



PLAN DE CAPACITACIÓN

Asociación de Trabajadores NODOCENTES de la Universidad Nacional de Avellaneda.

OBJETIVO.

Promover la participación, integración y formación de los y las trabajadoras Nodocentes para con los puestos de trabajo con el fin generar una mirada crítica apelando a la construcción colectiva de nuevas propuestas en relación a las áreas afectadas, promoviendo el crecimiento de la institución, haciendo frente a los desafíos que nos imponen los nuevos cambios tecnológicos, organizacionales y administrativos.

Por otra parte, los trabajadores/as se ven en la ardua necesidad de contar con un área para el desarrollo de su carrera Nodocente profesional, aportando de manera idónea a la Institución.

FUNDAMENTACIÓN

La Asociación de trabajadores Nodocentes de la UNDAV ha llevado a cabo distintos relevamientos que nos permiten concluir en la necesidad de contar con instancias de formación generales, específicas e inherentes para los y las trabajadoras.

Tal como se indica en el art. 119 del C.C.T; Decreto 366/06 "*Las instituciones Universitarias nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente, que posibiliten su crecimiento personal y el mejor desempeño de sus funciones(...)"*

Es de suma importancia que se trabaje fuertemente en la construcción de la carrera Nodocentes de la UNDAV, ponderando la formación del personal Nodocente, pensando en términos técnicos de administración y gestión pública, como desde la responsabilidad institucional y lo que implica el rol que ocupa cada trabajador/a, pensando cada puesto



trabajo como eje fundamental y garante de “derechos humanos y universales”, al igual que las bases fundacionales de nuestro proyecto institucional. En esta misma línea de responsabilidad y compromiso como trabajadores/as del y para las UUNN, se puede ver que las políticas universitarias emanadas por sus órganos colegiados, equipos de gestión y conducción política, que existen dentro del marco de la vida democrática Universitaria, son ejecutadas por el claustro Nodocente.

Según lo establecido en el Título 8, artículos 119 al 130 del C.C.T. Decreto 366/06, todas las capacitaciones enmarcadas en este plan serán previamente acordadas y consensuadas en la COMISIÓN ASESORA DE CAPACITACIÓN en función de las necesidades de gestión como del claustro Nodocente.

METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN.

La capacitación se realizará mediante el desarrollo de actividades destinadas a encuentros presenciales y/o virtuales a cargo de un equipo capacitador, quien será designado por la Comisión Asesora de capacitación y debidamente aprobado por la Paritaria Particular.

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 por medio de distintas evaluaciones según la capacitación pertinente.

La Comisión Asesora de capacitación de la Paritaria Particular Nodocente realizará un plan semestral (6 meses) de ejecución del Plan de capacitación que será debidamente evaluado para su aprobación. La Universidad deberá garantizar la cobertura de los gastos de inversión de capacitación que se propongan en cada anexo semestral.



TIEMPO DE EJECUCIÓN.

5 años.

DESARROLLO DEL PLAN

Este plan es de aplicación a todos los y las trabajadoras Nodocentes de la Universidad Nacional de Avellaneda 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 tipos de capacitaciones, de acuerdo al nivel de especificidad de los conocimientos de cada uno y de los requerimientos de las áreas:

- **Capacitación General:** está conformado por un conjunto de actividades de índole general destinadas a incrementar el conocimiento integral del/la trabajador/a. Las mismas son detalladas en el presente documento y sus temáticas están divididas de acuerdo al tramo en el cual presta servicios los y las trabajadoras.
- **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, ya sea de tramo inicial, intermedio y/o mayor.

Las capacitaciones serán dictadas por personal idóneo o especialista del sector en la temática de la actividad y sólo en los casos en los cuales no exista tal especialista se buscará un capacitador externo. La búsqueda de capacitadores externos, en el caso de ser necesario, será responsabilidad de la Comisión asesora de capacitación.

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/a, 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/a, conforme ascienda en el tramo escalafonario, incorpore los conocimientos y las competencias deseadas para los tramos (mayor, intermedio o inicial).

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, como su visualización efectiva en la Estructura de la Planta Orgánico Funcional.

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 que se hayan desarrollado de acuerdo al área de pertenencia.

Asimismo, los/as trabajadores/as puedan solicitar para ellos/as o bien postular personal a su cargo, para realizar capacitaciones correspondientes a un tramo superior o intermedio, propiciando su desarrollo, y permitiendo desarrollar su plan de carrera de cara al futuro. Dichas solicitudes deberán realizarse a la Comisión Paritaria Particular, quien arbitrará los medios para su cobertura, como los proporcionales a cubrir, según las partes lo acuerden.

La Comisión Asesora de capacitación de la Paritaria Particular Nodocente será quien releve las necesidades de capacitación de las áreas y/o agrupamientos para la construcción de las mismas, quien además pondrá a disposición las formas y los tiempos de ejecución al área ejecutora de la Universidad.

CAPACITACIÓN GENERAL



A continuación, se enumeran los conocimientos y competencias deseables para los/las trabajadores/as, 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, Conducción de personal Nodocente.• Aplicación de la Ley de Procedimientos Administrativos.• Construcción de políticas, proyectos, planes. Evaluación-control y rendición.• Negociación y consensos para la conducción del personal Nodocente.• Coordinación del Sistema de Educación Superior (SPU-CIN-SIU),• Ejecución, control y rendición presupuestaria.• Conocimiento del Convenio Colectivo de trabajo, Decreto 366/06.• Seguridad e higiene en el ámbito laboral: gestión, control y supervisión,



- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Conocimiento de la estructura del Sistema de Educación Nacional y la UNDAV (Estatuto), Estructura orgánico funcional.• Confección, lectura y redacción de actos administrativos, - Herramientas de gestión, - Liderazgo, entre otros. |
|--|--|



INTERMEDIO	<ul style="list-style-type: none">• Planificación Operativa,• Conocimientos avanzados de herramientas de informática, correo electrónico e internet,• Lectura y redacción de procedimientos 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 UNDAV (Estatuto), Estructura orgánico funcional.• Conocimiento del Convenio Colectivo de trabajo, Decreto 366/06.• Seguridad e higiene en el ámbito laboral: gestión, control y supervisión,• Procedimiento administrativo, aspectos generales, (presentaciones, plazos, etc.), entre otros.• Sistemas informáticos necesarios según el área de pertenencia.
------------	---



INICIAL	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo,• Cultura organizacional: Conocimiento de la evolución de la UNDAV, misión, visión y valores,• Conocimiento de la Estructura UNDAV (Estatuto), Estructura orgánico funcional.• Ordenamiento funcional del sector Nodocente, Decreto 366/06 y modificatorias, - Conocimiento de la Normativa correspondiente al personal Nodocente de las UUNN,• Comunicación oral y escrita, incorporación de los sistemas informáticos necesarios de nivel inicial,• Seguridad e higiene en el ámbito laboral: aspectos de prevención obligaciones y derechos,• Lectura de procedimientos administrativos,• Seguridad de la información, - Atención al público. Entre otros.
---------	--

CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

Las actividades de capacitación de este módulo serán sugeridas por las Direcciones, Direcciones Generales y/o Jefatura, según corresponda, como también por la Comisión Directiva de la Asociación de trabajadores Nodocentes de la UNDAV, 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.

Dichas capacitaciones serán relevadas para ser confeccionadas y aprobadas por la Comisión Paritaria Particular y luego ejecutadas según acuerdos pertinentes.

CAPACITACIÓN INHERENTE AL ÁREA LABORAL

Las actividades correspondientes al sector laboral, serán determinadas en el marco de la Comisión Paritaria Particular de capacitación Nodocente, bajo el acuerdo de las propuestas presentadas por ambas partes. Las actividades serán dictadas por personal idóneo o especialista del sector en la temática de la actividad y sólo en los casos en los cuales no exista tal especialista se buscará un capacitador externo. La búsqueda de capacitadores externos, en el caso de ser necesario, será responsabilidad de la Comisión asesora de capacitación.

Dichas capacitaciones serán relevadas para ser confeccionadas y aprobadas por la Comisión Paritaria Particular y luego ejecutadas según acuerdos pertinentes.