**1-Personal de Gestión y técnico**

Datos a proveer: Puestos/actores, cantidad por puesto y estructura organizacional (por un lado Rectorado- unidad central-, por otro detalle de cada u. académica y sedes) % mujeres con cargos directivos. Discapacidad, diversidad.

Tareas por área o sectores

Relaciones, intercambios e interacciones

Indicadores

Comunicación

**2- Número de puestos y de personas abocadas a la gestión de administrativos, docentes y de servicios**

Personal Administrativo, docentes y de Servicios

DICE Director de Curso Extracurricular

CCE Coordinador de Curso Extracurricular

PCE Profesor de Curso Extracurricular

DCE Docente de Curso Extracurricular

ECC Encargado de Centro de Cómputos

EL Encargado de Laboratorio

TCC Técnico de Centro de Cómputos

TC Técnico CONEAU

TU Tutor

EPU Editor de Publicación

CPU Corrector de Publicación

AST Asistente

AY Ayudante

DAR Docente de Arte

DDP Docente de Deporte

DH Director Honorario

EC Encargado de Centro

TE Técnico Electrónico

TL Técnico de Laboratorio

Profesor Titular

Adjunto Titular

JTP

Adscripto

Rector:

Vicerrectores:

Secretarios:

Prosecretarios:

Decanos:

Secretarios de grado

Secretarios de Posgrado

Datos a proveer : Puestos, cantidad por puesto y estructura organizacional (por un lado rectorado por otro detalle u. académica y sedes. Tercerizados

Reglamento de presentismo y puntualidad para derecho a cobro del premio a todos

Nº de docentes y de no docentes por año

Nº de docentes y de no docentes por u. académica.

Promedio de antigüedad. Porcentaje de rotación externa. Porcentaje de bajas por renuncias, porcentaje de bajas por jubilación.

Grado de Centralización de la toma de decisiones

Carreras o escalafones.

Conformación y mantenimiento de los legajos y documentación exigida de ley. Protocolo para actualización de datos personales.

Resguardo de la información que se emite

Sistema o plataforma para la selección docente interna y externa

Método de atracción y selección de personal

Clima organizacional políticas, prácticas y procedimientos organizacionales y del ambiente de trabajo que favorecen el bienestar y de desarrollo de las personas.

1. ¿Qué está tratando de controlar AUSJAL con esta auditoría? ¿Qué tipo de auditoría sería?

*AUSJAL está tratando de controlar la gestión organizacional de las universidades, evaluando aspectos como la estructura organizativa, la cantidad de personal, la equidad de género, la diversidad y la gestión administrativa y docente. El tipo de auditoría sería una auditoría interna o una auditoría de autoevaluación institucional, ya que busca examinar el funcionamiento de la organización desde una perspectiva interna.*

1. ¿En qué momento del proceso la ubicaría?

*~~Esta auditoría se encuentra en la fase de evaluación del desempeño organizacional del período 2016-2022. Es parte de un ciclo de autoevaluación, lo que sugiere que ocurre al final del periodo evaluado, antes de tomar decisiones de mejora.~~ Es una etapa previa.*

1. ¿Qué tiene que demostrar el responsable de Impacto Organizacional? ¿Y el responsable de UCC en relación a este proceso?

*El responsable de Impacto Organizacional debe demostrar que las políticas, procedimientos y prácticas institucionales contribuyen al desarrollo organizacional, cumpliendo con las metas planteadas.*

*El responsable de la UCC debe mostrar cómo se alinea la universidad con los objetivos de AUSJAL, además de evidenciar los procesos implementados para garantizar el bienestar y desarrollo de su personal.*

1. ¿ Cómo opera una autoevaluación, para qué sirve?

*Una autoevaluación opera mediante la revisión interna de procesos y resultados de la institución, utilizando indicadores y criterios definidos previamente. Sirve para identificar áreas de mejora, reconocer fortalezas y alinear las prácticas con los objetivos estratégicos de la organización.*

1. ¿Qué cuestiones debe considerar el auditor de AUSJAL para llevarla adelante?

El auditor debe considerar:

* Indicadores relevantes de gestión administrativa y docente.
* Políticas de diversidad y equidad.
* Cumplimiento normativo y procesos de selección de personal.
* Clima organizacional y bienestar del personal.
* Documentación y protocolos de actualización de información.

1. El punto 1 y 2, ¿qué auditan?

*Auditan la estructura organizacional y la gestión del personal, evaluando los puestos existentes, cantidad de personas en cada área y su distribución entre unidades académicas y sedes.*

1. Ud. ¿Qué haría con los resultados que arroje si fuera el responsable de UCC de este proceso ante AUSJAL?

*Analizaría los resultados para identificar áreas críticas que requieren intervención y desarrollaría un plan de acción para mejorar los indicadores deficientes. Además, presentaría un informe detallado a AUSJAL con los hallazgos y las acciones correctivas previstas.*

1. ¿Cuáles serían los parámetros o sensores?

Algunos parámetros o sensores clave serían:

* Tasa de rotación y bajas del personal.
* Distribución de género en cargos directivos.
* Grado de centralización en la toma de decisiones.
* Satisfacción del personal y clima organizacional.
* Cumplimiento de las normativas de presentismo y puntualidad.
* Eficacia de los procesos de selección interna y externa.