



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

RESOLUCIÓN N° 1308 DE 24 OCT. 2006

"Por la cual se adopta el sistema de Gestión Humana por Competencias de la Universidad Pedagógica Nacional"

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**  
En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y

**CONSIDERANDO:**

Que en el Artículo 28 de la Ley 30 de 1992, la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que con la adopción del plan estratégico y el plan de desarrollo institucional se concretan las políticas que a largo plazo orientan el desarrollo institucional materializándose a través de planes de acción en las instancias académicas y administrativas lo que permite dar cumplimiento al Proyecto Educativo Institucional.

Que dentro del Sistema de Gestión de calidad las actividades académicas y administrativas, que contribuyen a la prestación del servicio académico y en el óptimo funcionamiento de la Universidad, tienen como premisa básica la planeación, lo cual permite su desarrollo, control, evaluación y retroalimentación generando procesos de mejora continua que inciden en la oportunidad y calidad en la atención a los usuarios de los diferentes procesos definidos en el sistema.

Que con la expedición del Acuerdo 006 de 2006 se adoptó el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Pedagógica Nacional, como una de las acciones necesarias para la administración y gestión del talento humano como factor generador de cambio y de transformación institucional.

Que para la aplicación del Acuerdo 006 de 2006, se hace necesario adoptar un sistema de gestión humana por competencias que permita asesorar a la Alta Dirección en la aplicación de los principios de la gestión pública en la administración del talento humano, a fin de garantizar el aporte de los servidores al desarrollo de los objetivos estratégicos de la Universidad Pedagógica Nacional, lo cual está ligado con el Sistema de Gestión de Calidad y con las políticas del sector educación en el área de talento humano, consagradas en el Plan de Desarrollo Administrativo – PIDA.

En consecuencia este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°:** En concordancia con lo establecido en las normas nacionales de administración del talento humano y el Acuerdo 006 de 2006, adoptar el sistema de gestión humana por competencias, contenido en documento anexo denominado "Gestión humana y comunicaciones" que hace parte integral de esta Resolución, y que se integra a los siguientes aspectos, partes del sistema:

24 OCT. 2006



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

RESOLUCIÓN N° 1308 DE 24 OCT. 2006

#### **A. DEFINICION, VENTAJAS, REQUISITOS**

**Definición:** El sistema de gestión humana por competencias es una herramienta de gestión que concibe la organización como un todo integral en donde las diferentes áreas de actividad se interrelacionan y concurren en la política y estrategia de la Universidad, permitiendo potenciar las características de los funcionarios orientándolos al logro de los objetivos misionales.

**Ventajas.** La adopción del sistema de gestión humana por competencias, tiene entre otras las siguientes ventajas:

- Permite un mejor aprovechamiento de las capacidades de la gente.
- Facilita la actualización permanente de las funciones.
- Genera empoderamiento y responsabilidad.
- Contribuye a la alineación de los miembros del equipo y de la universidad en función del propósito estratégico.
- Orienta los procesos de gestión del desempeño y decisiones de compensación más equitativas y enfocadas.
- Ofrece a los funcionarios la alternativa de adquirir y desarrollar los conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para lograr un excelente desempeño.
- Permite a los funcionarios comprender cómo pueden alcanzar niveles de desempeño superiores de una manera alineada y focalizada con la misión institucional.
- Promueve la identificación de los altos potenciales de la organización.
- Facilita la selección de candidatos que se ajusten a las competencias requeridas por la Universidad.
- Contribuye a mejorar el desempeño organizacional a partir del desarrollo de las competencias críticas para alcanzar los objetivos estratégicos.
- Impulsa a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo con las necesidades de la Universidad
- Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.
- Mejora los niveles de productividad y competitividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprender de las organizaciones.

**Requisitos.** La adopción del sistema de gestión humana por competencias requiere el apoyo y participación de todos los niveles jerárquicos de la universidad, conocimiento de los objetivos estratégicos y de la capacidad de la universidad y de sus recursos, la definición y adopción de las competencias ajustadas a la realidad universitaria y la aplicación de los perfiles de competencias en los procesos de gestión humana.

**ARTICULO 2º.** El sistema de gestión humana por competencias será aplicado a los procesos de gestión humana relacionados con la vinculación, evaluación del desempeño y capacitación del personal administrativo de carrera administrativa, provisionales y supernumerarios, de acuerdo con los lineamientos generales establecidos en el Acuerdo 006 de 2006 y sus resoluciones reglamentarias.

#### **B. PROCESOS DE GESTION DE TALENTO HUMANO EN EL SISTEMA DE GESTION HUMANA POR COMPETENCIAS**

El proceso de gestión humana como proceso de apoyo en el Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad, contribuye a la gestión de los procesos académicos, de

24 OCT. 2006



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

RESOLUCIÓN N° 1308 DE 24 OCT. 2008

*dirección y otros procesos administrativos. Tiene como objeto asesorar a la alta dirección y gestionar las diferentes fases de la administración del talento humano mediante políticas y acciones que garanticen el cumplimiento de la misión y la visión de la Universidad.*

*Los procesos de gestión del talento humano por competencias contemplan: la selección por competencias, evaluación del desempeño por competencias y capacitación por competencias, procesos que se encuentran establecidos en el Acuerdo 006 de 2006, por el cual se adopta el Estatuto de Personal Administrativo de la Universidad Pedagógica Nacional.*

***Del proceso de selección por competencias.*** Tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la Universidad Pedagógica Nacional con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la participación democrática, en igualdad de oportunidades, de todos los colombianos que demuestren poseer los requisitos y las competencias para desempeñar los empleos. El proceso de selección se realizará conforme se encuentra establecido en el Acuerdo 006 de 2006.

***Del proceso de evaluación de desempeño por competencias.*** Permite la evaluación con base en parámetros previamente concertados entre el evaluador y el evaluado, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales, habilidades y actitudes y los aportes individuales al cumplimiento de las metas institucionales.

***Del proceso de capacitación por competencias.*** Los programas de formación y capacitación en la Universidad deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de los servidores de la Universidad.

**ARTÍCULO 3°: DEFINICION DE COMPETENCIAS.** Para la realización de los procesos de gestión humana por competencias se entenderá por competencias el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que se aplican en el desempeño de una función productiva y que permiten distinguir desempeños superiores de desempeños normales.

**ARTICULO 4º. COMPETENCIAS LABORALES PARA LA UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL.** La Universidad Pedagógica Nacional podrá, adicionalmente a las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 para cada nivel jerárquico, definir sus propias competencias de acuerdo con la misión, visión y los objetivos institucionales.

**PARAGRAFO 1º.** Durante el año 2008 y como resultado del trabajo adelantado en todas las dependencias de la Universidad se han identificado competencias que de acuerdo con la misión y visión se denominarán medulares y harán parte de las pruebas piloto en los procesos de selección, evaluación y capacitación que durante el presente año se realicen:

1. **HABILIDADES DE CONTROL:** Reconocimiento de la necesidad de control y del mantenimiento de éste sobre métodos, personas, asuntos, información y comunicación; implica la toma de decisiones, el feed back, el manejo de indicadores que aseguren el control.

2. **LIDERAZGO** Utilización de los rasgos y métodos interpersonales más apropiados para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo

24 OCT. 2008



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA  
NACIONAL

RESOLUCIÓN N° 1308 DE 24 OCT. 2005

3. **CAPACIDAD CRÍTICA.** Habilidad para la evaluación de datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de una manera imparcial y desde un punto de vista racional.

4. **TRABAJO EN EQUIPO.** Disposición para participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene por qué ser necesariamente el jefe; colaborador eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales.

5. **INICIATIVA EN LA GESTIÓN.** Influencia activa en los acontecimientos en lugar de aceptación pasiva de los mismos, visión de oportunidades en ellos. Da lugar a la acción

6. **COMPROMISO.** Creer en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la empresa, se traduce en un refuerzo extra para la universidad aunque no siempre sea en beneficio propio.

**PARAGRAFO 2º.** Las competencias medulares definidas en esta resolución y las contenidas en el Decreto 2539 de 2005 se retroalimentarán y podrán ser modificadas o actualizadas de acuerdo con la dinámica de los procesos de la Universidad sin que medie acto administrativo específico que las identifique como tal.


**ARTICULO 5º. ETAPAS DE IMPLEMENTACION DEL SISTEMA.** Para la implementación del sistema se tendrán en cuenta las siguientes fases: sensibilización, definición de perfiles por competencias y ajuste del manual específico de funciones y requisitos incluyendo las competencias requeridas para vincularse con la Universidad, divulgación y realización de prueba piloto del proceso de evaluación del desempeño para el personal supernumerario.

**ARTICULO 6º . DISPOSICIONES VARIAS:** La División de Personal como responsable de la gestión del talento humano adelantará las acciones necesarias para la adopción del presente sistema, definiendo en primera instancia las competencias requeridas para el personal administrativo de la Universidad, actualizando el manual de funciones por competencias, reglamentando en lo pertinente los procesos de selección, evaluación y capacitación por competencias y la divulgación de los mismos al interior de la Universidad.

**ARTÍCULO 6º:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, a los 24 OCT. 2005

  
**OSCAR ARMANDO IBARRA RUSSI**  
Rector

Elaboró: DPE  
Aprobó: VADF/OJU

