

## **Área de administración**

En los últimos años se logró instalar la modalidad de “preselección en base a competencias y habilidades” como la forma de cubrir los ingresos en carácter de contratados a los puestos requeridos para diversas áreas de la FAUBA. Dicha selección puso énfasis en las capacidades y el talento propio. Este criterio resulta clave para mantener y mejorar la calidad de los recursos humanos de la institución, ya que ese primer ingreso es el paso previo a la incorporación a la planta de la UBA. Sin embargo, no existe todavía un procedimiento escrito que ordene y estandarice las preselecciones a puestos de trabajo.

Asimismo, se institucionalizó una política de promoción de los empleados de planta a categorías superiores o a funciones diferentes mediante los concursos y la capacitación, dos herramientas clave que deberán sostenerse de manera simultánea con el fin de acompañar las demandas de la FAUBA en todas las categorías que contempla la carrera nodocente.

En otro orden, la implementación del expediente electrónico a inicios de 2021 ha permitido, con mucho esfuerzo y dedicación de los actores involucrados, lograr la optimización de los trámites administrativos, resolviendo al mismo tiempo los numerosos desafíos derivados de la virtualidad impuesta por la pandemia. Este avance requiere de un enfoque por procesos, ligados a la elaboración de manuales de procedimiento en los casos que correspondan.

En la órbita presupuestaria, se implementó una política activa de administración de los Recursos Propios, siempre priorizando los objetivos principales de la institución: docencia, investigación y extensión.

Considerando las necesidades detectadas en el área de administración, proponemos:

- a) Formalizar el procedimiento de preselección nodocente a contratar, en base a competencias y habilidades.
- b) Implementar el plan de carrera nodocente, con un enfoque basado en la profesionalización y la capacitación continua de los sectores clave, utilizando las siguientes herramientas:
  - Concursos nodocentes en todas las categorías, agilizando sus procesos.
  - Evaluaciones de desempeño, incluyendo a todos los niveles de categorías y al personal contratado que pasarían en el futuro a la planta temporaria.
  - Capacitaciones nodocentes en aquellas temáticas surgidas de las vacancias de conocimiento que se evidencien en las evaluaciones de desempeño.
  - Incentivar la finalización de estudios para personal nodocente en todos los niveles de enseñanza como medio para completar y mejorar su formación y para acceder a mejor salario y/o categoría laboral.

- c) Completar la confección de los Manuales de Procedimientos que complementen el Expediente Electrónico, de reciente implementación, en todas las áreas administrativas que lo requieran.
- d) Poner en marcha un Observatorio de oportunidades externas para obtener recursos presupuestarios, focalizado en relevar las ofertas de fondos disponibles o por emerger, y/o las necesidades futuras del medio científico-tecnológico, productivo o ambiental con los que la FAUBA se vincula.