

**PLAN DE CAPACITACIÓN: CLAUSTRO NODOCENTE UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LUJÁN
MAYO 2014**

OBJETIVO:

Brindar a todos los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján la posibilidad de desarrollar las competencias necesarias para el óptimo cumplimiento de la labor diaria.

METODOLOGIA DE CAPACITACIÓN:

La capacitación se realizará mediante el desarrollo de actividades destinadas a tal fin las cuales habrán sido aprobadas por la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente para el personal Nodocente, en el marco del CCT PEN 366/06 y Res. HCS 582/08. Dichas actividades se desarrollarán en encuentros presenciales y/o virtuales a cargo de un equipo capacitador. 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 brindados y comprender la posibilidad de transferencia de los mismos al ámbito laboral. Se propiciará la aprobación de las mismas como medio de evaluación tanto del trabajador como del propio programa de capacitación.

TIEMPO DE EJECUCIÓN: 5 años.

DESARROLLO DEL PLAN:

Este plan es de aplicación a todos los trabajadores Nodocentes de la Universidad Nacional de Luján y será complementado por un Plan de Inducción para aquellos trabajadores que se hayan incorporado a la Universidad hasta 6 meses antes de la implementación del presente. El plan se integrará con tres módulos, denominados de acuerdo al nivel de especificidad de los conocimientos de cada uno:

Capacitación General: está conformado por un conjunto de actividades de índole general destinadas a incrementar el conocimiento integral del trabajador. Las mismas se enumeran en el presente documento y sus temáticas están divididas de acuerdo al tramo en el cual presta servicios el trabajador.

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.

Capacitación Inherente al Área Laboral: corresponde a todas aquellas competencias y saberes propios del área laboral específica (Direcciones y Direcciones Generales) y para ellas se estimulará que el dictado, preferentemente, sea llevado a cabo por las autoridades del sector.

Al mismo tiempo, y de acuerdo a los diferentes niveles de responsabilidad establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo, el conocimiento y las competencias para cada trabajador, se encontrarán divididas de acuerdo al tramo (mayor, intermedio o inicial) en el cual presta servicios.

Uno de los enunciados básicos de la propuesta consiste en que el trabajador, conforme ascienda en el tramo escalafonario, incorpore los conocimientos y las competencias deseadas para los tramos inferiores, de modo que un trabajador del tramo mayor debería poder acreditar, una vez concluida la implementación del Plan de Capacitación, los conocimientos y competencias no solo de su tramo sino también del intermedio e inicial; así como un trabajador del tramo intermedio los del tramo inicial a la vez que los del tramo al cual pertenece.

El plan 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 competencias de mayor complejidad. Por ello, será necesario que el trabajador, para tener la posibilidad de acceder a la capacitación específica, acredite la aprobación de la capacitación general.

Asimismo, se instrumentarán los medios para que los trabajadores puedan solicitar para ellos o bien postular personal a su cargo, para realizar capacitaciones correspondientes a un tramo superior, propiciando su desarrollo, y permitiendo desarrollar su plan de carrera de cara al futuro.

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

CAPACITACIÓN GENERAL

A continuación se enumeran los conocimientos y competencias 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 competencias y adquirir esos conocimientos, agrupando y desagregando temas en diferentes actividades según su afinidad.

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 competencias deseables establecidos para cada tramo:

Tramo	Conocimientos y Competencias Deseables
Mayor	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación avanzada. - Aplicación de la Ley de Procedimientos Administrativos. - Negociación. - Coordinación del Sistema de Educación Superior (SPU-CINSIU). - Ejecución presupuestaria.
Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación Operativa. - Conocimientos avanzados de herramientas de ofimática, correo electrónico e internet. - Lectura y redacción de actos administrativos. - Herramientas de gestión. - Liderazgo. - Dinámica de grupos (clima laboral, resolución de conflictos, etc.). - Conocimiento de la estructura del Sistema de Educación Nacional y la UNLu (Estatuto). - Aplicación de la Normativa correspondiente al personal Nodocente de las UUNN. - Seguridad e higiene en el ámbito laboral: control y Supervisión. - Procedimiento administrativo, aspectos generales, (presentaciones, plazos, etc.). - Creación y administración de Sitios Web.
Inicial	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Cultura organizacional: Conocimiento de la evolución de la UNLu, misión, visión y valores. - Conocimiento de la Estructura UNLu (Estatuto). - Ordenamiento funcional del sector Nodocente, Res. HCS 402/06 y modificatorias. - Conocimiento de la Normativa correspondiente al personal Nodocente de las UUNN. - Seguridad e higiene en el ámbito laboral: aspectos de prevención obligaciones y derechos. - Comunicación oral y escrita nivel inicial. - Seguridad de la información. - Atención al público.

Tabla 1 - Conocimientos y competencias generales

CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

Las actividades de capacitación de este módulo serán determinadas por los máximos referentes de cada una de los sectores (Direcciones o Direcciones Generales, según corresponda) teniendo en cuenta los Agrupamientos definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, Decreto

PEN 366/06, escogiendo para este módulo aquellas competencias y conocimientos que son propios de todas las áreas de un Agrupamiento específico y que lo distinguen de los demás.

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

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESEABLES				
TRAMO / DEPENDENCIA	ADMINISTRATIVA	MANT., PROD. Y SERVICIOS	TÉCNICO - PROFESIONAL	ASISTENCIAL (*)
MAYOR	-	-	-	-
INTERMEDIO	-	- - Conocimientos de Ofimática. - Herramientas de apoyo al trabajo administrativo. - Comunicación escrita enmarcada en el Decreto P.E.N. N° 333/1985.	-	-
INICIAL	- - Conocimientos de Ofimática. - Seguridad de la Información. - Comunicación escrita enmarcada en el Decreto P.E.N. N° 333/1985.	- - Alfabetización digital.	-	-

Tabla 2 - Estructura de desagregación de conocimientos y competencias específicas

(*) No existe personal comprendido dentro del agrupamiento "Asistencial", definido en el CCT PEN 366/06, en la estructura orgánico-funcional de la Universidad Nacional de Luján, por tanto resulta innecesaria la definición de un Plan de Capacitación en este sentido.

CAPACITACIÓN INHERENTE AL ÁREA LABORAL

Las actividades correspondientes al sector laboral específico (Direcciones generales y Direcciones sin superior jerárquico dentro de la Estructura Orgánico-Funcional) estarán determinadas, de acuerdo a un plazo acordado, por el máximo responsable de cada uno de los sectores en colaboración con las autoridades inferiores inmediatas de las mismas.

Las actividades serán dictadas por personal idóneo o especialista del sector en la temática de la actividad y solo en los casos en los cuales no exista tal especialista se buscará un capacitador externo.