



Universidad Tecnológica de Panamá

Secretaría General

Manual de Procedimientos



Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos

1. Objetivo:

Describir los pasos que se requieren para la selección de un nuevo personal, así como la evaluación del desempeño del personal, desarrollo de capacitaciones dirigidas al personal en coordinación con el Departamento de Capacitación y Desarrollo-Dirección General Recursos Humanos u otras instancias y evaluar las capacitaciones realizadas.

2. Campo de Aplicación:

- 2.1 Universidad Tecnológica de Panamá
- 2.2 Rectoría
- 2.3 Dirección General de Recursos Humanos
- 2.4 Secretaría General
- 2.5 Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación

3. Abreviaturas:

- 3.1 AA: Asistencia Administrativa
- 3.2 SG: Secretaría General
- 3.3 SP: Unidad de Secretaría Parlamentaria
- 3.4 SSG: Subsecretario(a) General
- 3.5 RDI: Unidad de Registros Docentes y de Investigadores
- 3.6 UTP: Universidad Tecnológica de Panamá

4. Definiciones:

- 4.1 **Capacitación:** Proceso de aprendizaje permanente, orientado al mejoramiento de los conocimientos y competencias del personal administrativo.
- 4.2 **Detección de necesidades de capacitación:** Proceso mediante el cual se descubren o localizan de manera objetiva las necesidades de capacitación y entrenamiento que requiere el personal administrativo.
- 4.3 **Entrenamiento:** Preparación del personal administrativo para el efectivo desempeño de las actividades que debe desarrollar en su puesto de trabajo.
- 4.4 **Evaluación del desempeño:** Acción que se realiza para medir las capacidades del personal en función de los cargos establecidos en el Manual Descriptivo de Cargos.
- 4.5 **Personal:** Empleado que forma parte de la Institución (administrativo, docente e investigador).
- 4.6 **Personal contingente:** Es todo el personal que trabaja en forma temporal por períodos determinados.
- 4.7 **Resolución:** Resuelto que emite el (la) Rector(a) que contiene el nombramiento de personal.

5. Referencias:

- 5.1 Página Web de la Institución.

Código	Revisión	Fecha	Página	Documento No Controlado
PCUTP-SG-AA-004	07	20/06/2016	Página 1 de 6	



Universidad Tecnológica de Panamá

Secretaría General

Manual de Procedimientos



Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos

- 5.2 <http://www.intranet.utp.ac.pa>
- 5.3 Procedimiento de Nombramiento de Personal Contingente
- 5.4 Manual Descriptivo de Cargos.

6. Descripción:

6.1 Referente a la Selección de personal contingente:

- 6.1.1 El Jefe de Departamento y/o Sección identifica la falta de personal para determinar la necesidad de contratar personal o algún criterio de promoción y solicita al Secretario General la contratación de personal.
- 6.1.2 El Secretario General solicita a la Dirección General de Recursos Humanos la selección de aspirantes a ingresar como personal contingente, especificando el perfil necesario de acuerdo al puesto.
- 6.1.3 La Dirección General de Recursos Humanos envía la solicitud al Departamento de Planificación y Administración de Recursos Humanos, para la aplicación y análisis de pruebas psicotécnicas.
- 6.1.4 La Dirección General de Recursos Humanos envía a Secretaría General un informe con los resultados de los candidatos al puesto.
- 6.1.5 El Secretario(a) General o el Jefe de Departamento y/o Sección que requiere la contratación, realizan la entrevista a los candidatos al puesto. (**Ver Anexo 1: Entrevista para Selección de Personal**).
- 6.1.6 El Secretario(a) General y/o el (la) Subsecretario(a) General y el Jefe de Departamento y/o Sección se reúnen con el fin de escoger a la persona que será contratada, en caso de haber más de un candidato.
- 6.1.7 SG/AA envía a través de nota la solicitud de contratación de personal a Rectoría.
- 6.1.8 Rectoría autoriza la contratación contingente y notifica por escrito a la Dirección General de Recursos Humanos y a Secretaría General.
- 6.1.9 Una vez que la Dirección General de Recursos Humanos realiza los trámites de contratación (acta y resolución), envía a Secretaría General el acta de toma de posesión para la firma del nuevo personal.
- 6.1.10 La Dirección General de Recursos Humanos crea el expediente donde lleva el control de acciones de personal y documentos personales (**Ver Anexo 2: Control de entrada de Documentos de Acciones de Personal, Anexo 3: Control de entrada de Documentos Personales, estos controles le pertenecen a Dirección General de Recursos Humanos**).
- 6.1.11 SG/AA contacta a la persona que se va a contratar.
- 6.1.12 SG/AA entrega al nuevo personal el acta de toma de posesión para que firme, debe anexar la volante donde se paga los timbres solicitados, así como copia de cédula y carnet de seguro social. Si no tiene carnet de seguro social deberá acercarse a la oficina de Afiliación de la Caja de Seguro Social para solicitarla. El acta y documentos debe ser remitida a la Dirección General de Recursos Humanos.

Código	Revisión	Fecha	Página	Documento No Controlado
PCUTP-SG-AA-004	07	20/06/2016	Página 2 de 6	



Universidad Tecnológica de Panamá

Secretaría General

Manual de Procedimientos



Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos

- 6.1.13 El (la) Secretario(a) General o el Jefe(a) de Departamento o Sección, instruyen al nuevo personal sobre las funciones a desarrollar y lo presentan al resto del personal de Secretaría General.
- 6.1.14 Una vez que está por finalizar el periodo de contratación y atendiendo al desempeño del personal, la Dirección General de Recursos Humanos envía una circular con la encuesta para renovación de contrataciones a Secretaría General; al llenar esta encuesta es enviada, a través de nota, a Rectoría para continuar con el trámite correspondiente.

6.2 Referente a la Evaluación de Desempeño del Personal:

- 6.2.1 Las autoridades de Secretaría General reciben correo de la Dirección General de Recursos Humanos indicando el inicio del periodo de la evaluación del desempeño.
- 6.2.2 El (la) Secretario(a) General evalúa a los Jefes de Departamento, al Subsecretario(a) General, al personal de SG/AA-RDI-SP y los jefes de departamento evalúan al personal bajo su cargo.
- 6.2.3 Una vez abierto este periodo los evaluadores entran a la página <http://intranet.utp.ac.pa> para proceder con la evaluación.
- 6.2.4 Efectuada la misma, el evaluador procede a reunirse con el personal para la entrevista de evaluación.
- 6.2.5 Durante la entrevista el evaluado selecciona de la lista de seminarios que aparecen en el sistema, los seminarios que le interesa o bien otros que considere necesarios.
- 6.2.6 El evaluado firma digitalmente su evaluación si está de acuerdo al resultado de la entrevista.
- 6.2.7 El evaluador firma digitalmente la evaluación de cada colaborador.
- 6.2.8 El evaluador anota sus observaciones.
- 6.2.9 Secretaría General recibe de la Dirección General de Recursos Humanos los resultados de cada evaluación a través de nota.
- 6.2.10 SG/AA distribuye a cada colaborador la evaluación de su desempeño.

6.3 Referente a las Capacitaciones dirigidas al Personal de Secretaría General:

El Representante de Calidad lleva el registro de las capacitaciones realizadas al personal de Secretaría General, el cual se lleva en el registro de capacitaciones de Secretaría General. (*Ver Anexo 4: Control de Registro de Capacitaciones*).

- 6.3.1 El Representante de Calidad confecciona durante el primer cuatrimestre de cada año un plan anual de capacitación el cual lo registra en el Control de Programas de Capacitación. (*Ver Anexo 5: Control de Programas de Capacitación*).
- 6.3.2 Las capacitaciones de SG son detectadas por las siguientes instancias:
- Nuevas aplicaciones y/o tecnología.
 - Capacitaciones programadas por el Departamento de Capacitación y

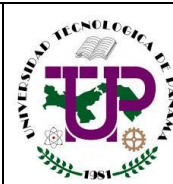
Código	Revisión	Fecha	Página	Documento No Controlado
PCUTP-SG-AA-004	07	20/06/2016	Página 3 de 6	



Universidad Tecnológica de Panamá

Secretaría General

Manual de Procedimientos



Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos

Desarrollo de la Dirección General de Recursos Humanos.

- Resultado de las evaluaciones del desempeño.
- Cambios producidos en la Institución o puestos de trabajo.
- Cambios en los procesos y/o métodos de trabajo.

6.3.3 El Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Recursos Humanos envía nota a Secretaría General con la capacitación a desarrollarse y el nombre de los colaboradores que deben participar según resultado de la evaluación de desempeño o invitación a capacitaciones especiales.

6.3.4 De necesitar una capacitación exclusiva para el personal de Secretaría General, el Representante de Calidad en coordinación con el (la) Secretario(a) General o Subsecretario(a) General lo solicita al Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Recursos Humanos.

6.3.5 El Representante de Calidad coordina con la Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación (DITIC) la capacitación para los nuevos programas y aplicaciones informáticos.

6.3.6 El colaborador podrá participar de capacitaciones internas como externas desarrolladas por otras instituciones.

6.3.7 Cada colaborador debe informar sobre su participación en las capacitaciones al Representante de Calidad, el cual añade en el Control de Registro de Capacitaciones. Al obtener su certificado debe entregar copia confrontada del mismo al Representante de Calidad, la copia confrontada será remitida al Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Dirección General de Recursos Humanos para que registre la participación del colaborador y para que la copia confrontada sea archivada en el expediente del colaborador. En el caso de los certificados emitidos por la Dirección General de Recursos Humanos, las copias de los certificados serán enviadas directamente al expediente del colaborador por parte de la Dirección General de Recursos Humanos.

6.4 Referente a la Evaluación de la Capacitación: Se evaluarán las Capacitaciones donde el personal adquiera conocimiento para desempeñarse efectivamente en el puesto de trabajo:

6.4.1 Una vez terminada la capacitación, el Representante de Calidad entrega a los participantes la Evaluación de la Capacitación (*Ver Anexo 6: Evaluación de la Capacitación*) donde los participantes marcan los comentarios sobre la capacitación, el facilitador y la logística.

Nota 1. Si la Dirección o entidad organizadora cuenta con un formato para realizar la evaluación sobre la capacitación dada, Secretaría General podrá utilizar dicho documento para realizar la evaluación y solicitará copia de los resultados al organizador.

6.4.2 Tres meses después de la capacitación, el Secretario General o Jefe de Departamento y/o Sección proceden a evaluar a través del formato Evaluación de

Código	Revisión	Fecha	Página	Documento No Controlado
PCUTP-SG-AA-004	07	20/06/2016	Página 4 de 6	



Universidad Tecnológica de Panamá
Secretaría General
Manual de Procedimientos



Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos

la Efectividad de la Capacitación al participante (*Ver Anexo 7: Evaluación de la Efectividad de la Capacitación*).

6.4.4 El Representante de Calidad elabora un informe con los resultados obtenidos de la evaluación de la capacitación, con acciones de mejora si hay lugar a ello.

6.4.5 El Representante de Calidad le da seguimiento a las capacitaciones planeadas para que estas se realicen. (*Ver Anexo 5: Control de Programas de Capacitación*).

7. Manejo y archivo de procedimientos:

“Cada destinatario/área es responsable del correcto manejo y archivo de los procedimientos. Entiéndase por archivo, la acción de mantener los procedimientos en lugares seguros, apropiados y de fácil acceso para su consulta, revisión o puesta al día.”

8. Anexos:

Nº	Documento	Código actual	Código anterior	Documentos Internos o Externos
1	Entrevista para selección de personal	FUTP-SG-AA-012-1	----	Interno
2	Control de entrada de Documentos de Acciones de Personal	----	----	Externo
3	Control de entrada de Documentos Personales	----	----	Externo
4	Control de Registro de Capacitaciones	RUTP-SG-RC-06-1	RCUTP-SG-RC-07-2014	Interno
5	Control de Programas de Capacitación	FUTP-SG-RC-001-2	FUTP-SG-RC-001-1	Interno
6	Evaluación de la Capacitación	RUTP-SG-RC-02-03	RCUTP-SG-RC-02-2012	Interno
7	Evaluación de la Efectividad de la Capacitación	RUTP-SG-RC-04-3	RCUTP-SG-RC-04-2012	Interno

9. Registro de Modificaciones a este Procedimiento

Página	Descripción de Modificaciones	Revisión	Fecha
3	Del punto 7.2 Referente a la Evaluación de Desempeño del Personal se modificó los puntos 7.2.5 y 7.2.6	05	17/8/2015
3	Se modificó el punto 7.3 Referente a las Capacitaciones dirigidas al Personal de SG	05	17/8/2015
7	Se modificó el cuadro de aprobación del procedimiento	05	17/8/2015

Código	Revisión	Fecha	Página	Documento No Controlado
PCUTP-SG-AA-004	07	20/06/2016	Página 5 de 6	



Universidad Tecnológica de Panamá Secretaría General Manual de Procedimientos



Procedimiento de Gestión de Recursos Humanos

1-7	Se modificó la estructura del formato del procedimiento- pie de página: se cambió la codificación genérica del código del procedimiento y se eliminó la columna Documentado por	06	9/10/2015
1	Se eliminó la Introducción: Este procedimiento establece las acciones a seguir para la selección del personal idóneo para cubrir los puestos requeridos por Secretaría General, la realización de la evaluación del desempeño del personal y la elaboración de planes de capacitación con el fin de fortalecer las habilidades y competencias del personal de Secretaría General.	06	9/10/2015
1	Se eliminó de Abreviaturas: DGRH: Dirección General de Recursos Humanos, DITIC: Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación, SSG: Subsecretario(a) General	06	9/10/2015
3	Se eliminó: Una vez que está por finalizar el periodo de contratación y atendiendo al desempeño del personal, SG solicita la renovación del contrato a Rectoría a través de nota. Y se agregó: 6.1.14 Una vez que está por finalizar el periodo de contratación y atendiendo al desempeño del personal, la Dirección General de Recursos Humanos envía una circular con la encuesta para renovación de contrataciones a Secretaría General; al llenar esta encuesta es enviada, a través de nota, a Rectoría para continuar con el trámite correspondiente.	06	9/10/2015
4	Se eliminó: Tres semanas después de recibida la capacitación, se le entregará al participante el formato de evaluación del aprendizaje (<i>Ver Anexo 7: Evaluación del Aprendizaje</i>). Éste describirá cómo ha implementado el conocimiento adquirido para mejorar su desempeño en el lugar de trabajo.	07	20/06/2016
5	Se eliminó del Anexo Evaluación del Aprendizaje RUTP-SG-RC-03-3	07	20/06/2016

Actividad	Responsable	Nombre	Firma	Fecha
Documentado por:	Representante de Calidad	Minerva Escobar		20/06/2016
Revisado por:	Asistencia Administrativa	Karen Atencio		20/06/2016
Aprobado por:	Secretario General	Luis A. Barahona G.		21/06/2016

Código	Revisión	Fecha	Página	Documento No Controlado
PCUTP-SG-AA-004	07	20/06/2016	Página 6 de 6	