



MAR DEL PLATA, 1 de septiembre de 2023.-

VISTO la nota obrante en el expediente EX - 2023 - 7932 - DME-REC # UNMDP, por la cual la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios solicita aprobar la primer etapa del Plan de Capacitación para el Personal No docente, y

CONSIDERANDO:

Que con fecha 3 de agosto de 2023, la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente para el Personal No Docente de la Universidad resuelve aprobar la primera etapa del Plan de Capacitación, en la que se define su finalidad, dimensiones relevantes y categorías organizadoras de la capacitación del personal,

Que se trata de una primera etapa que aporta definiciones organizadoras para el trabajo, y que luego se cruzará con la agenda de capacitaciones organizadas por la Dirección de Capacitación y coordinación Administrativa a los fines de estructurar, planificar y anticipar la oferta formativa anual para nuestro personal.

Que se realizó una revisión analítica de las misiones y funciones de diferentes puestos, además de requisitos y contenidos solicitados en instancias de concurso público y de promoción, respectivamente.

Que la toma conocimiento la Dirección de Coordinación Administrativa y Capacitación, dependiente de la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios.

Las atribuciones conferidas por el Estatuto vigente de esta Universidad.

Por ello,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

R E S U E L V E:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar la primera etapa del Plan de Capacitación para el Personal Nodocente, elaborado por la Unidad Ejecutora del Programa de Capacitación Permanente para el Personal No Docente, que se detalla en el documento que como Anexo forma parte de la presente.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese. Publíquese en el Boletín Oficial de la Universidad. Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° 1408.-

PLAN DE CAPACITACIÓN

Introducción

El Plan de Capacitación para el Personal Nodocente representa un documento orientador para las trabajadoras, los trabajadores y la gestión política de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

En la medida en que se definen las dimensiones de formación, se explicitan a su vez, las expectativas sobre aquello que las personas debieran poder concretar en sus puestos de trabajo. Con ello, además de aportar a la construcción de habilidades para el desarrollo de las funciones, también se incentivarán y fortalecerán las capacidades creadoras y críticas necesarias para transformar los entornos laborales en los que se transita habitualmente.

Las organizaciones a través de la división del trabajo, diagraman procesos y construyen procedimientos que permiten a las personas contribuir de manera activa en el logro de los propósitos fundantes de la institución. Sin embargo, las prácticas en el lugar del trabajo, no están constituidas solamente por aquello que la persona hace en sí, sino también por el conjunto de valores, actitudes y aptitudes que se articulan en cada acción y en las relaciones con otros/as que construyen y sostienen el entramado social de la organización.

En ese marco, el Plan de Capacitación pretende orientar la oferta formativa de modo tal de recorrer tanto contenidos técnicos generales y particulares, como dimensiones vinculares e institucionales del orden de lo ético, social y político. Para ello, las propuestas de formación deben recuperar los saberes prácticos construidos por las personas y ofrecer dispositivos de formación que permitan reflexionar sobre sus prácticas y aprender nuevas dimensiones. No se busca promover saberes enciclopédicos “per se”, sino saberes que integren las dimensiones interpersonales, organizacionales, éticas y sociales, sumándose a los conocimientos específicos inherentes a cada puesto de trabajo.

Para la elaboración de este documento, se realizó una revisión analítica de las misiones y funciones de diferentes puestos, además de requisitos y contenidos solicitados en instancias de concurso público y de promoción, respectivamente. Este proceso permitió aglomerar características y describir aspectos deseables para el desarrollo de la función pública como trabajadoras y trabajadores en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Este plan se formula con la intención de que las personas que transiten los espacios formativos puedan:

- abordar de manera predispuesta y consistente las diversas situaciones que pueden producirse en el puesto de trabajo según el devenir de las acciones;
- desarrollar principios éticos, morales y convicciones que otorguen sentido de pertenencia y compromiso con la organización, sus pares y la ciudadanía en general;
- incorporar contenidos y desarrollar aprendizajes que permitan a la persona cumplir sus funciones en el marco de los estándares exigibles al puesto de trabajo de manera efectiva;
- reflexionar sobre el conocimiento práctico que las personas emplean en la solución de los problemas que se plantean en su trabajo cotidiano;
- promover una cultura organizacional de mejora continua.

Definiciones

COMPETENCIA, es un conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y valores que debe reunir una persona para desempeñar en forma exitosa sus funciones en una determinada organización.

CONOCIMIENTOS (saber), representa la capacidad de comprender la realidad y activar de manera articulada el conjunto de contenidos (técnicos, éticos, sociales, etcétera), habilidades, aptitudes y actitudes, ante las diferentes situaciones que se presentan en el lugar de trabajo.

HABILIDADES (saber hacer), entendido como la capacidad de accionar a partir de saberes técnicos que posee la persona para la resolución de las situaciones que se plantean en su trabajo cotidiano.

APTITUDES (poder hacer), es la predisposición que tiene la persona a hacer de manera más efectiva algunas tareas, aptitudes que pueden ser potenciales o ir emergiendo a medida que se desarrolle la función.

ACTITUDES (querer hacer), es la intención y disposición con la que una persona se enfrenta a las diversas situaciones que puedan producirse en el puesto de trabajo.

VALORES (comprometerse a hacer), entendido como el conjunto de principios éticos, morales y convicciones que otorgan sentido a la pertenencia y compromiso con la organización.

De la matriz

Como principal objetivo se encuentra definir qué conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes son deseables para cada uno de los tramos y agrupamientos de la institución, entendiendo que, en la medida en que se asciende de tramo escalafonario, será necesario dar cuenta de aquellas deseables de los tramos inicial e intermedio.

- **Ético- institucionales:** son aquellas que deben poseer el conjunto de trabajadoras y trabajadores, en tanto representan la visión, los valores y la cultura organizacional de nuestra Universidad. Este tipo de competencias apuntan a la conducta indispensable

de las y los agentes independientemente del cargo, categoría, tramo o agrupamiento en el que se desempeñen. Se trata de la base ética o “tejido valorativo” que sostiene el “sentido común” en sintonía con la misión universitaria estatuida y otros plexos normativos:

- aspectos normativos (estatuto, ley de educación superior, normas generales);
 - aspectos éticos (perspectiva de género y diversidades, derechos humanos, derechos y obligaciones laborales, ambiente, etcétera);
 - aspectos operativos generales (seguridad e higiene, comunicación, seguridad informática).
- **Generales:** entendidas como aquellas que deben poseer todas las trabajadoras y todos los trabajadores pertenecientes a un mismo tramo, sea este Inicial, Intermedio o Mayor, independientemente del agrupamiento al que pertenezcan. Remiten a los saberes que permiten desarrollar adecuadamente las responsabilidades asociadas al cargo;

Tramo Mayor	Liderazgo Resolución de conflictos y mediación Comunicación Planificación estratégica y toma de decisiones Gestión estratégica del desarrollo de talentos Uso de tecnologías orientado a la toma de decisiones
Tramo Intermedio	Comunicación Gestión operativo del desarrollo de talentos Planificación del trabajo Uso de tecnologías de apoyo a la tomas de decisiones
Tramo Inicial	Trabajo en equipo Uso de tecnologías a nivel transaccional

- **Específicas:** entendidas como las relacionadas con los saberes requeridos para el puesto de trabajo, contemplando necesidades de formación y actualización de aquellos conocimientos que - por su especificidad - no están contempladas en los demás grupos.

De las ofertas de formación

Recursos: las capacitaciones proporcionadas por la institución son financiadas mediante el Programa de Capacitación Permanente del Personal Nodocente de la Universidad Nacional de Mar del Plata a través del presupuesto asignado específicamente más otras fuentes que originen fondos para tales fines y sus respectivos remanentes, si los hubiera.

Docentes: Las actividades serán desarrolladas por personal idóneo o especialista del sector en la temática de la actividad. Se propenderá a contar con docentes que integren nuestra planta Nodocente y/o docente; cuando esto no sea posible, se podrá convocar a externos.

Para ejecutar este plan, la Dirección de Coordinación Administrativa y Capacitación dependiente de la Secretaría de Relaciones Laborales Universitarias, será la ejecutora del armado del equipo docente estable que favorezca la continuidad en la oferta general y permita la celeridad en la conformación de los mismos.

Definición de ofertas de formación

La oferta de formación se encuentra definida por tres dimensiones: tipo de oferta, duración en horas, y asociación a una o más “competencia-capacidad”.

Tipo de oferta: se reconocen las siguientes formas de capacitación en función del dispositivo que su docente defina para el desarrollo de la oferta:

- Curso: propuesta que articula contenidos teóricos y prácticos que se orientan a desarrollar aprendizajes sobre los contenidos;
- Taller: se orienta al desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes, desde la ejercitación vivencial más que a la presentación de contenidos;
- Jornada: propuesta de reflexión que articula espacios informativos y de intercambio. Se encuentra orientada a la sensibilización;
- Seminario o Ateneo, es una propuesta de naturaleza técnico-académica, y cuyo objetivo es el de llevar a cabo un estudio profundo de determinadas cuestiones o asuntos.

Duración: la carga horaria asociada a cada oferta se regulará de acuerdo a la siguiente escala:

- hasta 5 horas;
- entre 5 y 10;
- entre 10 y 20;
- más de 20 horas.

Toda oferta formativa deberá contar con retroalimentación de las personas cursantes sobre la propuesta, una retroalimentación que permita obtener información valorativa sobre contenido, forma, utilidad, desempeño de sus docentes, etcétera. A su vez, en función del tipo de oferta, se admitirá una evaluación didáctica sobre los contenidos.

La acreditación

Las personas acreditarán dominio de competencias a través de la aprobación de ofertas formativas desarrolladas por la Dirección de Coordinación Administrativa y Capacitación u otras acreditadas por la institución y/o terceros.

Las ofertas desarrolladas y/o acreditadas por la Universidad Nacional de Mar del Plata, al momento de su publicación, anunciarán el grado de dominio de la/s competencia/s adjudicable/s.

Las certificaciones de actividades incluirán si fueron completadas sin evaluación o aprobadas y el grado de dominio de las habilidades / conocimientos conseguidos.

Estos elementos han de constar en el legajo de la persona y serán parte de los antecedentes relativos a su trayectoria laboral considerables para las tramitaciones universitarias.

Las capacitaciones podrán ser obligatorias u optativas, pero sólo aquellas que cuenten con un método evaluativo que acredite los contenidos desarrollados serán las acreditables.

Hoja de firmas