

QUILMES, 20 MAR 2012

VISTO el Expediente N° 827-0066/12, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el citado Expediente se tramitan las actuaciones concernientes a los gastos en concepto de capacitación para el personal administrativo y de servicios de la Universidad Nacional de Quilmes.

Que dicha capacitación se encuentra estatuida en las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector no docente de las Instituciones Universitarias, aprobado por Decreto (PEN) N° 366/06, el que establece en su Art. 119° que "Las instituciones Universitarias Nacionales deberán ofrecer a sus trabajadores cursos de capacitación permanente que posibiliten su crecimiento personal y desempeño de sus funciones. Se desarrollarán con criterios de pertinencia respecto de las funciones que desempeñen o puedan desempeñar, sin que esto entorpezca la carrera administrativa".

Que por Resolución (CS) N° 797/11 se aprueba el Presupuesto correspondiente al Ejercicio 2012, y se asignan fondos por la suma de PESOS OCHENTA MIL CON 00/100 (\$80.000,00) para cubrir erogaciones en capacitación de personal.

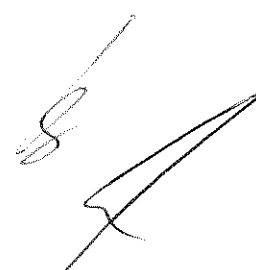
Que corresponde facultar a la Secretaría Administrativa para administrar los requerimientos de capacitación solicitados por las diferentes dependencias y conformar los gastos que de estos surjan.

Que la Secretaría Administrativa considera que las tareas de capacitación requieren del establecimiento de algunos parámetros para establecer necesidades acciones y evaluación de las acciones de capacitación.

Que por las manifestaciones vertidas precedentemente, corresponde dictar el presente acto administrativo.

Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones por el Art. 72° del Estatuto Universitario.

Por ello,



00212

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Autorizar a la Secretaría Administrativa y a la Subsecretaría Administrativa a aprobar las erogaciones y pago hasta la suma de PESOS OCHENTA MIL CON 00/100 (\$ 80.000,00), en concepto de capacitación para el personal administrativo y de servicios de la Universidad Nacional de Quilmes.

ARTÍCULO 2º: Establecer el procedimiento para la solicitud de gastos en capacitación, conforme las pautas establecidas en el Anexo I.

ARTÍCULO 3º: Establecer el modelo de solicitud de cursos de capacitación que deberá utilizarse ante cada pedido, según lo detallado en el Anexo II.

ARTÍCULO 4º: Establecer el modelo de Encuesta de Evaluación al agente que realizó la capacitación, según consta en el Anexo III, y establecer el modelo de Encuesta de Evaluación al responsable de la Unidad Organizativa, conforme se señala en el Anexo IV.

ARTÍCULO 5º: Lo dispuesto en la presente Resolución deberá ser imputado a las Partidas que correspondan, Dependencia 007.001, Fuente 12, Programa 01.01.00.12, Presupuesto 2012, Organización Funcional por Programas.

ARTÍCULO 6º: Regístrese, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.



RESOLUCIÓN (R) N°:

00212

Mg. Alfredo Alfonso
Secretario General
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Gustavo Eduardo Lugones
Rector
Universidad Nacional de Quilmes

ANEXO I

Universidad Nacional de Quilmes

Secretaria Administrativa

Sistema de Capacitación. Personal Administrativo y de Servicios.

El sistema de capacitación del personal administrativo y de servicios de la Universidad Nacional de Quilmes es un conjunto de acciones que implican la transmisión de conocimientos relativos al trabajo, actitudes frente a la organización, la tarea y el ambiente y sobre todo desarrollo de habilidades y saberes en acción. Constituye básicamente una inversión en capital humano.

Tendrá por objetivos generales:

- a) proporcionar competencias específicas para afrontar los nuevos desafíos laborales;
- b) potenciar habilidades, conocimientos y experiencia;
- c) reducir los requerimientos de supervisión y otorgar mayor autonomía decisional;
- d) mejorar las oportunidades de promoción y progreso, propendiendo al desarrollo pleno de su carrera dentro de la institución;
- e) proporcionar mayor seguridad, satisfacción en el trabajo y realización personal.

Estará orientado a:

- 1. elevar los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles;
- 2. mejorar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones características de nuestro tiempo;



3. generar las condiciones para que cada uno de los miembros de la organización contribuyan con sus capacidades y desempeños a un mejor logro de los objetivos institucionales.

Esta compuesto de las siguientes etapas:

- 1) Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 2) Acciones de capacitación.
- 3) Evaluación de impacto de la capacitación.

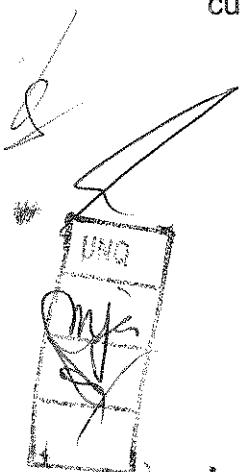
Diagnóstico de necesidades de capacitación

En esta etapa deben identificarse necesidades de capacitación de cada área en función de los objetivos. Para esto cada responsable de área, teniendo en cuenta las cualidades, atribuciones y capacidades de los trabajadores en contraste con las tareas a realizar para poder cumplir los objetivos debe identificar las necesidades de capacitación del personal a su cargo.

Acciones de capacitación.

Una vez identificadas las necesidades de capacitación y para poder utilizar el fondo presupuestado para capacitación del PAS, el responsable de área deberá cursar nota a la Secretaría Administrativa especificando: (Anexo II)

- 1) Nombre del curso.
- 2) Programa del curso.
- 3) Objetivos del Curso.
- 4) Agentes propuestos para realizarlo
- 5) 3 presupuestos
- 6) Impacto esperado en el puesto de trabajo.
- 7) Impacto esperado en el Area.



Evaluación de impacto de la capacitación.

En forma posterior a la capacitación se realizarán acciones de evaluación del impacto de la capacitación, se espera que esta herramienta genere información de calidad, sobre todo para poder identificar qué acciones de capacitación lograron el impacto deseado y son de utilidad para continuar en el futuro y cuales no.

Respecto de la evaluación de impacto de la capacitación hay dos etapas:

- 1) Devolución por parte de los capacitados y/o evaluación de contenidos, en esta etapa en realidad no se alcanza a evaluar el impacto pero si la visión de los receptores de la capacitación sobre los contenidos de la misma y de cómo creen que éstos serán de utilidad para mejorar su tarea diaria y el impacto en el área de trabajo en general. (Anexo III).
- 2) A los 6 meses de realizada la capacitación se puede tener una visión del impacto de la aplicación de los nuevos conocimientos en el puesto de trabajo. Serán de utilidad tanto informes de desempeño del superior como encuestas de evaluación al trabajador capacitado. (Anexo IV).



ANEXO I RESOLUCION (R) N°:

00212

Mg. Alfredo Alfonso
Secretaría General
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Gustavo Eduardo Lugones
Rector
Universidad Nacional de Quilmes

ANEXO II

SOLICITUD PARA CURSOS DE CAPACITACIÓN

AREA SOLICITANTE:

MOTIVO DE LA SOLICITUD:

NOMBRE DEL CURSO:

COSTO ESTIMADO:

TEMARIO:

PERSONAL PROPUESTO PARA REALIZAR EL CURSO:

NOMBRE:

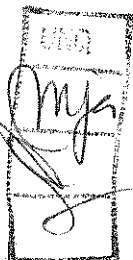
APELLIDO:

LEGAJO:

PUESTO:

IMPACTO ESPERADO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

IMPACTO ESPERADO EN EL ÁREA:



Firma de la autoridad solicitante

Firma de la autoridad otorgante

ANEXO II RESOLUCION (R) N°:

Mg. Adolfo Alonso
Secretario General
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

00212

Dr. Gustavo Eduardo Lugones
Rector
Universidad Nacional de Quilmes

ANEXO III

ENCUESTA DE EVALUACIÓN AL AGENTE QUE REALIZÓ LA CAPACITACIÓN.

Esta encuesta debe completarse al terminar la capacitación y tiene por objetivo poder identificar la percepción del capacitado acerca de los conocimientos recibidos.

Datos del participante del curso:

Nombre y apellido:

Puesto:

Nombre del curso que realizó:

a. Considera que el conocimiento recibido fue:

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo

b. El nivel del docente/capacitador fue:

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo

c. Considera que podrá aplicar los conocimientos recibidos para realizar sus tareas diarias.

1. En forma plena
2. Parcialmente
3. No son aplicables.

d. ¿En qué considera que la capacitación mejorará sus tareas?



Firma

ANEXO III RESOLUCION (R) N°:

00212
Mg. Alberto González
Secretaría General
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Gustavo Eduardo Lugones
Rector
Universidad Nacional de Quilmes

ANEXO IV

ENCUESTA DE EVALUACIÓN AL RESPONSABLE DE LA UNIDAD ORGANIZATIVA.

Esta encuesta debe completarse a los 6 meses de terminar la capacitación y tiene por objetivo poder identificar el impacto de la capacitación en el puesto de trabajo y en el área.

Datos del responsable del área:

Nombre y apellido:

Puesto:

Datos de quién realizó la capacitación:

Nombre y apellido:

Puesto:

Nombre del curso que realizó:

- e. Los conocimientos obtenidos en la capacitación se aplican a la tarea diaria.
 - a. En forma plena
 - b. Parcialmente
 - c. No se utilizan los conocimientos obtenidos.
- f. En qué medida la aplicación de nuevos conocimientos se traduce en una mejora de resultados del puesto de trabajo.
 - a. En forma plena
 - b. Parcialmente
 - c. No se han producido mejoras.
- g. La transmisión de los conocimientos adquiridos en la capacitación a sus compañeros se efectúa.
 - a. En forma plena.
 - b. Parcialmente.
 - c. No existe transmisión de conocimientos.
- d. ¿Cuál es el impacto en el área?



Firma

ANEXO IV RESOLUCION (R) N°: - 00212

Mg. Alfredo Alfonso
Secretario General
Universidad Nacional de Quilmes

Gustavo Eduardo Lugones
Rector
Universidad Nacional de Quilmes