



## RESOLUCIÓN N° 214

### SANTA ROSA, **28 de junio de 2017**

#### **VISTO:**

El expediente N° 3789/15 registro de Rectorado, caratulado: "Propuesta de Capacitación Personal No Docente"; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución N° 094/07 del Consejo Superior se creó la Comisión de Capacitación Permanente para el Personal No Docente de la Universidad Nacional de La Pampa.

Que dicha Comisión fue creada con el objetivo de asesorar y coordinar actividades de capacitaciones generales y específicas, tanto internas como externas, para los trabajadores No Docentes de la Universidad.

Que en 2007 se realizó la última planificación relacionada con la capacitación del personal No Docente, denominado "Programa de Capacitación No Docente 2007-2008".

Que tanto APULP como este Consejo Superior, acordaron respecto a la necesidad de retomar el ciclo de formación continua de su personal.

Que por ello, mediante Resolución de Consejo Superior N° 307/16 se designó a los nuevos miembros de la Comisión de Capacitación Permanente para el Personal No Docente de la Universidad, por el término de dos (2) años.

Que en el Anexo de la mencionada normativa se establecen como funciones asignadas las siguientes: Asesorar al Consejo Superior de la UNLPam en la formulación de políticas y programas de capacitación para el personal No Docente; Coordinar y controlar las actividades de capacitación del Personal No Docente; Ejecutar las acciones que le encomiende el Consejo Superior de la UNLPam en los respectivos programas de capacitación; Planificar la implementación, puesta en marcha y organización del Programa de Capacitación Permanente en su primera etapa 2016-2018; Recepcionar y evaluar en la UNLPam las propuestas de capacitación presentadas oportunamente por los interesados; Planificar para el caso de capacitaciones específicas, particularmente para el caso de los agrupamientos mantenimiento y servicios generales y agrupamiento técnico - profesional, estrategias necesarias para garantizar el acceso del Personal no Docente de la UNPam a las diferentes ofertas de capacitación existentes en el medio; y Diseñar un instrumento para evaluar, mediante un sistema de encuestas, los resultados de la capacitación, a fin de proponer mejoras en la implementación de futuros cursos.



**Corresponde Resolución N° 214/2017**

Que desde la promulgación de la Resolución N° 307/16 del Consejo Superior se han mantenido reuniones de manera periódica a fin de delinear los ejes, los cuales se elevan a este Cuerpo para su consideración, a partir de los cuales con posterioridad se diseñarán los cursos particulares.

Que es atribución del Consejo Superior aprobar el Programa de Capacitación Permanente del Personal No Docente de la UNLPam, conforme lo establecido en el Art. 89°, Inc. y) del Estatuto Universitario.

Que la Comisión de Enseñanza e Investigación del Consejo Superior emite despacho en tal sentido.

Que en sesión del día de la fecha se aprueba por unanimidad el tratamiento sobre tablas del despacho el que, puesto a consideración del Cuerpo resulta aprobado de la misma manera.

**POR ELLO,**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°:** Aprobar el Programa de Capacitación Permanente del Personal No Docente de la UNLPam cuya primera etapa comprenderá el período 2017-2019 según Anexo de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°:** Regístrese, comuníquese. Pase a conocimiento de todas las Secretarías de Rectorado y de las Unidades Académicas. Remítase copia de la presente a APULP. Cumplido, archívese.



## ANEXO

### Programa de Capacitación Permanente No Docente de la Universidad Nacional De La Pampa

#### 1. FUNDAMENTACIÓN

##### 1.1 Introducción:

La Universidad Nacional de La Pampa, como Institución académica formadora de profesionales y productora de “conocimiento”, es consciente que su rol debe abarcar a todos los integrantes de la comunidad universitaria. En correspondencia con los fines y objetivos previstos en su Estatuto el punto III establece que: “(...) la Universidad es una comunidad de docentes, estudiantes, graduados y personal no docente. Procura la formación integral y armónica de sus componentes e infunde en ellos rectitud moral, responsabilidad cívica y convicciones democráticas (...)”.

La Educación Superior pública argentina ha sufrido notables cambios desde la década del '90 a la actualidad que llevaron a preguntarse acerca del rol de las Universidades y sobre todo la gestión universitaria en la capacidad de adaptarse o no a las nuevas exigencias que el mundo globalizado estaba imponiendo a nuestras instituciones.

Esto lleva a pensar, sobre la complejización de la Gestión Universitaria, los cambios permanentes de las prácticas laborales, los cambios tecnológicos y del recurso humano, sumado a la necesidad de mayor profesionalización de la labor administrativa, técnica y de servicios en las Universidades Nacionales.

La Universidad en general, y en particular la Universidad Nacional de La Pampa, es una organización que tiene misión, visión, con un proyecto y estrategias, a través de sus Planes estratégicos, que sirven para alcanzar los objetivos que la misma se propone. Dentro de la universidad conviven diferentes actores, los cuales, según su situación en la misma, harán una interpretación de su propia realidad y de la organización como tal.

La Universidad no está ajena a los constantes cambios del entorno, cambios de tipos políticos, sociales, económicos., etc. Las actividades de gestión se basan en una concepción específica de organización, entendiéndola como “realidad compleja” que incluye tanto componentes estructurales y formales como componentes dinámicos e informales.

En este sentido, la capacitación y actualización de la labor contribuirá a mejorar las condiciones vinculadas a la administración y gestión de las funciones centrales de la Universidad - docencia, investigación, oferta académica y extensión-.

Temas nuevos como el Planeamiento Estratégico, el trabajo en equipo, la calidad en las relaciones laborales, las tecnologías de la informática y la comunicación y la organización de la gestión, se suman a otros tradicionales y necesarios para el desempeño de la actividad

## Corresponde Resolución N° 214/2017

de apoyo; como el conocimiento de la estructura y organización de la Universidad, la redacción de textos institucionales, la seguridad e higiene en el trabajo, entre otros.

La Asociación del Personal No Docente de la UNLPam (APULP) implementó una encuesta a todo el personal no docente donde solicitaba información acerca de sus necesidades de capacitación y las expectativas de formación para los próximos años de acuerdo a su trabajo específico.

A partir de estos fundamentos se elaboró un Programa de Capacitación Permanente del Personal No Docente con una evaluación y actualización periódica cada dos años, en una primera etapa comprenderá el período comprendido entre los años 2017 y 2019 y se estructura en base a una capacitación que alcanza un área general y otra específica.

### **1.2. Posibilidades:**

La Universidad Nacional de La Pampa, cuenta con los recursos necesarios, posibilidades académicas y materiales para el desarrollo del Programa de Capacitación. Además, cuenta con la estructura tecnológica académica de la Tecnicatura en Gestión Universitaria, la cual podría adaptarse para este Programa con los cursos de capacitación que sean en modalidad a distancia o virtual. En las distintas Facultades existen profesionales y docentes con capacidad reconocida para el dictado de las asignaturas básicas y específicas. Por otro lado, existen en el país reconocidos profesionales con sobrados antecedentes en las distintas áreas que podrían aportar sus conocimientos a los cursos previstos en el programa.

En cuanto a las posibilidades materiales la UNLPam tiene infraestructura y equipamiento para el desarrollo de los cursos, en tanto que los recursos presupuestarios necesarios para la implementación serán incluidos en el Presupuesto 2017 de la Universidad.

### **1.3. Destinatarios:**

El Programa de capacitación permanente está destinado al Personal No Docente de la Universidad Nacional de La Pampa.

## **2. OBJETIVOS**

El presente programa de Capacitación Permanente tiene por objeto:

- Reforzar y complementar la formación del personal No Docente, lo cual redundará en la mejora de sus tareas y funciones diarias.
- Concientizar al personal No Docente sobre la predisposición para el trabajo multidisciplinario y en equipo, generando una actitud crítica y reflexiva sobre la dinámica institucional
- Aplicar los conocimientos adquiridos en las labores cotidianas de los ámbitos específicos de trabajo.
- Brindar una formación general y específica para cada área de intervención y apoyo.



### 3. METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN

La capacitación se realizará mediante el desarrollo de actividades, las cuales serán aprobadas por la Comisión de Capacitación permanente No Docente de la Universidad Nacional de la Pampa, en el marco del CCT Decreto PEN N° 366/06 y Resolución N° 307/16 del Consejo Superior. Dichas actividades se desarrollarán en encuentros presenciales, semipresenciales y virtuales a cargo del equipo capacitador (docente, tutores colaboradores y organizadores).

En el desarrollo de las mismas, además de brindar conocimientos teóricos, se estimulará la participación, así como el planteo de casos prácticos que permitan consolidar los conocimientos teóricos enseñados y de esta manera poder llevarlos adelante en el ámbito laboral diario.

Las actividades de capacitación serán aprobadas mediante evaluación por parte del docente capacitador hacia los trabajadores.

### 4. TIEMPO DE EJECUCIÓN

Respecto del tiempo de ejecución, el programa de capacitación es permanente con evaluación y actualización periódica. Dicha evaluación se realizará a través de la Comisión de Capacitación Permanente No Docente de la Universidad Nacional de la Pampa. La primera etapa comprenderá el período 2017-2019.

### 5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

Este programa de capacitación comprenderá a todos los trabajadores No Docentes de la Universidad Nacional de La Pampa. El mismo se integrará con 2 módulos, de acuerdo al nivel de conocimientos de cada uno:

- Capacitación General: Está conformado por un conjunto de actividades de índole general destinadas a incrementar el conocimiento integral del trabajo del Personal No Docente. Las mismas se enumeran en el presente documento y sus temáticas están divididas de acuerdo al tramo en el cual presta servicio el trabajador. Entendiéndose que el trabajador del tramo superior debe poseer los conocimientos del tramo intermedio e inicial.
- Capacitación Específica: Está compuesta por el conjunto de actividades propias de cada agrupamiento de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo y podrán estar, o no, divididas de acuerdo al tramo de pertenencia del trabajador.

Al mismo tiempo, y de acuerdo a los diferentes niveles de responsabilidad establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo, las jornadas de capacitación, se encontrarán divididas de acuerdo al tramo (Superior, Intermedio, Inicial) en el cual presta servicios.

Los módulos de capacitación (Generales y específicos) podrán desarrollarse de forma interna o externa: la forma interna hace referencia a las capacitaciones que se llevarán adelante dentro del ámbito Universidad Nacional de La Pampa, es decir que se dictarán por



## Corresponde Resolución N° 214/2017

docentes capacitadores de la misma Institución o contratados bajo la normativa vigente en el marco de los cursos aprobados por el presente Programa de Capacitación o aquellos extras que surjan a propuesta del Consejo Superior o de APULP y cuya implementación deba ser llevada a cabo por la propia institución.

La forma externa comprende a todas aquellas capacitaciones en la cuales la Universidad, para su implementación, utiliza un agente capacitador externo. Esta forma de capacitación puede resultar de un convenio marco con alguna Institución o de una propuesta que surja del personal No Docente. En este último caso podrá ser considerada la asistencia a cursos dictados en otras ciudades del país o la asistencia a capacitaciones en el exterior del país.

En aquellos casos en que la capacitación sea interna a propuesta del Consejo Superior o de APULP, o sea de carácter externa, la Comisión de Capacitación Permanente deberá evaluar el contenido mínimo de la propuesta de capacitación y el financiamiento de la misma, y emitirá una opinión sobre su viabilidad.

El Programa está estructurado de manera tal que las actividades de capacitación se desarrollen iniciando con las más genéricas y culminando con el mayor nivel de especificidad; lo cual hace necesaria la capacitación progresiva del trabajador para posibilitar el acceso a aptitudes de mayor complejidad. Además de estar pensado para otorgar flexibilidad para que se puedan desarrollar en forma continua y conjunta las capacitaciones generales y específicas.

Por último, se sentarán las bases normativas para que el buen rendimiento de los trabajadores, en el Programa de Capacitación, impacte de forma positiva en la evaluación de su desempeño y su potencial aspiración a cargos de mayor jerarquía.

### 6. CURSOS DE CAPACITACIÓN

#### CAPACITACIÓN GENERAL

A continuación se enumeran los conocimientos y aptitudes deseables para los trabajadores, de acuerdo al tramo en el cual se desempeñan. Las actividades de capacitación se planificarán de manera que las mismas permitan desarrollar tales aptitudes y adquirir esos conocimientos.

A partir de lo anterior, se desarrollará el cronograma de actividades de capacitación de acuerdo a la disponibilidad de recursos y en función de los conocimientos y aptitudes deseables establecidas para cada tramo:

TRAMO	CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DESEABLES
SUPERIOR	Planificación avanzada de su Área Aplicación de la Ley de Procedimientos Administrativos. Conocimientos de las normativas vigentes para su Área.



	<p>Liderazgo y trabajo en equipo. Conocimiento y manejo de Sistemas Informáticos relacionados con el área. Herramientas de gestión de Recursos humanos.</p>
INTERMEDIO	<p>Planificación operativa. Conocimientos avanzados de herramientas de ofimática. Lectura y redacción de actos administrativos. Liderazgo y trabajo en equipo. Dinámica de grupos (clima laboral, resolución de conflictos, etc.). Conocimiento de la estructura del Sistema de Educación Nacional y la UNLPam (Estatuto). Conocimiento de la Normativa correspondiente al personal No Docente de las UUNN (Decreto N° 366/2006) y particulares (RES N° CS 126/09 entre otras). Aplicación de la Normativa correspondiente al personal No Docente de las UUNN. Seguridad e higiene en el ámbito laboral: control y supervisión. Procedimiento administrativo, aspectos generales, (presentaciones, plazos, etc.) Conocimientos de a Normativa relacionada al área donde se desempeña.</p>
INICIAL	<p>Trabajo en equipo. Cultura organizacional: Conocimiento de la evolución de la UNLPam, misión, visión y valores. Conocimiento de la Estructura UNLPam (Estatuto). Conocimiento de la Normativa correspondiente al personal No Docente de las UUNN (Decreto N° 366/2006) y particulares (RES N° CS 126/09 entre otras). Comunicación oral y escrita de nivel inicial. Seguridad e higiene en el ámbito laboral: aspectos de prevención obligaciones y derechos. Seguridad de la información (Exptes., datos, etc.) Atención al público. Conocimientos básicos de la Normativa relacionada al área donde se desempeña.</p>

#### CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

Las actividades de capacitación de este módulo serán determinadas teniendo en cuenta los Agrupamientos definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto PEN N° 366/06, eligiendo para este módulo aquellas aptitudes y conocimientos que son propios de las áreas de un Agrupamiento específico y que lo distinguen de los demás.



## Corresponde Resolución N° 214/2017

Se determinará un plazo para la presentación de las capacitaciones de este módulo a efectos de agilizar la implementación del presente Programa de Capacitación.

Los cursos serán de carácter obligatorio para el personal No Docente cuando se dicten en horarios de trabajo (artículo 124 CCT) y optativos cuando se dicten fuera de dichos horarios.

Las acciones de capacitación a implementar en el presente programa, estarán definidas de acuerdo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se llevará adelante de acuerdo a los establecidos por la Comisión de Capacitación Permanente No Docente en cuanto a su implementación y puesta en marcha.

Las capacitaciones se llevarán adelante previo proceso de inscripción de los trabajadores, el cual se realizará en formato digital desde el sitio de web de la UNLPam y de APULP, también en formato papel. Las capacitaciones se implementarán siempre y cuando se garantice un cupo mínimo de inscriptos; exceptuando esta condición previa consideración de la Comisión de Capacitación Permanente No Docente, sobre todo en lo que hace referencia a los módulos de Área de Formación Específica.

Los docentes encargados de dictar las capacitaciones serán elegidos por los representantes de la Comisión de Capacitación Permanente No Docente de la Universidad Nacional de la Pampa. El mecanismo para la elección será la selección de antecedentes.

Cada aspirante a dictar los cursos deberá presentar una propuesta didáctica de los cursos que incluya los ejes temáticos aprobados por la presente Resolución.

La Comisión de Capacitación Permanente deberá evaluar a cada acción o curso de capacitación con el fin de elaborar el informe final el que luego podrá ser utilizado para la toma de decisiones, además de servir para la evaluación general del Programa de Capacitación.

La evaluación de las acciones o cursos de capacitación será realizada a través de una encuesta de Evaluación de la Capacitación, la cual considerará los siguientes aspectos en su diseño: Datos generales (Unidad Académica, edad, tramo al que pertenece, antigüedad laboral, etc), Contenido del curso, Metodología y organización del Curso, Evaluación a docentes Capacitadores y por último Valoración y Sugerencias.

### **7. CONTENIDOS MÍNIMOS**

Serán fijados por la Comisión de Capacitación de acuerdo al Reglamento Académico vigente en la UNLPam o a sus propias reglamentaciones dictadas a tales efectos.





#### **8. FORMAS DE EVALUACIÓN**

El Programa de Capacitación será evaluado en base al informe de evaluación final elevado por la Comisión de Capacitación Permanente, el cual tiene el análisis y relevamiento general de los datos extraídos de las evaluaciones de capacitación. Además de aquellas que se formulen en cada Programa de Cursos de capacitación.

#### **9. CERTIFICADOS**

Se extenderán Certificados de Asistencia y Aprobación a quienes cumplan con los requisitos establecidos en los programas de los cursos, los cuales servirán para acreditar puntaje en los concursos de ascenso y jerarquización de cargos. Para aquellos cursos obligatorios no aprobados se dejará constancia en los legajos respectivos.

#### **10. FINANCIAMIENTO**

El financiamiento del Programa será el que proponga anualmente el Consejo Superior en el Presupuesto anual de erogaciones de la Universidad, de acuerdo a las propuestas de dictado y los costos de los mismos. Sin perjuicio de ello el mismo deberá garantizar el dictado de al menos dos cursos de capacitación general y uno específico por cuatrimestre así como la ejecución de al menos una propuesta de capacitación externa por cuatrimestre durante la primera etapa del programa de capacitación.