza la contratación de 5 becarios estudiantes avanzados de trabajo social para la realización de un trabajo específico en torno a discapacidad. Dicho trabajo tuvo una duración de 8 meses y permitió conocer las principales necesidades de lxs afiliadxs, la utilización del marco prestacional vigente y realizar un informe con el análisis de los resultados, el cual constituye un insumo necesario para ampliar las prestaciones.

## 2013

Edición e impresión de una cartilla sobre enfermedad celíaca en el marco de una campaña de concientización sobre la enfermedad (Acta N.º 598/13).

Préstamos para trabajadores de la Universidad damnificados por las inundaciones:

La implementación de las acciones se llevó adelante con una articulación inicial con la Dirección de Políticas Sociales de la UNLP, que permitió conocer las acciones desarrolladas a través del Consejo Social de la UNLP y comenzar a establecer criterios para llevar adelante la tarea. Se confecciona luego un protocolo de trabajo, se conforma el equipo de trabajo territorial y sobre un total de 1242 solicitudes se realizó la evaluación de 1130 domicilios, a los cuales se le otorgó un préstamo a tasa 0 % de interés. Además, este trabajo implicó realizar un trabajo de asesoramiento ante situaciones traumáticas y la derivación a profesionales específicos para reponerse de lo vivido.

Actualización de los montos de cobertura de accesorios, ortopedia, prótesis, psicoterapia. (Actas N.º 614, 624, 648).

Participación en el proyecto de extensión Galería del BBA.

Participación en la COSUN.

Comienzo del diseño del Programa “Desarrollo de Actividades de Prevención” (Acta 630/13).

Compra y distribución del libro “Recetas sin gluten” a lxs afiliadxs que perciben el subsidio por celiaquía (150 ejemplares) (Acta 634/13).

Incorporación de un stand de ADULP para una gestión directa de sus afiliadxs (Acta 614/13).

### **2014 (enero-mayo)**

Actualización de los montos de cobertura de rehabilitación sin obra social, oftalmología, prótesis audiológicas, ortopedia, accesorios, psicoterapia y odontología (Acta N.º 670/14 y Res. N.º 721, 722, 723, 724, 725, 728 y 729/14).

Difusión del cuidado y conocimiento de la enfermedad celíaca y del subsidio de la DSS dentro de las actividades de prevención (Acta 666/14).

Ampliación del área de trabajo social: se incorporan dos personas al área de trabajo social. Esto implicó un proceso de consolidación del área, permitiendo organizar la tarea, ampliar los horarios de atención directa y profundizar el trabajo territorial.

### **2014 (junio–diciembre)**

Incorporación de un stand de ATULP para una gestión directa de sus afiliadxs. (Acta 671/14).

Compra de 200 nuevos ejemplares del libro “Recetas sin gluten”.

Reacondicionamiento de la red eléctrica del Jardín Maternal (Acta 671/14)

Incorporación de la población masculina a la cobertura de vacuna contra el HPV.

Exposición en el hall de “Marcas de percepciones fluidas” en articulación con el Bachillerato de Bellas Artes. (Acta 682/14).

Participación de la COSUN en Santa Fe.

Participación en la 119 y 120 Reunión de COSUN

Diseño, impresión y difusión de 5000 cartillas de Prestaciones.

Lanzamiento de la página web de la DSS. ([www.dss.unlp.edu.ar](http://www.dss.unlp.edu.ar)) donde se encuentra toda la información prestacional y requisitos para acceder a los beneficios de la institución.

Actualización del Vademecum propio de la DSS.

Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP (por actas de directorio).

Incremento del monto del subsidio por Jardín Maternal para el ciclo lectivo 2015.

Elaboración de una cartilla de Jardines Maternales: luego de varios años realizando acciones territoriales conociendo los jardines maternos a los que asisten los hijxs de lxs afiliadxs, se elabora una cartilla específica lo cual se convierte en un instrumento muy útil de asesoramiento y orientación facilitando la elección de jardines maternos y garantizando más tranquilidad en esa elección.

### **2015**

Diseño, impresión y difusión de 7000 cartillas de prestaciones de la DSS.  
Donación de dos (2) compresores odontológicos y un sillón odontológico a la Sala de Atención de la Salud en la Facultad de Ciencias Económicas.  
Actualización del Vademécum propio de la DSS (acta 747/15).  
Participación en la organización y coordinación de la Maratón Delfor de la Canal, organizada por la actual Secretaría de Bienestar Universitario.  
Incremento del monto de los subsidios por Asistencia Geriátrica Domiciliaria y Residencia Geriátrica.  
Aumento de las coberturas de prestaciones oftalmológicas (RN 730).  
Aumento de cobertura en prestaciones odontológicas (RN 731).  
Incremento de los montos por Préstamos Personales y por Salud (RN 732 y 733).  
Nueva cobertura prestacional por Acompañante Terapéutico, la misma se establece en la modalidad de reintegro, hasta el cincuenta por ciento (50 %) de lo cubierto por la Obra Social Primaria.  
Se diseñó el Programa de Prevención de la Salud de la DSS, a través del cual, a partir de la consulta en el Calendario Mundial de la Salud, se identificarán fecha y temáticas relevantes diseñando un plan de acciones que favorezcan su difusión entre la población universitaria.  
Desarrollo del curso de Cesación Tabáquica en conjunto con la Dirección de Salud de la UNLP.  
Se analizó la posibilidad de Implementar una nueva cobertura sobre Tratamientos de Fertilización.  
Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP en el marco del convenio IOMA – Colegios de Psicólogos (acta 775/15).  
Incremento del monto del Subsidio por Hijo Discapacitado.  
Incremento del monto del Subsidio por Enfermedad Celíaca.  
Incremento del monto del subsidio por Jardín Maternal para el ciclo lectivo 2016.

## **2016**

Aumento de las Coberturas por Prestaciones Oftalmológicas (RN 738).  
Aumento de la Cobertura por Prestaciones Odontológicas (RN 739).  
Actualización de las coberturas por prestaciones ortopédicas (RN 740).  
Actualización de las coberturas en Tensiómetro (RN 741).  
Actualización de las coberturas en Nebulizadores y accesorios. (RN 743).  
Actualización de las coberturas en Prestaciones en Audífonos y Accesorios. (RN 743).  
En el marco del “Programa de Prevención de la Salud”, se llevó adelante una campaña de concientización sobre la lucha contra el cáncer de mamas a través de la web institucional, la colocación de un banner en la sede de la DSS, y la entrega de folletos.  
Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP en el marco del convenio IOMA – Colegios de Psicólogos (acta 848/16).  
Incremento en el monto por Gastos de Sepelio y el Subsidio por Fallecimiento. (acta 815/169).  
Participación en la Maratón Delfor de la Canal de la UNLP.  
Curso de capacitación para el personal de la DSS sobre el ingreso a la UNLP, a cargo de la Cra. Liliana Volpi.

Curso teórico-práctico de capacitación para el personal de la DSS acerca del uso de extintores en SEDE y la importancia de la Seguridad e Higiene en el lugar de trabajo.  
Incremento del monto de los subsidios por Asistencia Geriátrica Domiciliaria y Residencia Geriátrica (acta 832).

Actualización de Vademécum de la DSS (acta 834/16).

Se realizó un ajuste en la normativa de Institución Geriátrica incluyendo los Centros de día que hasta el momento no se encontraban contemplados. (RN 716/16).

Incremento del monto del Subsidio por Hijo Discapacitado (acta 843/16.)

Incremento del monto del Subsidio por Enfermedad Celíaca. (acta 843/16).

Incremento en el monto de las coberturas por Rehabilitación, Fisioterapia Kinesiológica (acta 864).

Incremento del monto del Subsidio por Jardín Maternal Privado para el ciclo lectivo 2017 (acta 878/16).

Mesa de difusión: se realiza durante un mes la mesa itinerante donde se informa y se orienta sobre las acciones que este Área realiza como parte de la DSS. Se realizará un primer acercamiento institucional a la Unidades Académicas y dependencias de la UNLP para luego delinear y comenzar con el trabajo en territorio por parte del equipo del Área. Para lo cual, se destinará para la realización de la difusión, información institucional con cartillas de prestaciones realizadas en la DSS y también, información acerca de las acciones y prestaciones vinculadas al Área de Trabajo social de la DSS. Siendo preciso para ello el apoyo y realización de acciones conjuntas con el equipo de apoyo de comunicación perteneciente a esta Dirección.

Incremento en el monto de cobertura por Gastos de Sepelio y subsidio por Fallecimiento.

## 2017

Diseño y difusión de nuevas cartillas de Prestaciones de la DSS.

Nueva Resolución Normativa sobre VACUNAS estableciendo un régimen de cobertura especial, que incluya tanto a las vacunas que estando dentro del Calendario de Vacunación Nacional, pudieran ser requeridas fuera de aquel (dosis extra, edad, etc.), como aquellas vacunas que se encuentran excluidas. (RN 748).

Aumento de las Coberturas por Prestaciones Oftalmológicas (RN 746).

Aumento de la Coberturas por Prestaciones Odontológicas (RN 747).

Actualización de las coberturas por prestaciones ortopédicas (RN 751).

Actualización de las coberturas en Tensiómetro (RN 752).

Actualización de las coberturas en Nebulizadores y accesorios (RN 753).

Actualización de las coberturas en Prestaciones en Audífonos y Accesorios (RN 754).

Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP (por acta de directorio).

En el marco del “Programa de Prevención de la Salud” se conmemora el día internacional realizando actividades vinculadas a visibilizar el MES DE LA MUJER (realización de encuestas a mujeres, video institucional de concientización, folletería, obsequios, entre otras) destacando la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

Participación en la Maratón Delfor de la Canal de la UNLP.

Diseño, impresión y difusión de imanes con la cobertura de emergencias médicas que brinda la DSS.

- Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP en el marco del convenio IOMA – Colegios de Psicólogos (acta 887 y 933/17).
- Compañía de concientización en el marco conmemoración de la semana de la lactancia materna destacando la importancia de la misma, a través de la entrega de folletería y web institucional (Programa de Prevención de la Salud).
- Implementación de un nuevo sistema de gestión en el área Prestaciones y Salud con el objetivo de mejorar el circuito administrativo prestacional de la Dirección.
- Implementación del servicio de Posnet en la Tesorería de la Dirección, a través del cual lxs afiliadxs podrán efectuar pagos por medio del uso de tarjetas de débitos.
- Incremento del monto de los subsidios por Residencia Geriátrica y Asistencia Geriátrica Domiciliaria (actas 894/903 respectivamente).
- Actualización de Vademécum de la DSS (acta 905/17).
- Incremento del monto del Subsidio por Hijo Discapacitado (acta 913/17.)
- Incremento del monto del Subsidio por Enfermedad Celíaca. (acta 914/17).
- Incremento del monto del Subsidio por Jardín Maternal Privado para el ciclo lectivo 2018 (acta 947/17).
- Incremento en el monto de cobertura por Gastos de Sepelio y subsidio por Fallecimiento. (Acta 888/17).
- Ampliación del monto para la solicitud de préstamos personales y por salud (Res 744 y 745/17 respectivamente).
- Incremento en el monto de las coberturas por Rehabilitación, Fisioterapia Kinesiológica. (acta 933/17).
- Incremento el monto de la cobertura por evaluación fonoaudiológica y ecografía (traslucencia nucz y scan fetal).
- Nueva Resolución referente al otorgamiento de una nueva línea de préstamos, denominados “Préstamos para la Vivienda” (RN 750/17).
- Afianzamiento del trabajo interáreas: se logra consolidar un trabajo articulado entre el área de Trabajo Social con el área de Prestaciones y Salud con eje en el marco prestacional, introduciendo una mirada social a las situaciones de salud más complejas que requieren una mirada integral.

## **2018**

- Reunión con afiliadxs de la UNLP, miembros del directorio y personal de la DSS (área salud) a fin de establecer una nueva cobertura sobre Tratamientos de Fertilización.
- Aumento de las Coberturas por Prestaciones Oftalmológicas (RN 751).
- Aumento de las Coberturas por Prestaciones Odontológicas (RN 752).
- Se conmemoró el mes de la mujer (marzo) realizando entrega de presentes y folletería alusiva. Difusión a través de la WEB institucional.
- Participación con la Dirección General de Deportes, en la coordinación y financiamiento del nuevo Gimnasio integral de la UNLP destinado a lxs afiliadxs de la DSS. El mismo fue inaugurado en octubre del 2018 y tiene como principal objetivo abordar al sujeto desde y hacia el ámbito de la salud, ofreciendo profesionales en el área de reeducación y entrenamiento de los movimientos para realizar un acompañamiento de manera personalizada con equipos de alta generación.
- Participación en la Maratón anual de la UNLP, a través de la provisión de ambulancias utilizadas en la actividad. Difusión en página web.

- Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP (por acta de directorio).
- Actualización del Vademécum DSS (980/18).
- Incremento del monto del Subsidio por Hijo Discapacitado (acta 986/18.)
- Incremento del monto del Subsidio por Jardín Maternal Privado para el ciclo lectivo 2019 (acta 1020/18).
- Incremento en el monto de cobertura por Gastos de Sepelio y subsidio por Fallecimiento. (Acta 954 y 988/18).
- Incremento del monto de los subsidios por Residencia Geriátrica y por Asistencia Geriátrica Domiciliaria. (actas 969 y 978/18 respectivamente).
- Nueva Resolución referente al otorgamiento de “Préstamos para la Vivienda” (RN 1001/18).
- Actualización de los montos de reintegros de tratamientos psicoterapéuticos sin cobertura de la OSP en el marco del convenio IOMA – Colegios de Psicólogos (acta 1003/18).
- Incremento en el monto de las coberturas por Rehabilitación, Fisioterapia – Kinesiológica, y el monto de la cobertura por evaluación fonoaudiológica y ecografías (traslucencia nucal y scan fetal, acta 1003/18).
- Incremento en la cantidad de leches maternizadas entregadas a lxs afiliadxs (acta 1007/18).
- Nueva prestación odontológica por copagos de IOMA, reintegrando ICI (índice de costo de insumos), operatorias, tratamientos de conductos y extracciones.
- Implementación de un Programa de Salud Mental: se desarrolla una propuesta individual que se constituye como alternativa a la institucionalización, en dicho programa se conforma un equipo de trabajo entre los profesionales de salud mental (Psicólogo y Psiquiatra), la acompañante terapéutica y los familiares. Se firma un acta acuerdo en el cual la persona involucrada se compromete a dar seguimiento al tratamiento, la familia a realizar un aporte económico y la DSS a pagar un monto específico para pagar el alquiler. Esta iniciativa favoreció el proceso de externación con un seguimiento regular, lográndose los objetivos propuestos. El programa se encuentra enmarcado en la Ley de Salud Mental El mismo fue presentado en un seminario de la UNAM, para asistentes de varios países de Latinoamérica.
- Intervenciones en casos de vulneración de derechos: desde el área de Atención Social se interviene en el marco de la corresponsabilidad exigible en la ley de Promoción y Protección de Derechos como denunciante ante una situación específica, conformándose un trabajo en red entre la escuela del niño, los profesionales y el área de trabajo social, lo cual permitió lograr alternativas a su institucionalización mediante una medida de abrigo.
- Nueva cobertura por Tratamientos de Fertilización, mediante su Directorio Normalizador, se aprobó una nueva normativa destinada a reintegrar gastos generados por tratamientos de fertilización.
- La misma se establece en la modalidad de reintegro, hasta una suma fija, hasta tres (3) tratamientos por afiliadx y hasta uno (1) por año prestacional Dicha prestación se entiende no solo desde el acompañamiento económico hacia el afiliadx, sino que también desde el punto de vista psicológico, y a través de la difusión de una campaña de concientización sobre la temática (vigente en 2019).

### **31.10.1.6. Otras actividades (en gestión permanente)**

A los efectos de brindar las distintas coberturas, la DSS mantiene en vigencia convenios con distintas instituciones del medio, con la cuales trabaja mancomunadamente y en gestión permanente: Colegio de Farmacéuticos, FABA, entre otras.

Las obras sociales de cada Universidad Nacional del país han conformado el Consejo de Obras Sociales de Universidades Nacionales (COSUN) para asistir a sus afiliadxs cuando se encuentren residiendo o en tránsito en otra provincia o ciudad. La DSS, no siendo una obra social primaria, forma parte de la COSUN y brinda servicio a través de convenios específicos (clínicas, laboratorios, etc.) que permiten el acceso a la atención médica en nuestra ciudad a lxs afiliadxs de las obras sociales universitarias de todo el país.

Desarrollo del “Curso de Psicoprofilaxis para el embarazo, parto y puerperio”, a cargo de un equipo interdisciplinario de profesionales, el cual tiene como principal objetivo abordar distintos temas, tales como, ansiedades, temores, conocimientos, cuidados, capacitación, etc. a los futuros padres.

Programa de Cesación Tabáquica. El mismo consiste en reuniones semanales de 2 h durante 2 meses, coordinado por un grupo interdisciplinario de profesionales (médico y psicólogo). Donde se acompaña y ayuda al paciente fumador a liberarse de su adicción. Todos los pacientes reciben algún tipo de medicación teniendo en cuenta la historia clínica de cada uno. Esta medicación es proporcionada gratuitamente por la DSS para todos los docentes y no docentes que participen del programa.

Servicio de emergencias Médicas para todos lxs afiliadxs de la DSS. A través de la firma de un convenio con la empresa SIPEM, lxs afiliadxs tienen de forma gratuita el servicio de Emergencias Médicas en su domicilio. (sg. Convenio).

Diseño, actualización, impresión y difusión de la cartilla de Prestaciones de la DSS.

Actualización permanente de la página web, informando novedades de la Dirección, noticias de la UNLP, y demás información relevante.

Mantenimiento anual de extintores en SEDE.

Desinfección anual y Control de Plagas en SEDE.

Actualización anual del sistema contable “Tango” en el área Económico-Financiera.

Mantenimiento y adquisición de equipos y sistemas informáticos (PC, antivirus, impresoras, fax, etc.) en las distintas áreas de la DSS.

Contratación de servicio de seguro técnico de equipos en SEDE.

Contratación de servicio de Seguridad Privada en SEDE.

Actualización anual de tarifas de alojamiento para el Museo y Casa de Descanso Samay Huasi.

Participación en el Programa destinado a adultos mayores PREJIBI organizado por la Dirección de Personal de la UNLP (años 2014/2015/2016/2017).

Asesoramiento en Trámites Previsionales (2010-2017).

Proyecto de Investigación: participación como miembro colaborador del Proyecto de investigación “Comisión Universitaria sobre Discapacidad: acciones, representaciones y efectos en quienes transitan la Universidad Pública”.

Equiparación de prestaciones sociales muy solicitadas al nomenclador de discapacidad: teniendo en cuenta que existen diversidad de prestaciones con reiterados pedidos se comienza a tomar como marco prestacional la Resolución del Ministerio de Salud N.º 428/99 y sus actualizaciones periódicas.

Trámites de excepción de prestaciones no nombradas en el marco prestacional de la DSS.

Visitas domiciliarias por parte del personal del área trabajo social a solicitud del Directorio.

- Asesoramiento específico ante situaciones de salud, discapacidad, vulneración de derechos y situaciones de género.
- Cobertura de personal domiciliario para niños con patologías crónicas que no pueden asistir a Jardines Maternales.
- Prestaciones de apoyo para personas con discapacidad (clases de computación, actividades acuáticas, terapias no nombradas por las obras sociales primarias, entre otras).
- Prestaciones por discapacidad para niños.
- Prestaciones de emergencia ante situaciones específicas (inundaciones, incendios, etc.).
- Participación junto con la facultad de Odontología de una actividad anual desarrollada en la ciudad de Chilecito y alrededores (La Rioja), destinada a prevenir enfermedades y problemas odontológicos en alumnos de escuelas primarias, realizando visitas programadas en las instituciones educativas.

#### **31.10.1.7. Proyección 2018-2022**

Como coseguro médico asistencial, la DSS, para el periodo de gestión 2018-2022, tiene como principal designio continuar con el proceso de optimización de los lineamientos generales fundando como faro cardinal las necesidades y demandas de lxs afiliadxs.

Para ello se plantea la necesidad llevar adelante acciones, estrategias y políticas de gestión a los efectos de:

- Ampliar el alcance cuantitativo/cualitativo de las prestaciones,
- Afianzar los procesos administrativos para optimizar el funcionamiento de la Dirección.
- Intensificación del grado de satisfacción de lxs afiliadxs con el esquema prestacional vigente
- Profundizar el trabajo interáreas orientado al trabajo interdisciplinario.
- Lograr mejorar la calidad de vida de lxs trabajadorxs.
- Optimizar el trabajo mancomunado con instituciones y agentes del medio.

#### **31.10.2. Servicios Tecnológicos y de Residuos**

La UNLP debe ser un ejemplo de buenas prácticas para el conjunto de la comunidad, promoviendo conductas y rutinas, tanto por su valor intrínseco como por su efecto demostrativo hacia el conjunto de la sociedad.

Por ello, se avanzó en la clasificación de los residuos comunes en Presidencia y en varias facultades, donde se colocaron recipientes para tres distintos tipos de basura. Las cooperativas de trabajo especializadas en separación y reciclaje de residuos retiran los papeles, plásticos y metal en forma gratuita.

El papel es, sin lugar a duda, el residuo que se genera en mayor volumen y se busca reducirlo, reemplazándolo, paulatinamente, en la producción de información, expedientes, libros, revistas, apuntes, recibos de sueldo y otros documentos académicos y administrativos, por medios electrónicos.

Para minimizar el consumo energético y de fluidos, es necesario optimizar y sistematizar la limpieza de edificios, al igual que las tareas globales de mantenimiento, limpieza de azoteas y canaletas, desobstrucción de cañerías, corte de pasto y poda. La UNLP tiene medidores de agua que muestran altos niveles de consumo en ciertos lugares, por lo que se promueve un programa de uso racional y eficiente, con control y monitoreo de pérdidas y excesos.

También es posible mejorar y racionalizar el consumo eléctrico mediante la instalación de un conjunto de transformadores que permitan aprovechar la red de media tensión garantizando una mayor estabilidad y un menor costo, ambos fundamentales no solo para las demandas generales sino para abastecer a los equipamientos tecnológicos necesarios para la investigación y la transferencia. Además, se está avanzando en el uso de energías alternativas como las pantallas solares que se instalaron en la Facultad de Informática (que economizan alrededor del 10 % el total de su consumo energético) o los girasoles solares que se están montando en el predio del ex-BIM3 para el alumbrado público. Asimismo, se está estudiando el uso de sensores y temporizadores para reducir el encendido ocioso de luces, estufas y aires acondicionados.

La UNLP todavía tiene una gran cantidad de líneas de telefonía fija, cuyo costo es muy alto., por lo que implementó un sistema de centrales IP que permiten un uso más eficiente y económico de este servicio. En la telefonía móvil contratamos redes cerradas con números gratuitos (flotas) y uso solidario de los minutos libres, lo que permitió una drástica reducción del costo.

Para el uso de Internet, se dotó de fibra óptica y de redes inalámbricas a todas las facultades y dependencias de la UNLP, y aunque tiene un alto costo fijo anual, es el mínimo posible para garantizar un uso ágil y eficiente de la red para la administración, la enseñanza y la investigación, abriendo un campo de nuevas utilidades aún inexplorado.

Finalmente, son satisfactorios los resultados del servicio de vigilancia preventiva de los bienes y de las personas en facultades, colegios y dependencias, implementado en los últimos años como actividad complementaria del personal propio, que en horas adicionales cumple esta función, después de haber pasado por exámenes psicofísicos y un intenso proceso de capacitación.

Son unas 230 personas, en su gran mayoría Nodocentes que prestan el servicio a contraturno, ubicadas en lugares estratégicos, dotadas de cabinas de vigilancia iluminadas, indumentaria adecuada y reconocible, bicicletas y telefonía móvil. Se reconoce la utilidad de su prestación en la drástica disminución de robos y hurtos.

Su labor preventiva y disuasiva está siendo complementada, paulatinamente, con cámaras de seguridad en espacios exteriores públicos y semipúblicos, con el establecimiento de circuitos de tránsito denominados “corredores seguros” con una central de monitoreo permanente, con la iluminación de los circuitos peatonales dentro y fuera de los predios de la UNLP, con mecanismos que las propias Facultades y Colegios implementan en sus edificios y predios, y con promoción permanente dentro de la comunidad universitaria de conductas tendientes a la prevención.

### 31.11. Estructura / Estructuración

De acuerdo con el Organigrama vigente, las autoridades que componen el Equipo de Gestión de la Presidencia de la UNLP pueden resumirse en el siguiente desglose, dentro de un esquema con cuatro grandes áreas (Vicepresidencias Institucional y Académica, Secretaría General y áreas dependientes directamente de Presidencia):

#### Presidencia

- Vicepresidencia Área Institucional
  - Secretaría de Relaciones Institucionales
    - Prosecretaría de Relaciones Institucionales
  - Secretaría de Extensión Universitaria
    - Prosecretaría de Extensión Universitaria

- Prosecretaría de Políticas Sociales
- Prosecretaría de Medios y Publicaciones
- Secretaría de Arte y Cultura
  - Prosecretaría de Arte
  - Prosecretaría de Cultura
- Secretaría de Vinculación e Innovación Tecnológica
  - Prosecretaría de Vinculación Tecnológica
- Vicepresidencia Área Académica
  - Secretaría de Ciencia y Técnica
    - Prosecretaría de Gestión en Ciencia y Técnica
    - Prosecretaría de Políticas en Ciencia y Técnica
  - Secretaría de Asuntos Académicos
    - Prosecretaría de Grado
    - Prosecretaría de Posgrado
    - Prosecretaría de Asuntos Académicos
  - Secretaría de Salud
    - Prosecretaría de Salud
- Secretaría General
  - Prosecretaría de Bienestar Universitario
  - Prosecretaría de Derechos Humanos
  - Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral
  - Secretaría de Administración y Finanzas
    - Prosecretaría de Administración y Finanzas
  - Secretaría de Asuntos Jurídicos y Legales
    - Prosecretaría Legal y Técnica
  - Secretaría de Planeamiento, Obras y Servicios.
    - Prosecretaría de Planeamiento, Obras y Servicios
- Auditoría General
- Secretaría de Presidencia
- Dirección General de Consejo Social
- Jefatura de Gabinete

En este apartado del Informe de Autoevaluación, “Organización de los recursos y procedimientos”, tomamos los aspectos cubiertos por las áreas de las Secretarías de Administración y Finanzas, de Asuntos Jurídicos y Legales, además de la Jefatura de Gabinete.