



UNIVERSIDAD DE
GUADALAJARA
Red Universitaria de Jalisco

Plan anual de capacitación del Centro Universitario del Sur 2024

Contenido

Introducción.....	2
Objetivos.....	4
General.....	4
Específicos.....	4
Metas	4
Diagnóstico del análisis FODA.....	4
Diagnóstico de intereses de capacitación.....	5
Planeación anual.....	6
División de personal y temáticas	6
Número de participantes y temas	7
Ejecución y desarrollo.....	8
Seguimiento y evaluación	9
Anexos.....	11
1. Grupos y temáticas.....	11
2. Cronograma de actividades.....	43

Introducción

En la actualidad, organismos internacionales y nacionales resaltan la necesidad de mantener y promover la *Educación permanente* que implica que el ser humano aprenda durante toda su vida, y que se le ofrezca la oportunidad de continuar con esa educación para fortalecer su comunidad y la parte espiritual del ser humano¹

Así mismo, el Instituto Nacional del Emprendedor de la Secretaría de Economía de nuestro país, alienta la búsqueda constante de conocimientos y mejora de habilidades de los colaboradores para estar al día con los cambios repentinos que se suceden en el mundo laboral altamente competitivo; así como la implementación de nuevas tecnologías de información y comunicación que permitan y faciliten la elaboración de las tareas. (Instituto Nacional del Emprendedor, 2010).²

En este sentido, la Universidad de Guadalajara comprometida con el desarrollo de una cultura y trabajo donde se promueva la igualdad laboral y no discriminación, a través de la Coordinación General de Recursos Humanos (CGRH) y su dependencia, la Coordinación para el Desarrollo del Personal Universitario (CODEPU) desarrolla mediante el trabajo colegiado con las diversas dependencias universitarias, el diseño e implementación de programas de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales de las personas trabajadores mediante la formación y actualización.

El presente Plan Anual de Capacitación del Centro Universitario del Sur es la concentración y programación de los cursos que han sido identificados por los titulares de las áreas operativas del Centro Universitario como herramientas para fortalecer las competencias laborales de su equipo de trabajo mediante el formato de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para equipos de trabajo; mismo que fue compartido con el coordinador de personal de la dependencia para el llenado por los jefes o titulares de área, quienes están en continuo interacción con las personas

¹ Lynch, J. (1977). La Educación permanente y la preparación del personal docente. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000031176_spa

² Instituto Nacional del Emprendedor. (2010). Recursos Humanos - Proceso de capacitación del personal. Recuperado de: <http://www.contactopyme.gob.mx/guiasempresariales/guias.asp?s=10&g=1&sg=8>

trabajadoras de todas las áreas del Centro Universitario y pueden identificar las oportunidades de mejora en su desempeño.

Los eventos de capacitación se han planificado por temas de capacitación y área de interés de las diferentes partes interesadas en el proceso de capacitación con lenguaje accesible, incluyente y no diferentes partes interesadas en el proceso de capacitación con lenguaje accesible, incluyente y no sexista, libre de estereotipos, prejuicios y cualquier forma de discriminación, favoreciendo el trato igualitario hacia todos los grupos o sectores del Centro Universitario del Sur.

Objetivos

General

Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras en el área administrativa y operativa del Centro Universitario del Sur para el fortalecimiento de sus competencias laborales y ofrecer condiciones de trabajo con igualdad de oportunidades a través del proceso de formación y capacitación.

Específicos

- Contribuir a la mejora continua de los equipos de trabajo administrativo y operativo mediante el fortalecimiento de las competencias de las personas trabajadoras
- Fortalecer el compromiso de los trabajadores administrativos con base en igualdad laboral y no discriminación.
- Aportar al desarrollo humano y organizacional de las personas trabajadoras y las áreas de trabajo administrativo y operativo.

Metas

Capacitar al 80% de los trabajadores administrativos del Centro Universitario del Sur.

Diagnóstico del análisis FODA

Se muestra análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), de plan anual de capacitación del Centro Universitario del Sur.

Tabla 1. Análisis FODA

Fortalezas	Conocimientos, habilidades de los colaboradores por experiencias previas.
	Apertura a la adquisición y desarrollo de habilidades para lograr los objetivos.
	Personas trabajadoras con la experiencia y el conocimientos en las temáticas.
Debilidades	Movilidad de facilitadores o colaboradores a las aulas de enseñanza a utilizar.
Oportunidades	Oferta gratuita de Instituciones que brindan beneficios para que las personas trabajadoras sigan capacitándose.
Amenazas	Disminución de presupuesto institucional para la operación de planes y programas

Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista al Coordinador de Personal de la dependencia.

Diagnóstico de intereses de capacitación

El área de Desarrollo del Personal Universitario ha desarrollado una metodología centrada en la persona trabajadora para detectar las oportunidades de mejora en el desempeño; a través del análisis de los procesos administrativos se han enlistado una serie de cursos tendientes a fortalecer las competencias de las personas trabajadoras. A partir del listado de cursos se ha diseñado un formato denominado *Diagnóstico de Necesidades de Capacitación*, mismo que es requisitado por los jefes inmediatos de las diferentes áreas de la dependencia universitaria, para que de acuerdo al desempeño cotidiano se haga la propuesta de cursos en los que deben participar los colaboradores de las áreas. De acuerdo a los resultados obtenidos en necesidades de capacitación, los tipos de formación y las temáticas que pueden abordarse son las siguientes:

Formación empresarial

- Electricidad básica
- Introducción a la gestión de riesgos institucionales
- Mantenimiento y conservación de áreas verdes
- Office básico
- Redacción y ortografía
- Servicio al usuario
- Protocolo
- Técnicas de limpieza

Formación humana

- Administración del tiempo
- Comunicación asertiva en el trabajo
- Espacios libres de violencia y discriminación en razón de género
- Masculinidades alternativas (afectivas y no violentas)
- Prevención del acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral y educativo
- Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad De Guadalajara
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Los derechos de las personas de la diversidad sexual y cómo prevenir la discriminación por la orientación sexual e identidad de género.
- Cardioprotección

Planeación anual

Para su realización se tomó en cuenta las actividades de los colaboradores universitarios, las oportunidades de mejora detectadas por el jefe inmediato en la cotidianidad del desempeño de las personas trabajadoras, la temporalidad con mayor carga laboral, los periodos vacacionales y las recomendaciones de la Coordinación de Personal del Centro Universitario para llevar a cabo las actividades.

División de personal y temáticas

Se realizó una división de grupos acorde al número de trabajadores y la modalidad de cada temática, tomando en cuenta los periodos con mayor y menor carga laboral obteniendo como resultado la siguiente organización

Tabla 2. Número de grupos por temática

<i>Temática</i>	<i>Modalidad</i>	<i>Número de grupos</i>
<i>Comunicación asertiva</i>	Presencial	2
<i>Electricidad Básica</i>	Presencial	2
<i>Técnicas de limpieza</i>	Presencial	1
<i>Protocolo</i>	Presencial	2
<i>Introducción a la Gestión de Riesgos Institucionales</i>	Híbrido	1
<i>Mantenimiento y conservación de las áreas verdes</i>	Presencial	1
<i>Office Básico</i>	Virtual sincrónico	2
<i>Historia e Identidad Universitaria</i>	Híbrido	1
<i>Administración del tiempo</i>	Presencial	3
<i>Redacción y ortografía</i>	Presencial	2
<i>Trabajo en equipo</i>	Presencial	3
<i>Liderazgo</i>	Presencial	2
<i>Los derechos de las personas de la diversidad sexual y cómo prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género</i>	Presencial	1
<i>Espacios libres de violencia y discriminación en razón de género</i>	Presencial	1
<i>Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad de Guadalajara</i>	Presencial	1
<i>Masculinidades alternativas (afectivas y no violentas)</i>	Presencial	1
<i>Prevención del acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral y educativo</i>	Presencial	1
<i>Servicio al usuario</i>	Presencial	2
<i>Cardioprotección</i>	Híbrido	1

Fuente: Elaboración propia con base en el formato DNC requisitado por la dependencia

Número de participantes y temas

A continuación, se presenta el número de participantes, segmentado en hombres y mujeres por cada tema de capacitación.

Tabla 3. Número de participantes y temas

<i>Temática</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
<i>Comunicación asertiva en el trabajo</i>	16	38	55
<i>Electricidad Básica</i>	37	1	38
<i>Técnicas de limpieza</i>	13	2	15
<i>Protocolo</i>	16	44	60
<i>Introducción a la Gestión de Riesgos Institucionales</i>	13	14	27
<i>Mantenimiento y conservación de las áreas verdes</i>	19	5	24
<i>Office Básico</i>	14	47	60
<i>Historia e Identidad Universitaria</i>	8	12	20
<i>Administración del tiempo</i>	21	39	60
<i>Redacción y ortografía</i>	19	41	60
<i>Trabajo en equipo</i>	21	41	62
<i>Liderazgo</i>	21	31	52
<i>Los derechos de las personas de la diversidad sexual y cómo prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género</i>	9	14	23
<i>Espacios libres de violencia y discriminación en razón de género</i>	10	19	29
<i>Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad de Guadalajara</i>	9	11	20
<i>Masculinidades alternativas (afectivas y no violentas)</i>	11	4	15
<i>Prevención del acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral y educativo</i>	8	12	20
<i>Servicio al usuario</i>	18	36	54
<i>Cardioprotección</i>	11	18	29

Fuente: Elaboración propia con base en el formato DNC requisitado por la dependencia

Ejecución y desarrollo

Para la ejecución y desarrollo de las temáticas para la capacitación de los colaboradores universitarios se plantea en el periodo septiembre 2023 a diciembre 2024, resultando de la siguiente manera:

Tabla 4. Cronograma general del Plan Anual de Capacitación

Tema a desarrollar	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Comunicación asertiva												
Electricidad Básica												
Técnicas de limpieza												
Protocolo												
Introducción a la Gestión de Riesgos Institucionales												
Mantenimiento y conservación de las áreas verdes												
Office Básico												
Historia e Identidad Universitaria												
Administración del tiempo												
Redacción y ortografía												
Trabajo en equipo												
Liderazgo												
Los derechos de las personas de la diversidad sexual y cómo prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género												
Espacios libres de violencia y discriminación en razón de género												
Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad de Guadalajara												
Masculinidades alternativas (afectivas y no violentas)												
Prevención del acoso y hostigamiento sexual en el entorno laboral y educativo												
Servicio al usuario												
Cardioprotección												

La organización de cada grupo, temática y horarios se pueden observar en el anexo 1 (Grupos y temáticas), así como el cronograma de actividades (anexo 2) Cronograma general de capacitación.

Seguimiento y evaluación

Para el seguimiento y evaluación de los cursos y talleres a desarrollar, se formará un expediente; tomando como base los parámetros del estándar de competencia EC0217.01 *Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal*, del El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), el expediente estará compuesto por:

Oficios de solicitud del curso:

Permite dar seguimiento al proceso de capacitación de los colaboradores del Centro Universitario.

Carta descriptiva del curso o taller:

Facilita la observación y el orden de los diferentes procesos de planificación y del desarrollo de las actividades de enseñanza implicadas.

Evaluaciones:

La estrategia a utilizar para verificar/evaluar el aprendizaje de los participantes será antes, durante y después de cada capacitación, es decir, se realizará una evaluación diagnóstica, con el objetivo de identificar los conocimientos previos acerca del tema a desarrollar; una evaluación formativa, con el objetivo de revisar el proceso de aprendizaje; y una evaluación final, que tiene la finalidad de conocer el aprendizaje adquirido por parte de los participantes. Las técnicas y los instrumentos a utilizar serán acorde a cada capacitador.

Encuestas de satisfacción:

En este sentido, la opinión de los participantes o colaboradores también es un aspecto muy importante a considerar, ya que puede brindar información para la mejora de los cursos y taller de capacitación y brindar un seguimiento adecuado para el cumplimiento de necesidades del Centro Universitario. Por ende, una encuesta de satisfacción será tomada en cuenta en el proceso de seguimiento y evaluación.

Informe final del curso:

El facilitador o capacitador podrá describir de forma global el desempeño del grupo, el desarrollo del curso y su experiencia en el curso.

Lista de asistencia-fotografías

Podrá generar un registro estadístico sobre el nivel de asistencia obtenido y evidencias del curso que se desarrolle.

Para la evaluación de eficacia del Plan de Capacitación la CODEPU ha desarrollado un formato de evaluación de impacto que es implementado a través de una entrevista a los jefes inmediatos de las personas trabajadoras, una vez que ha concluido la capacitación.

El seguimiento a la implementación del presente Plan de Capacitación Anual de CUSUR es responsabilidad de la alta dirección del mismo centro con la gestión y apoyo de la Coordinación General de Recursos Humanos a través de la Coordinación para el Desarrollo del Personal Universitario.