



Reglamento General del Personal Administrativo

de la Universidad Argentina
de la Pequeña y Mediana Empresa

EDUCACIÓN. EMPRESA. FUTURO.

REGLAMENTO GENERAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

TÍTULO I – RÉGIMEN GENERAL

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO UNO: El presente Reglamento regula el régimen general aplicable al personal administrativo de la Universidad Argentina de la Pequeña y Mediana Empresa, sus derechos y deberes institucionales, las pautas de gestión de su relación funcional y laboral y el procedimiento disciplinario interno, en el marco del Estatuto, la legislación vigente y las demás normas aplicables.

ARTÍCULO DOS: A los efectos del presente Reglamento, la expresión personal administrativo comprende al personal administrativo, técnico, profesional, de apoyo, servicios, mantenimiento, gestión y demás personas que presten tareas dependientes para la Asociación y no integren el cuerpo académico por la función principal para la cual hubieran sido designadas.

ARTÍCULO TRES: La aplicación de este Reglamento deberá compatibilizarse en todo momento con la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, sus modificatorias o la norma que la sustituya, las leyes especiales, los convenios colectivos de trabajo que resulten aplicables, los contratos individuales y las normas de orden público laboral.

ARTÍCULO CUATRO: Ninguna disposición del presente Reglamento podrá interpretarse como renuncia, restricción o disminución de derechos inderogables reconocidos por la legislación laboral, de seguridad social, de higiene y seguridad, de riesgos del trabajo, de protección de datos o por convenios colectivos aplicables.

ARTÍCULO CINCO: Las disposiciones institucionales de carácter administrativo podrán reglamentar aspectos operativos de la relación de trabajo siempre que respeten el Estatuto, este Reglamento, la legislación obligatoria y las competencias de los órganos universitarios.

ARTÍCULO SEIS: Las relaciones con prestadores independientes, consultores, proveedores, pasantes, becarios y demás personas que no revistan la condición jurídica de personal dependiente se regirán por sus normas e instrumentos específicos. Las obligaciones de confidencialidad, integridad, seguridad y uso de recursos institucionales podrán extenderse a ellos cuando corresponda y se encuentre válidamente establecido.

ARTÍCULO SIETE: La interpretación y aplicación de este Reglamento procurará armonizar la adecuada organización de la Universidad con el respeto de la dignidad, los derechos laborales, la buena fe, la igualdad de trato, la responsabilidad institucional y la continuidad de los servicios universitarios.

ARTÍCULO OCHO: El presente régimen se aplicará en todas las sedes, dependencias, actividades presenciales, remotas o híbridas y espacios digitales institucionales en los que el personal desarrolle tareas por cuenta de la Universidad.

CAPÍTULO II – DEL ÁMBITO PERSONAL Y LA ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO NUEVE: El personal administrativo podrá prestar servicios en el Rectorado, Vicerrectorados, Facultades, Departamentos, Institutos, Escuela de Negocios, UPYME Virtual y demás unidades o dependencias que integren la estructura de la Universidad.

ARTÍCULO DIEZ: La pertenencia funcional a una unidad no modifica la relación jurídica con la Universidad Argentina de la Pequeña y Mediana Empresa Asociación Civil ni altera las competencias que el Estatuto atribuye al Consejo de Administración, al Rector y a las demás autoridades.

ARTÍCULO ONCE: La organización de puestos, funciones, dependencias, niveles de responsabilidad y dotaciones será determinada por el Consejo de Administración o por las autoridades a quienes éste delegue facultades, dentro de la estructura y presupuesto institucional aprobados.

ARTÍCULO DOCE: Los puestos administrativos podrán clasificarse, según su naturaleza y responsabilidad, en funciones de dirección o jefatura, profesionales y técnicas, administrativas, operativas, de servicios o en las categorías que determine la normativa laboral o convencional aplicable.

ARTÍCULO TRECE: La denominación interna de un puesto no alterará por sí sola la categoría laboral, el régimen convencional, la remuneración ni los derechos que correspondan conforme a la legislación aplicable.

ARTÍCULO CATORCE: Toda asignación de funciones deberá guardar razonable relación con la categoría, capacitación, experiencia y condiciones de contratación de la persona, sin perjuicio de las facultades de organización y dirección que correspondan legalmente a la Universidad.

ARTÍCULO QUINCE: La Universidad procurará una distribución clara de responsabilidades, segregación adecuada de funciones sensibles y mecanismos de reemplazo que aseguren la continuidad operativa y reduzcan riesgos administrativos.

ARTÍCULO DIECISÉIS: Las autoridades y responsables de unidades deberán evitar duplicaciones innecesarias, instrucciones incompatibles y prácticas que impidan al personal conocer con claridad sus objetivos, prioridades y líneas de reporte.

ARTÍCULO DIECISIETE: La prestación de tareas en unidades académicas no convierte al personal administrativo en integrante del cuerpo académico ni le atribuye funciones docentes, de investigación o evaluación académica salvo designación específica realizada por la autoridad competente conforme a la normativa aplicable.

ARTÍCULO DIECIOCHO: Cuando una misma persona reúna una designación administrativa y otra académica, cada vínculo funcional se regirá por su normativa específica, sin perjuicio de la coordinación necesaria y de la consideración conjunta de hechos que pudieran afectar a ambos ámbitos.

CAPÍTULO III – DE LAS AUTORIDADES Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO DIECINUEVE: Corresponde al Consejo de Administración designar al personal administrativo, establecer la organización administrativa y financiera, ejercer el poder disciplinario sobre todo el personal y disponer las remociones o desvinculaciones dentro de las competencias que le atribuye el Estatuto.

ARTÍCULO VEINTE: El Consejo de Administración podrá delegar actos de gestión y administración dentro de los límites permitidos por el Estatuto y la legislación. No podrán ser objeto de delegación las designaciones o remociones de personal, la aplicación de sanciones disciplinarias ni las decisiones que el Estatuto reserve expresamente al propio Consejo de Administración.

ARTÍCULO VEINTIUNO: Corresponde al Rector ejercer en primera instancia el poder disciplinario sobre el personal administrativo e informar al Consejo de Administración cuando corresponda, de conformidad con el Estatuto y el presente Reglamento.

ARTÍCULO VEINTIDÓS: El Rector podrá impartir instrucciones generales y particulares destinadas a asegurar el cumplimiento de las normas institucionales y el adecuado funcionamiento de las unidades universitarias, dentro del ámbito de sus competencias.

ARTÍCULO VEINTITRÉS: El Vicerrectorado Económico coordinará la gestión administrativa y de recursos humanos de la Universidad, sin perjuicio de las atribuciones estatutarias del Consejo de Administración y del Rector.

ARTÍCULO VEINTICUATRO: La División de Recursos Humanos, dependiente del Vicerrectorado Económico, tendrá a su cargo la administración ordinaria de legajos, altas y bajas, documentación laboral, asistencia, licencias, capacitación, evaluación, comunicaciones y demás procesos de personal que le sean asignados.

ARTÍCULO VEINTICINCO: La División de Recursos Humanos deberá mantener información laboral actualizada, segura y trazable y coordinar con las áreas contables, legales, de sistemas y de seguridad e higiene los procesos que requieran intervención especializada.

ARTÍCULO VEINTISÉIS: Los Vicerrectores, Decanos, Directores, Secretarios, Jefes y demás responsables de unidades ejercerán la conducción cotidiana del personal que les sea asignado, emitirán instrucciones de trabajo, supervisarán el desempeño y comunicarán a Recursos Humanos las novedades relevantes.

ARTÍCULO VEINTISIETE: Los Decanos ejercerán respecto del personal de sus Facultades las atribuciones que el Estatuto y las reglamentaciones les confieran, sin perjuicio de la competencia de primera instancia del Rector en materia disciplinaria y de las atribuciones del Consejo de Administración.

ARTÍCULO VEINTIOCHO: Las autoridades de una unidad no podrán crear cargos permanentes, modificar remuneraciones, disponer sanciones laborales o extinguir vínculos fuera de las competencias que les hubieran sido expresamente atribuidas.

ARTÍCULO VEINTINUEVE: La Secretaría del Rector, la Secretaría de Convenios, la División de Acreditación y Evaluación y las demás dependencias podrán requerir colaboración del personal administrativo dentro de los mecanismos de coordinación institucional previstos en el Reglamento Orgánico.

CAPÍTULO IV – DEL INGRESO, DESIGNACIÓN, LEGAJOS Y CONDICIONES DE VINCULACIÓN

ARTÍCULO TREINTA: El ingreso de personal administrativo responderá a necesidades institucionales definidas, disponibilidad presupuestaria y perfiles de puesto aprobados por la autoridad competente.

ARTÍCULO TREINTA Y UNO: Los procesos de búsqueda y selección procurarán criterios objetivos de idoneidad, experiencia, formación, aptitudes, integridad, adecuación al puesto e igualdad de oportunidades, sin discriminaciones prohibidas por la legislación.

ARTÍCULO TREINTA Y DOS: La Universidad podrá utilizar entrevistas, evaluaciones técnicas, análisis de antecedentes, verificación de referencias y demás herramientas razonables y pertinentes para la función, respetando la privacidad y la normativa aplicable.

ARTÍCULO TREINTA Y TRES: No podrá requerirse información personal ajena a una finalidad legítima de selección ni utilizarse información obtenida por medios ilícitos o discriminatorios.

ARTÍCULO TREINTA Y CUATRO: La incorporación quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos legales, laborales, previsionales, médicos y documentales exigibles y a la decisión de la autoridad competente para formalizar la designación o contratación.

ARTÍCULO TREINTA Y CINCO: Toda designación o contratación deberá identificar, en la medida que corresponda, la función, unidad de destino, jornada, modalidad, remuneración, fecha de inicio y demás condiciones esenciales del vínculo.

ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: La División de Recursos Humanos abrirá y mantendrá un legajo individual por cada integrante del personal administrativo, en soporte físico o digital, con acceso restringido conforme a la normativa de protección de datos.

ARTÍCULO TREINTA Y SIETE: El legajo podrá contener documentación identificatoria y laboral, antecedentes de formación, registros de licencias y asistencia, evaluaciones, capacitaciones, comunicaciones, sanciones firmes cuando corresponda y demás documentación legítimamente necesaria para la relación.

ARTÍCULO TREINTA Y OCHO: El personal deberá mantener actualizados los datos y documentación que resulten necesarios para la correcta administración del vínculo y comunicar en tiempo razonable los cambios relevantes.

ARTÍCULO TREINTA Y NUEVE: La Universidad deberá rectificar los datos inexactos y permitir el ejercicio de los derechos de acceso, actualización o supresión en los términos y con los límites de la legislación vigente.

ARTÍCULO CUARENTA: Los exámenes preocupacionales, periódicos u otros controles de salud sólo podrán realizarse en los casos, condiciones y finalidades autorizados por la legislación aplicable y con resguardo de la confidencialidad médica.

ARTÍCULO CUARENTA Y UNO: Los períodos de prueba, modalidades contractuales y demás institutos laborales se regirán por la legislación y el convenio colectivo aplicables, sin que este Reglamento pueda ampliarlos o reducir derechos de orden público.

ARTÍCULO CUARENTA Y DOS: La entrega de credenciales, accesos, equipos, llaves, documentación o bienes institucionales deberá registrarse cuando su naturaleza lo justifique y dará lugar a la obligación de custodia y devolución correspondiente.

CAPÍTULO V – DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO CUARENTA Y TRES: El personal administrativo tiene derecho a recibir trato digno, respetuoso y compatible con los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la legislación laboral y las normas institucionales.

ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO: Tiene derecho a percibir la remuneración y demás beneficios que correspondan en tiempo y forma, conforme a la legislación, convenios colectivos, contratos y decisiones válidas de la Universidad.

ARTÍCULO CUARENTA Y CINCO: Tiene derecho a conocer las funciones principales de su puesto, la dependencia funcional, las pautas de trabajo y los criterios generales mediante los cuales se evalúe su desempeño.

ARTÍCULO CUARENTA Y SEIS: Tiene derecho a desarrollar sus tareas en condiciones adecuadas de higiene, seguridad, prevención de riesgos y protección de la salud.

ARTÍCULO CUARENTA Y SIETE: Tiene derecho a las licencias, descansos, feriados, vacaciones y demás institutos establecidos por la legislación y los convenios colectivos aplicables.

ARTÍCULO CUARENTA Y OCHO: Tiene derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a no ser discriminado por motivos prohibidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO CUARENTA Y NUEVE: Tiene derecho a formular consultas, peticiones, propuestas y reclamos por los canales institucionales establecidos, sin sufrir represalias por su utilización de buena fe.

ARTÍCULO CINCUENTA: Tiene derecho a ser informado de las observaciones relevantes sobre su desempeño y, cuando corresponda, a formular aclaraciones o descargos antes de que una evaluación produzca consecuencias significativas.

ARTÍCULO CINCUENTA Y UNO: Tiene derecho a participar de actividades de capacitación y desarrollo que la Universidad organice o autorice de acuerdo con las necesidades del puesto y las disponibilidades institucionales.

ARTÍCULO CINCUENTA Y DOS: Tiene derecho a la protección de sus datos personales, a la confidencialidad de la información sensible contenida en su legajo y a que su información sea utilizada sólo para finalidades legítimas.

ARTÍCULO CINCUENTA Y TRES: Tiene derecho al debido proceso en materia disciplinaria, incluyendo conocimiento suficiente de los hechos imputados, oportunidad real de defensa, producción de prueba pertinente y decisión fundada por autoridad competente.

ARTÍCULO CINCUENTA Y CUATRO: El ejercicio de los derechos reconocidos en este Reglamento deberá realizarse de buena fe y de modo compatible con los derechos de terceros y la continuidad razonable de los servicios universitarios.

CAPÍTULO VI – DE LOS DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERÉS

ARTÍCULO CINCUENTA Y CINCO: El personal administrativo deberá cumplir el Estatuto, los reglamentos, resoluciones, disposiciones, protocolos y procedimientos institucionales que resulten aplicables a sus funciones.

ARTÍCULO CINCUENTA Y SEIS: Deberá ejecutar sus tareas con diligencia, profesionalismo, buena fe, responsabilidad, eficiencia y cuidado de los intereses legítimos de la Universidad.

ARTÍCULO CINCUENTA Y SIETE: Deberá respetar las instrucciones impartidas por las autoridades competentes cuando sean lícitas, razonables y vinculadas con la prestación de trabajo.

ARTÍCULO CINCUENTA Y OCHO: Deberá mantener un trato respetuoso con estudiantes, docentes, autoridades, compañeros de trabajo, graduados, proveedores, visitantes y demás integrantes o vinculados con la comunidad universitaria.

ARTÍCULO CINCUENTA Y NUEVE: Deberá resguardar la confidencialidad de la información institucional, académica, administrativa, económica, tecnológica, personal o de terceros a la que acceda con motivo de sus tareas.

ARTÍCULO SESENTA: Deberá utilizar los sistemas, bienes, fondos, instalaciones, credenciales, vehículos, dispositivos y demás recursos de la Universidad exclusivamente para fines autorizados y con el cuidado debido.

ARTÍCULO SESENTA Y UNO: Deberá proteger contraseñas, credenciales y mecanismos de autenticación y comunicar de inmediato incidentes de seguridad, pérdidas, accesos indebidos o cualquier circunstancia que pueda comprometer información o recursos institucionales.

ARTÍCULO SESENTA Y DOS: Deberá registrar, conservar y tramitar la documentación a su cargo de acuerdo con los procedimientos aplicables, evitando alteraciones, omisiones, destrucciones o retenciones indebidas.

ARTÍCULO SESENTA Y TRES: Deberá comunicar a la autoridad o al área correspondiente los errores materiales, irregularidades, riesgos, conflictos o incumplimientos relevantes que advierta en el ejercicio de sus funciones cuando su omisión pueda causar un perjuicio.

ARTÍCULO SESENTA Y CUATRO: El personal deberá actuar con imparcialidad en los procesos administrativos en los que intervenga y abstenerse cuando exista un interés personal, familiar, económico o profesional que pueda afectar razonablemente su objetividad.

ARTÍCULO SESENTA Y CINCO: Los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes deberán ser informados oportunamente a la autoridad competente para que determine las medidas de gestión o abstención necesarias.

ARTÍCULO SESENTA Y SEIS: Queda prohibido solicitar o aceptar pagos, dádivas, favores, comisiones, beneficios o ventajas indebidas vinculadas con decisiones, trámites, contrataciones, compras, admisiones, becas, calificaciones, certificaciones o cualquier actuación institucional.

ARTÍCULO SESENTA Y SIETE: Queda prohibido alterar, ocultar, falsificar, destruir o utilizar indebidamente registros, documentos, comprobantes, actas, expedientes, bases de datos, credenciales o información institucional.

ARTÍCULO SESENTA Y OCHO: Queda prohibido utilizar el cargo, el nombre, la marca, la información o los recursos de la Universidad para obtener beneficios particulares indebidos o para representar a la institución sin autorización.

ARTÍCULO SESENTA Y NUEVE: Las actividades externas remuneradas o no remuneradas serán compatibles con el vínculo con la Universidad siempre que no interfieran con la jornada, no generen conflicto de interés, no impliquen competencia desleal ni utilicen indebidamente información o recursos institucionales.

ARTÍCULO SETENTA: Las incompatibilidades especiales derivadas de cargos, funciones sensibles, convenios, financiamiento, normativa profesional o regímenes legales deberán ser declaradas y respetadas por el personal alcanzado.

CAPÍTULO VII – DE LA JORNADA, ASISTENCIA, LICENCIAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO SETENTA Y UNO: La jornada, horarios, descansos y modalidad de prestación se establecerán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable, el contrato individual y las necesidades razonables de cada función.

ARTÍCULO SETENTA Y DOS: La Universidad podrá organizar turnos, franjas horarias, guardias, esquemas presenciales, remotos o híbridos dentro de las facultades legales de organización y respetando las condiciones laborales aplicables.

ARTÍCULO SETENTA Y TRES: Las modificaciones de horario o modalidad que produzcan efectos relevantes deberán comunicarse con antelación razonable, salvo urgencia, contingencia o circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

ARTÍCULO SETENTA Y CUATRO: El personal deberá registrar asistencia y jornada mediante los sistemas habilitados cuando corresponda y no podrá registrar asistencia por otra persona ni permitir que un tercero lo haga en su nombre.

ARTÍCULO SETENTA Y CINCO: Las tardanzas, inasistencias y retiros anticipados deberán justificarse conforme a los procedimientos vigentes y comunicarse a la autoridad inmediata y a Recursos Humanos cuando corresponda.

ARTÍCULO SETENTA Y SEIS: Las inasistencias por enfermedad o accidente se registrarán por la legislación aplicable y deberán ser informadas y acreditadas por los medios legalmente exigibles o institucionalmente habilitados.

ARTÍCULO SETENTA Y SIETE: Las licencias legales, convencionales o institucionales deberán solicitarse y documentarse conforme a su naturaleza, sin que la exigencia de trámite pueda menoscabar derechos inderogables.

ARTÍCULO SETENTA Y OCHO: Las vacaciones se programarán procurando conciliar el derecho del personal con la continuidad de las actividades universitarias y se otorgarán conforme a los plazos y reglas establecidos por la legislación aplicable.

ARTÍCULO SETENTA Y NUEVE: La realización de horas suplementarias, trabajo en días de descanso o tareas extraordinarias requerirá autorización cuando corresponda y será compensada o remunerada conforme a la legislación y convenio aplicables.

ARTÍCULO OCHENTA: El trabajo remoto o híbrido, cuando sea implementado, deberá realizarse mediante condiciones compatibles con la normativa vigente, la seguridad de la información, la disponibilidad de herramientas y el derecho a la desconexión cuando resulte aplicable.

ARTÍCULO OCHENTA Y UNO: El personal que trabaje fuera de las instalaciones deberá conservar los mismos deberes de confidencialidad, cuidado de información, seguridad y cumplimiento de objetivos que en la modalidad presencial.

ARTÍCULO OCHENTA Y DOS: Las comisiones de servicio, viajes y actividades fuera de la sede deberán ser previamente autorizadas cuando corresponda y sujetarse a las políticas institucionales de gastos, seguros, seguridad y rendición.

ARTÍCULO OCHENTA Y TRES: La Universidad podrá reasignar tareas o dependencias dentro de sus facultades legales de organización, respetando la dignidad, la categoría, las condiciones esenciales del contrato y la normativa aplicable.

ARTÍCULO OCHENTA Y CUATRO: Las situaciones de emergencia, fuerza mayor, contingencia tecnológica o interrupción de servicios podrán dar lugar a medidas temporales de organización destinadas a preservar la seguridad y continuidad institucional, dentro del marco legal vigente.

CAPÍTULO VIII – DE LA CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO OCHENTA Y CINCO: La Universidad promoverá la capacitación continua del personal administrativo como instrumento de mejora de la gestión, actualización tecnológica, calidad del servicio y desarrollo profesional.

ARTÍCULO OCHENTA Y SEIS: La capacitación podrá comprender inducción institucional, actualización normativa, atención a estudiantes, gestión administrativa, tecnologías, seguridad, protección de datos, prevención de riesgos, idiomas y demás materias relacionadas con las funciones.

ARTÍCULO OCHENTA Y SIETE: La participación en capacitaciones obligatorias vinculadas con seguridad, cumplimiento normativo o competencias esenciales del puesto formará parte de los deberes funcionales cuando sean razonablemente dispuestas.

ARTÍCULO OCHENTA Y OCHO: La Universidad podrá establecer sistemas de evaluación de desempeño con criterios previamente comunicados, pertinentes para el puesto y orientados a la mejora continua.

ARTÍCULO OCHENTA Y NUEVE: Las evaluaciones podrán considerar cumplimiento de objetivos, calidad, oportunidad, trabajo colaborativo, atención a usuarios, competencias técnicas, mejora de procesos, responsabilidad, capacitación y respeto de normas institucionales.

ARTÍCULO NOVENTA: Los resultados de evaluación deberán ser comunicados a la persona evaluada y podrán dar lugar a planes de mejora, capacitación, reconocimiento o decisiones de organización dentro del marco legal aplicable.

ARTÍCULO NOVENTA Y UNO: Una evaluación desfavorable no constituye por sí sola una sanción disciplinaria. Cuando los hechos imputados impliquen una falta de conducta, deberán aplicarse las garantías del régimen disciplinario.

ARTÍCULO NOVENTA Y DOS: La Universidad podrá implementar planes de desarrollo, rotaciones formativas, asignaciones temporales, concursos internos o mecanismos de promoción cuando lo considere conveniente y exista disponibilidad organizativa y presupuestaria.

ARTÍCULO NOVENTA Y TRES: La promoción o cambio de función no constituye un derecho automático por antigüedad y dependerá de las condiciones legales, convencionales, presupuestarias, de idoneidad y de las decisiones de la autoridad competente.

ARTÍCULO NOVENTA Y CUATRO: Los antecedentes de capacitación, evaluación y desarrollo se incorporarán al legajo cuando corresponda, respetando los principios de exactitud, pertinencia y protección de datos.

ARTÍCULO NOVENTA Y CINCO: Las distinciones, reconocimientos o incentivos institucionales que pudieran otorgarse tendrán el alcance que determine la autoridad competente y no modificarán por sí solos las condiciones contractuales salvo decisión expresa válida.

ARTÍCULO NOVENTA Y SEIS: La División de Recursos Humanos podrá elaborar informes agregados de capacitación, desempeño, rotación, ausentismo y demás indicadores de gestión, preservando la confidencialidad de los datos individuales.

CAPÍTULO IX – DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES, LA INFORMACIÓN, LOS DATOS Y LA SEGURIDAD DIGITAL

ARTÍCULO NOVENTA Y SIETE: Todos los recursos institucionales deberán utilizarse de manera responsable, segura, eficiente y compatible con la finalidad para la cual fueron asignados.

ARTÍCULO NOVENTA Y OCHO: Los equipos, cuentas, licencias, sistemas, redes, correos y servicios tecnológicos institucionales son herramientas de trabajo y su utilización podrá ser administrada y auditada por la Universidad dentro de los límites de la legislación vigente y con respeto por la privacidad legítima.

ARTÍCULO NOVENTA Y NUEVE: No deberá instalarse software, conectar dispositivos, alterar configuraciones de seguridad o habilitar accesos no autorizados cuando ello pueda comprometer sistemas, datos o licencias institucionales.

ARTÍCULO CIENTO: La información clasificada como confidencial, reservada o sensible sólo podrá ser accedida por quienes la necesiten para el cumplimiento de sus funciones y no podrá ser comunicada a terceros sin autorización o fundamento legal.

ARTÍCULO CIENTO UNO: El deber de confidencialidad subsistirá después de la finalización del vínculo respecto de la información que mantenga legal o contractualmente ese carácter.

ARTÍCULO CIENTO DOS: Los datos personales deberán tratarse con finalidad legítima, minimización, exactitud, seguridad y acceso restringido, de conformidad con la normativa aplicable y las políticas institucionales.

ARTÍCULO CIENTO TRES: Los registros académicos, certificados, datos de estudiantes, información económica, datos de salud, claves, documentos identificatorios y antecedentes disciplinarios requerirán medidas reforzadas de protección de acuerdo con su sensibilidad.

ARTÍCULO CIENTO CUATRO: Los incidentes de ciberseguridad, pérdida de dispositivos, envío erróneo de información, accesos sospechosos o exposición de datos deberán ser reportados inmediatamente por los canales establecidos.

ARTÍCULO CIENTO CINCO: El uso de sistemas de inteligencia artificial y herramientas automatizadas deberá ajustarse a las políticas institucionales, la confidencialidad, la protección de datos, la propiedad intelectual y la obligación de revisión humana cuando corresponda.

ARTÍCULO CIENTO SEIS: No podrá ingresarse información confidencial, datos personales protegidos, secretos empresariales o documentación reservada en servicios externos de inteligencia artificial o plataformas no autorizadas cuando ello implique riesgo de divulgación o tratamiento incompatible.

ARTÍCULO CIENTO SIETE: Las decisiones administrativas que produzcan efectos relevantes sobre personas no deberán fundarse exclusivamente en resultados automatizados cuando la legislación exija intervención humana, explicación o revisión.

ARTÍCULO CIENTO OCHO: El personal deberá respetar los derechos de propiedad intelectual, licencias de uso, derechos de autor, marcas y demás derechos de terceros al crear, copiar, utilizar o distribuir contenidos en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO CIENTO NUEVE: La conservación y eliminación de documentos se realizará según las políticas de gestión documental, obligaciones legales, necesidades de auditoría y requerimientos de acreditación o control aplicables.

ARTÍCULO CIENTO DIEZ: La Universidad podrá disponer copias de seguridad, registros de actividad y medidas técnicas de control necesarias para la seguridad y continuidad de los servicios, con criterios de proporcionalidad y acceso restringido.

ARTÍCULO CIENTO ONCE: Al finalizar el vínculo o modificarse las funciones, el personal deberá devolver bienes, entregar documentación, transferir archivos de trabajo y cesar el uso de accesos, claves o información conforme al procedimiento institucional.

CAPÍTULO X – DE LA SALUD, SEGURIDAD, CONVIVENCIA, IGUALDAD Y RESPETO

ARTÍCULO CIENTO DOCE: La Universidad adoptará las medidas de prevención, higiene y seguridad en el trabajo que resulten exigibles y promoverá una cultura institucional orientada al cuidado de las personas.

ARTÍCULO CIENTO TRECE: El personal deberá cumplir las normas de seguridad, utilizar los elementos de protección que correspondan, participar en capacitaciones obligatorias y comunicar riesgos o condiciones inseguras que advierta.

ARTÍCULO CIENTO CATORCE: Los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales deberán ser comunicados y gestionados conforme al régimen de riesgos del trabajo y los procedimientos institucionales aplicables.

ARTÍCULO CIENTO QUINCE: La Universidad promoverá condiciones de trabajo libres de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación y represalias, de conformidad con la legislación y los protocolos institucionales vigentes.

ARTÍCULO CIENTO DIECISÉIS: Las denuncias o consultas sobre violencia, discriminación o acoso serán tratadas por los canales específicos que correspondan, con respeto por la confidencialidad, la protección de las personas y el derecho de defensa.

ARTÍCULO CIENTO DIECISIETE: La existencia de un protocolo específico no impedirá la aplicación del régimen disciplinario cuando los hechos pudieran constituir una falta, procurando evitar duplicaciones y preservar las garantías de todas las partes.

ARTÍCULO CIENTO DIECIOCHO: La Universidad procurará ajustes razonables y condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad conforme a la legislación aplicable y a las características de cada función.

ARTÍCULO CIENTO DIECINUEVE: Las decisiones de selección, capacitación, evaluación, promoción y disciplina deberán basarse en criterios legítimos vinculados con el trabajo y no en factores discriminatorios.

ARTÍCULO CIENTO VEINTE: El consumo, posesión o distribución de sustancias prohibidas en ámbitos institucionales se regirá por la legislación y las políticas internas, atendiendo prioritariamente a la seguridad, la salud y los derechos de las personas.

ARTÍCULO CIENTO VEINTIUNO: El personal deberá actuar con prudencia en situaciones de emergencia y seguir los protocolos de evacuación, contingencia, primeros auxilios y seguridad establecidos por la Universidad.

ARTÍCULO CIENTO VEINTIDÓS: La Universidad podrá disponer medidas de prevención o reorganización temporal cuando exista un riesgo serio para personas, bienes, información o continuidad del servicio, sin que tales medidas constituyan por sí mismas sanciones.

ARTÍCULO CIENTO VEINTITRÉS: Las medidas preventivas deberán ser proporcionales, temporales, fundadas cuando afecten significativamente la prestación y revisadas tan pronto cesen las circunstancias que las justificaron.

CAPÍTULO XI – DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO: PRINCIPIOS, FALTAS Y GRADUACIÓN

ARTÍCULO CIENTO VEINTICUATRO: El poder disciplinario se ejercerá con arreglo a los principios de legalidad, buena fe, razonabilidad, proporcionalidad, contemporaneidad, individualización de la responsabilidad, respeto por la dignidad y derecho de defensa.

ARTÍCULO CIENTO VEINTICINCO: Nadie podrá ser sancionado por un hecho que no hubiera sido suficientemente determinado ni por la sola existencia de sospechas, rumores o antecedentes no comprobados.

ARTÍCULO CIENTO VEINTISÉIS: Las sanciones deberán guardar proporción con la falta demostrada y con las circunstancias del caso y no podrán utilizarse como represalia por reclamos legítimos, actividad sindical protegida o ejercicio regular de derechos.

ARTÍCULO CIENTO VEINTISIETE: No podrá aplicarse más de una sanción disciplinaria por el mismo hecho, sin perjuicio de las consecuencias civiles, laborales, académicas, patrimoniales o penales que pudieran corresponder en ámbitos distintos.

ARTÍCULO CIENTO VEINTIOCHO: Las observaciones de gestión, instrucciones correctivas, devoluciones de desempeño, capacitación obligatoria o requerimientos de subsanación no constituyen sanciones cuando no tengan finalidad punitiva.

ARTÍCULO CIENTO VEINTINUEVE: Las faltas podrán calificarse como leves, graves o muy graves atendiendo a la naturaleza del deber incumplido, la intencionalidad o negligencia, el daño o riesgo generado, la reiteración y las demás circunstancias relevantes.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA: Podrán constituir faltas leves los incumplimientos ocasionales de menor entidad, demoras injustificadas, descuidos subsanables, incumplimientos formales sin daño relevante o conductas análogas que no comprometan gravemente el servicio o los derechos de terceros.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y UNO: Podrán constituir faltas graves la reiteración de incumplimientos leves, inasistencias injustificadas relevantes, desobediencia a instrucciones legítimas, trato irrespetuoso grave, incumplimientos de confidencialidad, uso indebido de recursos o negligencia que genere un perjuicio significativo.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y DOS: Podrán constituir faltas muy graves la falsificación o destrucción intencional de registros, fraude, apropiación o uso indebido de fondos, violencia o acoso grave, represalias, soborno, divulgación deliberada de información especialmente protegida, acceso malicioso a sistemas o conductas análogas de extrema gravedad.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y TRES: La enumeración de faltas tiene carácter orientativo y no excluye otros incumplimientos demostrados de obligaciones legales, contractuales o institucionales, cuya calificación deberá fundarse expresamente.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y CUATRO: No podrá calificarse como falta el ejercicio legítimo de derechos laborales, sindicales, de petición, denuncia, defensa, licencia o cualquier otro derecho reconocido por normas de orden público.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y CINCO: Para graduar la responsabilidad se considerarán la intencionalidad, negligencia, reiteración, antecedentes firmes relevantes, jerarquía, nivel de acceso, vulnerabilidad de las personas afectadas, magnitud del daño y posibilidad de reparación.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y SEIS: Podrán considerarse agravantes el abuso de una posición de confianza o autoridad, la ocultación deliberada, la destrucción de evidencia, la coordinación con terceros, la obtención de beneficio indebido y las represalias.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y SIETE: Podrán considerarse atenuantes el reconocimiento espontáneo, la colaboración eficaz, la reparación voluntaria, la ausencia de antecedentes y la adopción inmediata de medidas que reduzcan el daño.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y OCHO: La antigüedad, cargo o confianza institucional no eximen de responsabilidad y podrán incrementar el deber de diligencia exigible cuando la función implique manejo de fondos, datos sensibles, registros oficiales o decisiones sobre terceros.

ARTÍCULO CIENTO TREINTA Y NUEVE: La responsabilidad deberá individualizarse. La pertenencia a un equipo, dependencia o cadena de autorización no permite atribuir automáticamente responsabilidad a quienes no hayan intervenido en el hecho.

CAPÍTULO XII – DEL INICIO, INVESTIGACIÓN Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA: Las actuaciones disciplinarias podrán iniciarse de oficio o por informe, denuncia, auditoría, comunicación de una autoridad, incidente de seguridad u otro antecedente razonable que permita identificar un posible incumplimiento.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y UNO: Las denuncias podrán ser presentadas por integrantes de la comunidad universitaria o terceros y deberán describir, en la medida de lo posible, los hechos, personas involucradas, circunstancias y elementos de respaldo disponibles.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y DOS: Las comunicaciones anónimas podrán originar verificaciones preliminares cuando contengan datos concretos y verificables, pero no constituirán por sí solas fundamento suficiente para sancionar.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y TRES: La Universidad protegerá de represalias a quienes informen de buena fe posibles irregularidades, sin impedir el derecho de la persona investigada a conocer los elementos necesarios para defenderse.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y CUATRO: La presentación deliberada de información falsa, la fabricación de pruebas o la denuncia maliciosa podrán generar responsabilidades independientes; la falta de comprobación de una denuncia no implica por sí sola mala fe.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y CINCO: Recibidos los antecedentes, el Rector podrá disponer el archivo cuando los hechos sean manifiestamente ajenos al régimen disciplinario, carezcan de toda base verificable o ya hayan sido resueltos, dejando constancia suficiente.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y SEIS: Cuando resulte necesario, el Rector podrá ordenar una información preliminar limitada para reunir antecedentes y determinar si corresponde formular una imputación. Esta etapa no habilita por sí sola la imposición de sanciones.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y SIETE: La información preliminar podrá ser realizada por Recursos Humanos, la autoridad de la unidad, auditoría, asesoramiento jurídico u otra persona o comisión designada, siempre que pueda actuar con imparcialidad y reserva.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y OCHO: Si existen elementos suficientes, se notificará a la persona investigada una descripción clara de los hechos, normas o deberes presuntamente infringidos, antecedentes esenciales y plazo razonable para efectuar descargo y ofrecer prueba.

ARTÍCULO CIENTO CUARENTA Y NUEVE: El descargo podrá presentarse por escrito y, cuando resulte útil, complementarse mediante audiencia. La persona podrá acompañar documentos, identificar testigos, formular explicaciones y solicitar medidas de prueba pertinentes.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA: La prueba será admitida cuando guarde relación con los hechos y no resulte manifiestamente improcedente, innecesaria o ilícita. El rechazo de una prueba relevante deberá ser fundado.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y UNO: Podrán utilizarse documentos, registros de sistemas, correos institucionales, informes técnicos, declaraciones, auditorías, grabaciones lícitas y demás medios legalmente admisibles, respetando la privacidad y la cadena de custodia cuando corresponda.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y DOS: La persona investigada podrá acceder a las actuaciones en la medida necesaria para ejercer su defensa, salvo datos de terceros que deban reservarse y puedan ser protegidos sin afectar la comprensión de la imputación.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y TRES: Finalizada la producción de prueba, podrá conferirse vista para alegar cuando la complejidad o gravedad del caso lo justifique antes de dictar decisión.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y CUATRO: La decisión deberá expresar los hechos probados, la valoración de la evidencia, la norma o deber aplicable, la calificación de la conducta, las circunstancias consideradas y la medida adoptada o el archivo.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y CINCO: Las actuaciones deberán tramitarse con diligencia y dentro de un plazo razonable. Los plazos internos podrán ampliarse por causa fundada sin afectar derechos legales ni producir demoras injustificadas.

CAPÍTULO XIII – DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS, SANCIONES Y COMPETENCIAS

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y SEIS: Antes o durante un procedimiento podrán adoptarse medidas preventivas no sancionatorias cuando sean necesarias para proteger personas, información, evidencia, bienes o continuidad de los servicios.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y SIETE: Las medidas preventivas podrán comprender cambio temporal de tareas, restricción proporcionada de accesos, separación de una función sensible, preservación de equipos o registros u otras medidas compatibles con la legislación laboral.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y OCHO: Las medidas preventivas no deberán implicar anticipación de culpabilidad, deberán durar el tiempo estrictamente necesario y no podrán utilizarse para eludir garantías disciplinarias o laborales.

ARTÍCULO CIENTO CINCUENTA Y NUEVE: Las sanciones disciplinarias podrán consistir, según la gravedad y en la medida legalmente procedente, en apercibimiento escrito, suspensión disciplinaria y remoción o desvinculación por causa disciplinaria, sin perjuicio de otras medidas admitidas por normas obligatorias.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA: El apercibimiento deberá describir el incumplimiento, dejar constancia de la obligación vulnerada y advertir sobre la necesidad de evitar su reiteración.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y UNO: Toda suspensión disciplinaria deberá fundarse en justa causa, tener plazo determinado, ser notificada por escrito y respetar los límites establecidos por la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y DOS: No podrá aplicarse una suspensión que exceda los máximos legales ni utilizarse la privación de tareas, acceso o remuneración como sanción encubierta al margen de los procedimientos y límites vigentes.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y TRES: El Rector ejercerá la potestad disciplinaria de primera instancia sobre el personal administrativo y podrá aplicar las sanciones que se encuentren dentro de su competencia legal y estatutaria.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y CUATRO: Cuando la medida propuesta implique remoción, despido, extinción del vínculo por causa disciplinaria o una decisión que el Estatuto reserve al Consejo de Administración, el Rector elevará las actuaciones con su recomendación para resolución de dicho Consejo.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y CINCO: El Consejo de Administración conserva la potestad disciplinaria general sobre el personal y la competencia para disponer remociones dentro del marco estatutario y legal.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y SEIS: Los Decanos y demás responsables de unidades podrán adoptar medidas inmediatas de organización, requerir correcciones, documentar incumplimientos y promover actuaciones disciplinarias; las sanciones laborales se sujetarán a las competencias establecidas en este Reglamento.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y SIETE: La instrumentación laboral de las sanciones y desvinculaciones deberá realizarse con intervención de Recursos Humanos y, cuando corresponda, del asesoramiento jurídico y de la representación legal de la Asociación.

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y OCHO: Las sanciones deberán notificarse por medios fehacientes o institucionales que permitan acreditar razonablemente su recepción, sin perjuicio de las formalidades especiales exigidas por la legislación laboral.

CAPÍTULO XIV – DE LOS RECURSOS, REVISIÓN Y EFECTOS

ARTÍCULO CIENTO SESENTA Y NUEVE: Las decisiones disciplinarias deberán informar los mecanismos internos de revisión disponibles y dejar a salvo los derechos que la legislación laboral reconozca ante las autoridades administrativas o judiciales competentes.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA: Contra una sanción aplicada por el Rector podrá solicitarse reconsideración ante el mismo y revisión ante el Consejo de Administración, dentro de los plazos internos que se indiquen en la notificación y sin reducir los plazos legales inderogables para cuestionar la medida.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y UNO: Cuando la legislación laboral establezca un plazo específico para cuestionar una sanción, dicho plazo prevalecerá sobre cualquier regla interna menos favorable.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y DOS: La petición de revisión deberá expresar, en la medida de lo posible, los agravios, errores de hecho o de derecho, prueba nueva o circunstancias que justifiquen modificar la decisión.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y TRES: La autoridad revisora podrá confirmar, reducir, sustituir o dejar sin efecto la sanción, o disponer la renovación de una etapa cuando un defecto sustancial haya afectado el derecho de defensa.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y CUATRO: La revisión interna no podrá utilizarse para agravar la sanción cuando sólo la persona afectada hubiera recurrido, salvo aparición de hechos nuevos e independientes que deban ser objeto de un procedimiento separado.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y CINCO: La interposición de un recurso interno no suspenderá automáticamente la ejecución de la medida, salvo decisión fundada de la autoridad competente o disposición legal en contrario.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y SEIS: Las sanciones firmes se registrarán en el legajo con el alcance, conservación y acceso que permitan la legislación laboral, la protección de datos y las políticas institucionales.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y SIETE: Los antecedentes disciplinarios sólo podrán utilizarse para finalidades legítimas y durante el tiempo en que resulten pertinentes. No deberán difundirse públicamente salvo obligación legal o necesidad institucional debidamente fundada.

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y OCHO: Una decisión firme podrá revisarse excepcionalmente cuando aparezca prueba decisiva desconocida, se demuestre falsedad sustancial de la evidencia utilizada o exista un error material manifiesto con incidencia relevante.

CAPÍTULO XV – DEL CESE, LA DOCUMENTACIÓN Y LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO CIENTO SETENTA Y NUEVE: La finalización de la relación laboral, cualquiera sea su causa, se regirá por la legislación vigente, los convenios colectivos, el contrato individual y las decisiones de las autoridades competentes conforme al Estatuto. La desvinculación ordinaria por razones no disciplinarias no constituye sanción; cuando la causa real invocada sea disciplinaria deberán respetarse las competencias, procedimiento y garantías aplicables.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA: Al finalizar el vínculo deberán cumplirse los procedimientos de baja, devolución de bienes, revocación de accesos, entrega y transferencia de documentación e información, liquidación y emisión de las certificaciones legalmente exigibles.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA Y UNO: La Universidad conservará los legajos y documentación laboral por los plazos legales y de gestión documental aplicables, con medidas de seguridad, confidencialidad y acceso restringido.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA Y DOS: La División de Recursos Humanos podrá emitir procedimientos, formularios, instructivos y manuales operativos para la aplicación de este Reglamento, con aprobación de la autoridad competente y sin alterar derechos ni competencias estatutarias.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA Y TRES: El Rector y el Vicerrectorado Económico podrán dictar disposiciones y procedimientos operativos dentro de sus respectivas competencias. El Consejo de Administración podrá dictar normas complementarias sobre organización administrativa, designaciones, remuneraciones, relaciones laborales, disciplina y remoción dentro del ámbito que le reserva el Estatuto.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA Y CUATRO: Las políticas especiales sobre protección de datos, seguridad de la información, integridad, prevención de violencia, higiene y seguridad, trabajo remoto, uso de inteligencia artificial u otras materias se aplicarán de manera complementaria y coordinada con este Reglamento y con los demás reglamentos institucionales.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA Y CINCO: Las situaciones no previstas serán resueltas por el Consejo de Administración, el Rector o la autoridad competente según la naturaleza del asunto, con aplicación prioritaria de la legislación laboral obligatoria y del Estatuto. Las cláusulas que resultaren incompatibles con una norma legal o convencional posterior de carácter obligatorio se tendrán por adecuadas a ésta desde su vigencia.

ARTÍCULO CIENTO OCHENTA Y SEIS: Los procedimientos disciplinarios en trámite a la entrada en vigencia del presente Reglamento continuarán conforme a la norma vigente al tiempo de su inicio, salvo aplicación de una regla posterior más favorable cuando ello resulte jurídicamente procedente. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo de Administración o por el órgano competente conforme al Estatuto y será comunicado al personal por los medios institucionales correspondientes.

Reglamento General del Personal Administrativo

Entidad editora: Universidad Argentina de la Pequeña y Mediana Empresa Asociación Civil

Autoría y unidad responsable: UPYME · Elaboración institucional

IDENTIFICACIÓN EDITORIAL

Serie: Publicaciones Normativas UPYME (PN)

Código de publicación: UPYME-PN-011

Edición: primera · Versión editorial: 1.0

Fecha de preparación editorial: 02/10/2026

Estado: En revisión

Formato y extensión: PDF · A4 · 14 páginas

APROBACIÓN NORMATIVA

Fecha de aprobación de este texto: Pendiente

Órgano aprobante: Pendiente

Instrumento de aprobación: Pendiente

NOTA SOBRE EL TEXTO

Texto propuesto para consideración y aprobación por los órganos competentes. No cuenta con aprobación normativa.

CITA SUGERIDA

UPYME. (2026). Reglamento General del Personal Administrativo (UPYME-PN-011, versión 1.0).
<https://upyme.dacta.com.ar/>

© 2026 UPYME. Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Esta obra se distribuye bajo la licencia CC BY-NC-SA 4.0, salvo indicación expresa. Su reutilización requiere atribuir la autoría, enlazar la licencia, indicar los cambios y compartir las adaptaciones bajo la misma licencia, con fines no comerciales.



creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/



Educación. Empresa. Futuro.

Una universidad pensada para el presente y el porvenir de la República Argentina.

upyme@dacta.com.ar

upyme.dacta.com.ar