



## **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE ADIESTRAMIENTO PARA EL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO EN HUMACAO**

### **I. Introducción**

Mediante la Política Institucional de Adiestramiento para el Personal de la Universidad de Puerto Rico en Humacao, se establecen las estrategias para capacitar, proveer y mantener el conocimiento y las destrezas de los empleados en cumplimiento con las leyes, estatales y federales, reglamentación y políticas universitarias, lo que hace necesario el desarrollo e implantación de un plan de adiestramiento y capacitación.

### **II. Misión**

Se propone ofrecer a nuestro personal los adiestramientos y capacitación sobre aspectos legales y de cumplimiento, lo cual incluye lo establecido en el Reglamento General, leyes y certificaciones, así como de las agencias reguladoras del Gobierno de Puerto Rico y del Gobierno Federal. Además, identificar las necesidades de conocimiento tanto en el aspecto profesional como personal, entendiendo la importancia de mantener el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

### **III. Objetivos**

La Política Institucional de Adiestramiento para el Personal de la Universidad de Puerto Rico en Humacao se establece con los siguientes objetivos:

1. Mediante la aplicación de la política, se persigue alcanzar como meta que nuestros empleados cuenten con el conocimiento sobre las leyes, estatales y federales, y reglamentación universitaria.
2. Fomentar un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, que redunde en un alto grado de motivación y espíritu de servicio entre los empleados.
3. Promover la igualdad en el empleo para personas con desventajas de tipo social, cultural, económico y de grupos minoritarios.
4. Mediante la aplicación de la política, cumplir con la educación continua requerida por la Oficina de Ética Gubernamental y la Oficina del Contralor de PR.

#### **IV. Base Legal**

- a. El adiestramiento es una de las áreas esenciales al principio de mérito conforme a la Ley de Personal del Servicio Público (Ley Núm. 8 del 14 de febrero de 2017, según enmendada). Entre las disposiciones generales, la Ley establece que el adiestramiento constituye parte esencial del principio de mérito. Es indispensable atemperar la política pública en materia de adiestramiento a las realidades de la administración pública del Siglo XXI.
- b. El Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, según enmendado, establece varias disposiciones sobre el adiestramiento y mejoramiento profesional del personal universitario:
  - i. Sección 45.3.4, Mejoramiento Profesional, expresa que uno de los Criterios de Evaluación del Personal Docente es el Mejoramiento Profesional.
  - ii. Sección 63.1.7 -Información al día en su disciplina - “Mantenerse al día en el área de su especialización y enterado de las corrientes pedagógicas y culturales de la época.”
  - iii. Sección 80.2 Orientación y Adiestramiento durante el periodo probatorio, establece que “Durante el periodo probatorio el empleado será ampliamente orientado sobre sus deberes y obligaciones y se hará un esfuerzo genuino para que desarrolle las destrezas necesarias, mediante orientación y adiestramiento.”
  - iv. Certificación 133-2015-2016 de la Junta de Gobierno de la UPR, página 9- Responsabilidades del Personal Docente y No Docente que ofrece servicios a estudiantes con impedimento: “Participar de un mínimo de tres (3) horas en cada año fiscal en orientaciones sobre modificaciones razonables y servicios académicos y temas relacionados con la Política.”

#### **V. Aplicabilidad**

La Política de Adiestramiento impactará a todos los empleados de la institución, mediante cualquiera de los tipos de nombramiento, según el Artículo 30, del Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

#### **VI. Propósito**

La Política de Adiestramiento tiene el propósito de proveer anualmente un mínimo seis (6) horas de adiestramiento a todo el personal, según requiere la Oficina del Contralor de Puerto Rico. Las horas serán registradas a través de una plataforma automatizada administrada por la Oficina de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

## **VII. Política Institucional**

- a. El 3 de octubre de 2019, mediante la Certificación Número 2019-2020-047, la Junta Administrativa de la UPR en Humacao, aprobó extender el Plan Estratégico de Desarrollo 2013-2014 al 2017-2018 de la UPR en Humacao (PED), aprobado mediante la Certificación Número 2012-2013-36, corregida, hasta la fecha de vigencia del Plan Estratégico 2017-2022 de la Universidad de Puerto Rico: Una nueva era de innovación y transformación para el éxito estudiantil. Entre sus objetivos, el mismo propone para la Meta D4: Fortalecer la capacitación profesional y el proceso de evaluación en todos los grupos laborales que forman parte del quehacer universitario en la UPRH.
- b. Con el propósito de cumplir con esta Política, de manera que los esfuerzos sean efectivos, se propuso:
  - i. Desarrollar un Plan de Adiestramiento y Desarrollo por grupos ocupacionales.
  - ii. Proveer la asignación de un presupuesto recurrente para el adiestramiento y desarrollo del personal.
  - iii. Canalizar las necesidades de adiestramientos del personal y mantener un control de los esfuerzos institucionales que se realizan con este fin, se adscribe a la Oficina de Administración y Desarrollo del Talento Humano.

## **VIII. Funciones y Responsabilidades**

- a. Elaborar un calendario de adiestramiento anual de actividades que responda a las necesidades reales del personal para proveer conocimiento y el desarrollo de destrezas y habilidades con el fin de mejorar el desempeño y así lograr la excelencia en el servicio.
- b. Atender las necesidades de adiestramientos mediante la planificación, organización, coordinación y ofrecimiento de actividades de desarrollo personal y profesional.
- c. Servir de enlace en la coordinación de adiestramientos de otras dependencias de la Institución, en áreas de Salud y Seguridad Ocupacional, Programa de Ayuda al Empleado (PAE), Ley para Personas con Discapacidades (Ley Ada), Política sobre la Ley 212 de 3 de agosto de 1999 para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género y la Ley Núm. 16-2017, Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico, Reglamentación Estatal aplicable a la Institución, entre otras leyes de cumplimiento que puedan tener implicaciones legales, como la Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico y Oficina del Contralor de PR. Estos adiestramientos serán coordinados en colaboración con las unidades u oficinas relacionadas (Ej. Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimento, Oficina de Educación a Distancia, Oficina Título IX, Oficina de Calidad de Vida, Programa de Ayuda al Empleado (PAE), entre otros).
- d. Identificar los recursos, externos e internos, de acuerdo con su conocimiento en el tema y se coordinan las orientaciones sobre la reglamentación y administración de recursos humanos, políticas institucionales y normas de conducta.
- e. El Programa de Ayuda al Empleado colabora con la OADTH a través de sus servicios, ayuda a la alta gerencia, supervisores, empleados y familiares inmediatos a prevenir, identificar, y solucionar problemas o situaciones relacionadas con asuntos personales, familiares o

laborales que pudieran afectar la productividad, y además promueve estilos de vida saludables que estimulan el rendimiento de los empleados.

- f. La Oficina de Título IX por conducto de su Coordinador(a) proveerá entrenamientos, orientaciones y/o talleres sobre la política de la Universidad de Puerto Rico en torno a la no discriminación por razón de sexo o género o por preferencia de identificación sexual y sobre la prohibición en contra del hostigamiento sexual. Tal proceso educativo tiene el propósito de promover un ambiente de seguridad y de respeto a los miembros de la comunidad universitaria, además de impulsar un entorno de respeto a la diversidad. Inherente a este proceso, se encuentra el conocer asuntos altamente regulados en la Universidad de Puerto Rico, tales como la prevención y manejo de casos de violencia sexual; el procedimiento y manejo de situaciones de discriminación por sexo o género y de situaciones de violencia doméstica en el lugar de trabajo, además de la prevención del hostigamiento sexual.
- g. La Administración Universitaria en colaboración con el Sindicato de Trabajadores podrá auspiciar seminarios, talleres o adiestramientos a empleados técnicos, auxiliares o ayudantes en las clases de oficios diestros (electricidad, plomería, mecánica automotriz, refrigeración), según el Artículo 78.11- Disposiciones Generales del Convenio Colectivo Sindicato de Trabajadores de PR, 2014-2017.
- h. La Universidad adoptará las medidas necesarias de seguridad y salud, a fin de preservar la salud y seguridad de los empleados universitarios, según el Artículo 57- Seguridad y Salud en el Trabajo, del Convenio Colectivo 2014-2017-Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico.

## **IX. Disposiciones Generales**

- a. La Oficina de Administración y Desarrollo del Talento Humano y el Programa de Ayuda al Empleado (PAE) son responsables de diseñar, implantar, promover y ejecutar un plan de adiestramientos de acuerdo a las necesidades institucionales, implicaciones legales de diversas leyes que apliquen a la universidad, tanto estatal como federal, desarrollo profesional y junto a PAE se coordinan actividades de prevención que contribuyen al desarrollo de destrezas para mejorar la calidad de vida de los empleados.
- b. Se otorgará Certificado de Asistencia de cada adiestramiento que se ofrezca y se establecerá y mantendrá una base de datos de los adiestramientos en que participe cada empleado. El mismo deberá incluir nombre, fecha, horas de adiestramiento, nombre y título del recurso y descripción o resumen del adiestramiento, el mismo deberá ser enviado al empleado para el trámite correspondiente.
- c. Todo adiestramiento, seminario, taller o actividad formativa dirigida al personal, que sea generada por otras dependencias de la UPR en Humacao, deberá ser coordinada a través de la Oficina de Administración y Desarrollo del Talento Humano para mantener control y registro de estas.
- d. La Oficina de Administración y Desarrollo del Talento Humano establecerá los procedimientos a seguir para la implantación de la revisión de la política institucional de adiestramiento y solicitará a la Autoridad Nominadora la aprobación de cualquier norma interna que reglamente y promueva el cumplimiento de esta política.

**X. Vigencia**

Esta política institucional de adiestramiento será efectiva tan pronto la Autoridad Nominadora de la Universidad de Puerto Rico en Humacao apruebe y firme la misma. Esta sustituye la política anterior con fecha del 11 de febrero de 2009.

  
\_\_\_\_\_  
Aida I. Rodríguez Roig, Ed. D.  
Rectora

30 de marzo de 2022  
Fecha