



PLAN DE CAPACITACION UNIVERSIDAD AUTONOMA SAN SEBASTIAN, para el periodo Año 2023-2024

I. INTRODUCCION

El objetivo del presente plan es desarrollar un programa de capacitación adecuado a los requerimientos estratégicos del Capital Humano, a fin de alcanzar los objetivos generales de la institución y asegurar la rentabilidad y sostenibilidad, a partir del Diagnóstico de necesidades identificados en **Universidad Autónoma San Sebastián**.

En la elaboración del PLAN DE CAPACITACION, dirigido a todo el capital humano de la **Universidad Autónoma San Sebastián**, se ha considerado el siguiente marco de referencia:

MISIÓN INSTITUCIONAL

“Formar profesionales de excelencia en las diferentes ramas del saber humano y la práctica, con el fin de lograr recursos humanos calificados, que propicien los cambios requeridos en las organizaciones”.

VISIÓN INSTITUCIONAL

“Ser una Universidad que ofrece estudios superiores de calidad, salvaguardando los derechos de la persona humana y de la comunidad dentro de las exigencias de la verdad y el bien común”.

Valores / Identidad institucionales de la IES

Sabiduría

Enseñar con idoneidad y aprender todo lo que hace mejores a los seres humanos, comprender la importancia del eco ambiente, favorecer la transferencia del saber, mediante la docencia, la investigación, y la extensión, para transformar a las personas en personas sabias, juiciosas y con alto sentido crítico de la realidad siempre modificable.

Honestidad

Trabajar con rectitud y honradez, respetando las normas de sana convivencia social.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	1
---	---	--------------------------	---



Verdad

Actuar con sinceridad y verdad, para generar confianza y respeto, bases sólidas de la conciencia moral que debe regir todos los ámbitos de la vida humana.

Libertad

Comprenderla como derecho natural y fundamental de todo individuo, para tomar sus propias decisiones y hacerse independiente en todos los órdenes del desarrollo personal.

II. DETECCIÓN DE NECESIDADES

Los resultados de la autoevaluación para la acreditación del ANEAES, del diagnóstico del clima organizacional, la estrategia competitiva de la Universidad; así como la actualización permanente de los conocimientos relacionados con las competencias claves necesarias, la búsqueda de capital humano motivado y orientado a resultados y servicios a los alumnos, requiere la elaboración de un plan de capacitación específico para el personal interno de la universidad previsto para el periodo Abril 2023 – Noviembre 2024.

Las exigencias del mercado y nuestras competencias centrales, hace necesaria proporcionar el capital humano preparado a enfrentar los nuevos desafíos, para lo cual el plan de capacitación se orienta hacia la provisión de esas competencias.

III. OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS EN CAPACITACIÓN

- 1) Buscar que el capital humano obtenga excelencia operacional, orientada cliente tanto interno como externo, metas y resultados, a fin de lograr la sostenibilidad y evolución de la universidad.
- 2) Entrenar y motivar al capital humano de la universidad, para que realicen su trabajo en base a lo establecido en los procedimientos correspondientes.
- 3) Motivar al capital humano de la universidad para la asistencia por cuenta propia a cursos de capacitación, que le permita contar con conocimientos

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	2
---	---	--------------------------	---



y habilidades básicas necesarias para desarrollarse, y acompañar la ejecución de los objetivos estratégicos de la Institución.

- 4) Mejorar la calidad en la atención a los alumnos, a través de cursos y herramientas en el lugar de trabajo, de manera a lograr una mejora continua exigida por los tiempos modernos.
- 5) Mejorar los estándares de desempeño del capital humano y aumentar su productividad.
- 6) La meta para la Dirección de Talento Humano , en términos de horas de capacitación es realizar 29, 5 hs, distribuidos en 11 cursos/Talleres, desde la segunda quincena del mes abril 2023 hasta la primera quincena del mes de Noviembre del año 2024, El calendario de Ejecución con sus correspondientes horas y montos de inversión se adjunta en una planilla adicional a la misma.

IV. POLITICAS GENERALES DE CAPACITACION

- 1) Reforzar con el capital humano de la universidad en el logro de identificación plena de los mismos con la cultura corporativa y su alineamiento con la Misión y Visión de Universidad Autónoma San Sebastián.
- 2) Hacer énfasis en las **COMPETENCIAS CENTRALES** (Actitudes, Conocimientos y Habilidades).
- 3) Ejecutar talleres vivenciales donde se busque consolidar el cambio de actitud del capital humano, y su compromiso con los valores de la universidad.
- 4) La ejecución del Plan de capacitación se realizará en forma interna en la sala de Capacitación, y externamente en instituciones de enseñanza, y locales apropiados a la conveniencia y necesidad.
- 5) Se contará con instructores internos, y externos según necesidad.
- 6) Los cursos se realizarán preferentemente en la tercera semana de cada mes, para evitar la interferencia con trabajos de los primeros días y últimos días del mes.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	3
---	---	--------------------------	---



- 7) Se designará a una Consultoría Externa a fin de Coordinar las Capacitaciones, sea interno o Externo, seguimiento y control de los cursos de capacitación y la implementación de procedimientos desarrollados en los cursos.
- 8) Se expedirán certificados de participación, conforme al reglamento de capacitación específicamente elaborado, y tendrán validez para las promociones, mejoras salariales, y otros que el Director de Talento Humano considere necesario.

V. PLANTEL DE INSTRUCTORES

Los instructores que dicten los cursos serán profesionales internos de la empresa, y/o externos a la universidad. Todos los instructores que dicten los cursos pasaran por un proceso de evaluación permanente de los alumnos y la institución. Los instructores podrán ser los siguientes:

- 1) **Capital humano de la Empresa:** Directores, Docentes. La enseñanza no será remunerada.
- 2) **Instructores externos** según conveniencia, contratados en función de sus conocimientos, experiencia en los temas a desarrollar, y evaluación en cursos anteriores dictados en la Universidad. Los presupuestos de los mismos serán previamente analizados por el Director de Talento Humano y presentar al Consejo directivo, y su aceptación deberá ajustarse además al presupuesto anual bajo el concepto de ; Capacitaciones.
- 3) **Consultores Externos**, con las competencias necesarias para dar satisfacción a las necesidades detectadas dentro del área del Talento humano de la Universidad (Trabajo en equipo, comunicación y Liderazgo entre otros) los cuales serán necesarios para el logro de los objetivos tanto de la Universidad, como el de los colaboradores de la misma. Los presupuestos presentados serán previamente analizados por el Director de Talento Humano, y su aceptación deberá ajustarse además al presupuesto anual bajo el concepto de Gastos de Personal (o bajo la cuenta que el dpto. Administrativo-contable) considere adecuado.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	4
--	-----------------------------------	-------------------	---



VI. LUGARES PARA REALIZAR CURSOS

- 1) El local del Auditorio “Ing. Juan Carlos Wasmosy”, de la Universidad Autónoma sito en Saturio Ríos y De las Residentas -San Lorenzo, en días y horas que serán fijados de acuerdo a la mejor alternativa para cada caso.
- 2) Podrán designarse eventualmente otros locales externos para determinados outdoors training de acuerdo a necesidad.

VII. EVALUACION DE LOS CURSOS

- 1) Las evaluaciones de los cursos se realizarán con encuestas dirigidas a las personas que asisten al curso; el instrumento a utilizar para la recabación de datos será un cuestionario debidamente preparado para el efecto.
- 2) Este cuestionario, aunque ya estandarizado por la Universidad, se irá ajustando de acuerdo a las necesidades tanto del grupo evaluado como del evaluador.

VIII. PLAN DE ACCION

Para lograr la misión, objetivos y políticas, definidos en este Plan de capacitación se ha establecido un plan de acción para el año 2023-2024, que incluye:

Quiénes serán capacitados, qué temas se desarrollarán, quiénes serán los instructores, cuando se harán los cursos y el costo estimativo.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	5
--	-----------------------------------	-------------------	---



1) Metodología de los cursos

Los módulos y temas se desarrollarán en forma teórica y práctica. Estarán compuestos por clases magistrales, talleres vivenciales, seminarios, y juego de roles.

En todos los temas se privilegiará el aprendizaje, buscando desarrollar los siguientes aspectos:

- Participación activa y compromiso con la Universidad.
- Ejemplos y problemas reales.
- Predisposición favorable de los participantes a la acción.
- Espíritu de equipo.
- Entusiasmo y dinamismo.
- Producción y medición de resultados concretos en sus puestos de trabajo.
- Seguimiento para asegurar que los resultados obtenidos se mantengan en el tiempo.

2) A quien capacitar y entrenar

Se capacitará en todos los niveles y a todos los colaboradores de la Universidad, designados para asistir a cualquiera de las actividades de capacitación desarrolladas por la misma, conforme al Plan de Capacitación.

Destinatarios

- Directores
- Coordinadores de Carreras
- Jefes y responsables de Oficinas
- Personal administrativo y académico

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	6
---	---	--------------------------	---



3) Programa

- Los cursos se desarrollarán de Abril//2023 a noviembre/2024, según cronograma adjunto.
- Los horarios serán fijados de acuerdo a la mejor alternativa para cada caso .
- Las duraciones de los cursos serán de un día al mes, con periodicidad a coordinar.
- Talleres y jornadas completas que podrán desarrollarse los días sábados, domingos y/o feriados.

4) Competencias a considerar en la capacitación

Conocimientos:

- Áreas del saber de las distintas carreras ofrecidas: cursos tendientes a fortalecer el conocimiento de los Cursos ofrecidos por la Universidad, para satisfacer las necesidades e intereses de sus potenciales Alumnos

Habilidades:

- Orientación al cliente: talleres tendientes a desarrollar la creatividad e innovación a fin de aumentar la productividad, y satisfacción de los clientes internos (Personal administrativo - académico y docentes de la universidad) y externos (alumnos).
- Manejo de Tic's para docentes: Entender que la utilización de las TICs dentro de la formación continua del docente, ayuda en gran medida que vayan incluyendo las tecnologías dentro de las aulas en todo el proceso enseñanza aprendizaje.
- Manejo de Simulacro y evento contra incendios : Como parte del proceso de Seguridad ocupacional, del Dpto. de Gestión del Talento Humano, y como uno de los requisitos exigidos por el METSS, se hace necesaria una capacitación anual sobre el uso de mangueras, extintores de incendios, y todo lo referente a seguridad ocupacional.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	7
--	-----------------------------------	-------------------	---



Actitudes:

- **Liderazgo:** cursos y talleres que permitan que los colaboradores deseen identificar sus propias potencialidades y habilidades personales y profesionales, y a partir de ahí lograr mayor efectividad en su desempeño personal.
- **Inteligencia emocional:** cursos y talleres que permitan tomar conciencia de nuestras propias emociones, acentuar la capacidad para trabajar en equipo y la efectividad para liderar el cambio.
- **Trabajo en Equipo:** talleres que permitan a los participantes comprender que el todo es la suma de las partes, de allí la importancia de realizar los trabajos en equipo

5) Áreas de capacitación

MODULO I : LIDERAZGO EFECTIVO PARA LOGRAR UN EQUIPO DE ALTO IMPACTO . Dividido en 4 talleres

TEMAS POR TALLER

1. Liderazgo y equipo de alto Impacto
2. Comunicación asertiva
3. Relaciones Interpersonales I
4. Relaciones Interpersonales II

DIRIGIDO A:

- A) Directores, Coordinadores de áreas y Jefes de departamentos
- B) Todos los colaboradores de la Universidad

MODULO II : DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES Y ESPECÍFICAS.

Dividido en 3 talleres

TEMAS POR TALLER:

- 1 Coaching Organizacional
- 2 Inteligencia Emocional
- 3 Actitudes

DIRIGIDO A: Todos los colaboradores de mandos medios de la Universidad.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	8
---	---	--------------------------	---



MODULO III : DESARROLLO DE HABILIDADES GERENCIALES Y ESPECÍFICAS.

Dividido en 2 talleres

TEMAS POR TALLER :

- 1 Evaluación de desempeño I
- 2 Evaluación de desempeño II: Como retroalimentar

DIRIGIDO A: Directores, Coordinadores de áreas y Jefes de departamentos que realicen evaluaciones.

IX. CAPACITACION FUERA DE LA EMPRESA O POR CUENTA PROPIA

Los colaboradores que concluyan los módulos en forma satisfactoria tendrán la posibilidad de participar en cursos externos de acuerdo a la conveniencia de la Universidad con pago parcial o total de las mismas

X. EVALUACION DE LOS RESULTADOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación elaborado para el año 2023-2024, será evaluado semestralmente, lo cual permite los ajustes necesarios para mejorar su eficacia, y debe considerar dos aspectos principales:

- 1) Determinar hasta que punto la ejecución del Plan de capacitación produjo en realidad las modificaciones deseadas en el comportamiento, actitudes y rendimiento del personal administrativo, académico y docentes.
- 2) Demostrar que los resultados del plan, presentan relación con la consecución de las metas estratégicas de la organización.

A-Evaluación a nivel Institucional

A nivel de la empresa, la ejecución de un plan de capacitación es uno de los medios de aumentar la eficacia, eficiencia, y debe proporcionar resultados concretos como:

- 1) Aumento de la eficacia de la Universidad , es decir lograr el alcance de las metas presupuestadas en un 100% en forma mensual.

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	9
---	---	--------------------------	---



- 2) Mejoramiento de la imagen de la empresa, que producirá una reducción de las quejas de los alumnos a 0%.
- 3) Mejoramiento del clima organizacional, que se traduce en: las propiedades del ambiente laboral percibidas por los colaboradores de la Universidad, que pueden impactar en los resultados, marcando la diferencia entre un buen y mal desempeño.
- 4) La asistencia del 100% de los colaboradores en las reuniones formales organizadas por la universidad, y 90% en las reuniones informales organizadas por los grupos naturales.
- 5) Alcanzar el 100% de identificación con la empresa, mediante el uso de uniforme, plaqueta personal, remeras con el logo de la universidad, de los souvenirs con logo de UNIVERSIDAD AUTONOMA SAN SEBASTIAN, en actos públicos y otros lugares.
- 6) Mejores relaciones entre la Universidad, docentes y colaboradores, traducible en la disminución de errores que producen quejas e inseguridad entre los mismos .
- 7) Facilidad de participar en los cambios y en la innovación, como consecuencia de la mayor formación y solidez de conocimientos.
- 8) Aumento de la eficiencia, que logrará alcanzar los objetivos estratégicos, con los medios de la empresa, utilizados en forma racional.

B-Evaluación a nivel del capital humano

A nivel de capital humano, la ejecución del plan de capacitación debe proporcionar resultados como:

- 1) Aumento de la eficiencia individual, mediante la utilización correcta de los manuales de procedimientos, así como el mejoramiento de la calidad en la presentación de trabajos, disminución de desperdicios en útiles de oficina, y el uso adecuado del teléfono y otros equipos de oficina;
- 2) Reducción de la rotación de personal a niveles mínimos;
- 3) Retención del personal calificado.
- 4) Reducción del ausentismo por motivos no justificados;
- 5) Aumento de las habilidades de las personas, que permita motivación permanente y autoestima;

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	10
---	---	--------------------------	----



- 6) Elevación del conocimiento de las personas, que mejora la autogestión en el puesto de trabajo y la disminución de errores;
- 7) Cambio de actitudes y de comportamiento de las personas, que produzca una mejor presentación e imagen, participación activa y motivada en todas las actividades sociales, culturales, y solidarias.

Todos estos criterios y parámetros se evaluarán a través de la evaluación del desempeño, informes cualitativos, y cuantitativos que serán preparados en base a los datos proporcionados por los sectores contables, financieros, y administrativos; así como diálogos, entrevistas, reuniones formales e informales con los diferentes niveles por parte del área designada para el efecto.

C. Indicadores de la eficiencia de los cursos del Plan de capacitación

- 1) Calificación por parte del instructor, sea interno o externo en base a pruebas aplicadas a cada participante si la situación así lo requiera.
- 2) Presentación de una evaluación por escrito de cada participante en forma individual o grupal, en cursos que asisten, conforme al formulario preparado para el efecto.
- 3) Informe del jefe inmediato sobre el desempeño del colaborador que ha participado de los cursos previstos en el Plan de capacitación, en caso, de no ver mejoras en el aspecto capacitado.

D. CRONOGRAMA DE CURSOS Y PRESUPUESTO

Premisas del Presupuesto

- En caso de realizarse en la sala de capacitación de la Universidad, cursos con capacitadores internos, el costo incluye coffe break, materiales, por días de capacitación.
- En caso de realizarse en la sala de capacitación de la Universidad, cursos con capacitadores externos, el costo incluye honorarios profesionales de los mismos.
- El costo de los instructores es Ad- honorem en caso de ser interno, y en caso de ser instructor externo, deberá tener la autorización del Director de Talento Humano .

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	11
---	---	--------------------------	----



- El costo de cursos solicitados por los mismos colaboradores o Docentes para capacitaciones externas, el jefe de área propondrá la pertinencia del mismo, y el Consejo Directivo asignará el porcentaje a ser cubierto por la Universidad si fuera aceptado.
- A partir de la presente presentación, necesidades y objetivos se elabora el presupuesto mensual del plan de capacitación para el año 2023- 2024, que se detalla a continuación:

CRONOGRAMA DE CURSOS Y PRESUPUESTO MENSUAL AÑO 2023-2024 (En millones de guaraníes)

El costo total del plan de capacitación para :

El año 2023: será de guaraníes **15.800.000 (Quince millones ochocientos mil guaraníes, IVA incluido)**

El año 2024 será de guaraníes **19.250.000 (Diez y nueve millones doscientos cincuenta mil guaraníes, IVA incluido)**

Se adjunta detalle de cursos por mes en el Anexo.

Dra. Gladys Paiva de Báez
Directora Ejecutiva de GP&Asociados

Elaborado por : GP& Asociados-Consultoría en Gestión de Personas	Aprobado por Comité Ejecutivo:	Fecha: 02/03/2023	12
---	---	--------------------------	----