



PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA

2004-2006

DE LOS FUNCIONARIOS DE LA UDELAR

Proyecto: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el fortalecimiento de la formación continua del personal no docente de la Universidad de la República.

(versión resumida)

ANEXO I

DGP - División de Capacitación y Formación Continua

Coordinación General y Redacción del Proyecto: Prof. Adj. Lic. Dalton Rodríguez Acosta



PROYECTO: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA. (Versión resumida)

1. Introducción. El marco Institucional y antecedentes del diagnóstico de necesidades de Capacitación

1.1 Propósito y Marco Institucional

Este proyecto se enmarca, en las líneas rectoras descritas en el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad (PLEDUR), y se alinea a las orientaciones descritas en el mismo. Se relaciona concretamente con el cuarto objetivo estratégico “Impulsar procesos de modernización en la gestión capaces de sustentar eficientemente las transformaciones de la Universidad de la República”, específicamente con los puntos 4.13 y 4.14 y con los proyectos institucionales: “Desarrollo de la gestión técnico-administrativa” y la “Profesionalización de la carrera no docente”, los cuales expresan:

Objetivo estratégico No.4: Impulsar procesos de modernización de la gestión... “Estimular el estudio de los problemas de la gestión, apuntando a transformar las estructuras formales, adecuándose a los objetivos estratégicos generales resueltos por la Universidad y definiendo con mayor precisión los roles y las relaciones de dependencia de las mismas, tendiendo a su racionalización y simplificación...A través de una política activa de personal promover, en forma simultánea con las transformaciones anteriormente señaladas, un conjunto de medidas que permitan la retención del personal calificado y que incentiven la capacitación y la especialización del personal no docente”.

Proyecto Institucional: Profesionalización de la carrera no docente

“Lograr la elevación profesional de los funcionarios a los efectos de que se integren plenamente a los objetivos generales de la gestión universitaria reforzando el sentido de pertenencia e identificación con la Institución”.

“El proyecto constará de tres partes integradas cuyo objetivo será promover y estimular el desarrollo y la profesionalización de la carrera no docente”.

(PLEDUR- Marzo de 2001)

Por otro lado, y de manera asociada a la anterior, responde a los lineamiento presentados por la actual Dirección General de Personal de la UdelaR en el Documento, “La gestión de los Recursos Humanos en la Universidad de la Republica - Una contribución al desarrollo de una política de recursos humanos” (Diciembre de 2002), en donde se señala que relativo a la *“capacitación es imprescindible un diagnóstico de las necesidades que de cuenta de todos los aspectos que se relacionan con la misma: conocimientos , habilidades y destrezas, actitudes, formación general y específica en los lugares de trabajo. Es particularmente importante el desarrollar un conocimiento real de las capacidades y expectativas de los funcionarios. A partir del diagnostico se podrá planificar acciones y establecer los objetivos y resultados que se proponen alcanzar”* (Doc. Cit:10).

Asimismo se articula con los lineamientos estratégicos planteados en dicho documento, que se plasman en este proyecto como la participación de los distintos actores, la transparencia en el proceso de detección y formulación de propuestas, la profesionalización y desarrollo de personal, la investigación multidisciplinaria y la constitución de equipos de trabajo.

A su vez, los antecedentes relativos al enfoque educativo y pedagógico presentes en este proyecto, se sustentan en el proceso de reflexión y sistematización de las actividades de formación continua realizada por el equipo pedagógico de la Unidad de Capacitación y Desarrollo (UCD).¹

Entre las funciones de las unidades de capacitación, se encuentra la de promover y generar las oportunidades educativas que contribuyan a la dinámica de la mejora de la gestión permanente. Por ello el desarrollo de un Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación debe actuar como una plataforma de sustentación dinámica que potencialice los recursos existentes y permita concretar una trayectoria de formación continua del personal no docente de la UdelaR.

Este proyecto propone un estudio de abordaje multidisciplinar que permita un relevamiento descriptivo e interpretativo de las necesidades de capacitación y de distintos aspectos de la cultura organizacional, los resultados de esta indagación posibilitaran la elaboración de un Plan de Capacitación y Formación Continua de los funcionarios no docentes de la UdelaR. A su vez, incorporará una serie de sugerencias sobre posibles líneas de acción futura en el marco de la mejora de la gestión de los recursos humanos de la Dirección General de Personal y por ende de la institución universitaria toda.

Cabe esperar entonces, un impacto en la carrera profesional de los funcionarios no docentes de la UdelaR, cuyo alcance requiere un conjunto de estudios sostenido de las condiciones del cambio y sus posibles implicancias en las expectativas, las modalidades de desempeño y en la productividad del personal de la Institución universitaria.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de Capacitación para la elaboración de un Plan de Capacitación y Formación Continua del personal no docente de la Universidad de la República.

2.2 Objetivos Específicos

- Determinar las áreas problemáticas asociadas a necesidades de capacitación.
- Propiciar la participación de los distintos actores involucrados en el análisis para la determinación de necesidades de capacitación.

¹ www.rau.edu.uy/universidad/ucd En un periodo de ocho años de trabajo comprendido entre los años 1994-2002, la UCD a cubierto 6452 plazas destinadas a funcionarios no docentes, completando un total de 128 Programas y Cursos de capacitación, la detección de necesidades de capacitación resultó un componente permanente de las distintas actividades que permitió ir acompasando la oferta educativa a los recursos disponibles.

- Detectar aspectos de la cultura organizacional que se relacionan con la gestión técnico-administrativa y que son necesarios atender para propiciar el mejor resultado de la capacitación.
- Precisar las competencias sociales y comunicacionales que posibiliten un adecuado nivel de interrelación e intercambio de información en la dinámica organizacional.
- Elaborar los lineamientos generales de un Plan de Capacitación y Formación Continua (2004-2006) para los funcionarios no docentes de la Universidad de la Republica.

3. Modalidad de Intervención

Para cumplir con los objetivos antecedentes, creemos necesario establecer el enfoque metodológico de la intervención indagatoria con carácter descriptivo-interpretativo a través del empleo de técnicas del análisis cuantitativo y cualitativo.

Esta opción metodológica pondrá énfasis en la complementariedad de los cuantitativo y cualitativo, remitiéndose al campo de la construcción de sentido y significado, el cual se expresa a través del decir de los sujetos sobre su accionar cotidiano en contextos determinados.

La implementación de esta metodología requiere necesariamente de la constitución de un equipo multidisciplinario que profundice y lleve adelante este proyecto de indagación de las necesidades de Capacitación para los funcionarios no docentes de la UdelaR.

Este equipo de trabajo multidisciplinario orientará su actuación en el análisis de los distintos registros que surgen de las técnicas aplicadas, considerando de fundamental importancia las opiniones de los actores involucrados cotidianamente en la construcción de la institución universitaria.

Así, la metodología es participativa, basada en el principio de autoconocimiento de las actividades y del valor sustantivo que adquiere el intercambio de experiencias entre los funcionarios de la UdelaR.

Como elemento de partida en las técnicas de intervención, se procederá al **Análisis de los datos surgidos en el Censo Universitario** de funcionarios no docentes efectuado en el año 2000, de esta manera se aspira a contar con una sólida información estadística para el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Conjuntamente con dicha actividad se elaborará y aplicará una **Encuesta para los funcionarios no docentes** que permita recabar información respecto a las necesidades de capacitación, así como aproximarnos a una lectura de aspectos organizacionales referidos a las condiciones de desarrollo de las funciones y tareas.

De manera simultánea se realizarán un conjunto de **Talleres de Intercambio sobre las necesidades de Capacitación de los funcionarios no docentes de la UdelaR**, los cuales pretenden, mediante el intercambio conversacional, contribuir a la detección de las necesidades de capacitación del personal no docentes, a través de la percepción de los Directores y jefes de sección, tanto en lo que refiere a sus propias necesidades de Capacitación como a las del personal a su cargo.

Así, los Niveles de Conducción en los distintos escalafones participarán de los grupos de Discusión, permitiendo relevar aspectos concernientes al papel de la formación continua en la dinámica organizacional y establecer las competencias requeridas para el desempeño de la actividad laboral que orienten un Plan de Capacitación.

Simultáneamente, se efectuarán una serie de **Entrevistas en Profundidad** con las autoridades y representantes del cogobierno, y de las asociaciones gremiales de los distintos ordenes. Estas entrevistas tienen por objetivo conocer las opiniones, los sentidos,

las valoraciones y las consideraciones que merece para los actores entrevistados la capacitación del personal no docente de la UdelaR.

La ejecución de las técnicas mencionadas comprenderán a un total de 1.117 funcionarios, comprendidos entre 956 encuestados, 144 participantes en los talleres 17 entrevistas en profundidad, alcanzando así al 20 % del total de funcionarios no docentes.

Para el desarrollo de las distintas técnicas de relevamiento de información y análisis de los distintos datos y registros, el equipo multidisciplinario se constituye con el aporte del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, del Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones de la Facultad de Psicología, y de la Cátedra de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de nuestra Universidad. Conjuntamente con el equipo técnico-pedagógico de la Unidad de Capacitación y Desarrollo, la Dirección General de Personal elaborará el Informe Final del Proyecto, cuyo producto principal será el Plan de Capacitación y Formación Continua 2004-2006.

3.1. Plan General de Intervención

Técnica de Intervención	Acciones	Fecha de ejecución de acciones	Coordinadores-ejecutores
3.1. Análisis de información estadística antecedente y encuesta	Mejora y Actualización de la Base de Datos de la UCD	4 meses	Equipo Técnico UCD-Planeamiento-UDELAR. Fac. de Cs. Sociales y Fac. de Ciencias Económicas
	Diseño y solicitud de la información estadística a Planeamiento-UdelaR		
	Análisis e interpretación de Datos Estadísticos		
	Realización de una Encuesta para funcionarios de la UdelaR		
3.2. Talleres	8 grupos de 18 participantes agrupados según muestra teórica	4 meses	Equipo Técnico UCD-Cátedra de Psicología Laboral. Fac de Psicología
3.3. Entrevistas en profundidad	Autoridades de la UdelaR, Directores Generales y gremios universitarios, 17 entrevistados	4 meses	Equipo Técnico UCD
3.4. Presentación y comunicación de Resultados	Elaboración y presentación del Informe y Plan de Capacitación	Meses: noviembre 2003 a marzo 2004	Equipo Técnico UCD-Planeamiento-UDELAR. Fac. de Cs. Sociales, Fac. de Ciencias Económicas y Psicología Laboral. Fac de Psicología
	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación de resultados		
	Talleres de Análisis e Intercambio		

Coordinación General y Redacción del Proyecto: Prof. Adj. Dalton Rodríguez