

 <b>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE</b>	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL</b>		FI-GH-PR-16
			Versión 6
			22/08/2023
	Elaborado por: Coordinador de Selección y Desarrollo	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Director de Planeación

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE

# PLAN DE FORMACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

## FORMACIÓN

 <b>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE</b>	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL</b>		FI-GH-PR-16
			Versión 6
			22/08/2023
	Elaborado por: Coordinador de Selección y Desarrollo	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Director de Planeación

## 1. OBJETIVO

Establecer el plan de formación y desarrollo que permita promover la capacitación y/o formación de personal docente y administrativo, con la finalidad de potencializar las competencias técnicas y humanas.

## 2. ALCANCE

Aplica a todos los procesos donde se ejecute el plan de formación y desarrollo. Inicia con la identificación de las necesidades de formación y desarrollo y finaliza con el informe de ejecución del plan de formación y desarrollo.

## 3. RESPONSABLES

Son responsables por el correcto desarrollo del proceso, en cada una de sus fases:

- ✓ **Director de Talento Humano**, por el correcto direccionamiento y supervisión del presente procedimiento.
- ✓ **Vicerrector Académico**, por velar que el diseño del plan de desarrollo profesoral cubra todas las necesidades de formación, y de la aprobación de los procesos y actividades formativas.
- ✓ **Coordinador de Selección y Desarrollo y Coordinador de Procesos de Docencia**, encargado de gestionar la planeación, implementación y evaluación del plan de capacitación, del seguimiento y registro de este, y de mantener las bases de datos actualizadas.
- ✓ **Vicerrectores y Directores de área administrativa y académica**, por identificar las necesidades de capacitación.
- ✓ **Profesional Administrativo de Talento Humano y Asistente Administrativo de Procesos Académicos**, por apoyar el proceso logístico para la implementación, seguimiento y evaluación del plan de capacitación.
- ✓ **Todos los empleados**, por asistir a las jornadas de Formación programadas.

## 4. DEFINICIONES

**4.1 Capacitación:** Es una actividad planeada y organizada que responde a las necesidades de los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales mediante programas de formación técnica, desarrollo de habilidades y mejora de actitudes o conductas.

 <b>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE</b>	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL</b>		FI-GH-PR-16
			Versión 6
			22/08/2023
	Elaborado por: Coordinador de Selección y Desarrollo	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Director de Planeación

## 5. DESARROLLO

### 5.1 Descripción por fases de Formación y desarrollo de la comunidad Institucional:

**1. Identificación de las Necesidades de Formación:** Se realiza la identificación de las necesidades de formación con el objetivo de apoyar de manera constante a la Comunidad Institucional en su nivel de formación, aportando al fortalecimiento de las habilidades y competencias técnica y humanas, perfeccionando el desarrollo integral de los empleados.

Para el desarrollo de esta actividad, el Coordinador (a) de Selección y Desarrollo en conjunto con el Coordinador de Procesos de Docencia se reúne con los jefes o directores de cada área recopila las sugerencias de capacitación de acuerdo con los resultados obtenidos por los colaboradores en las evaluaciones de desempeño, así mismo anualmente en el último trimestre del año, cada líder de unidad académicas y administrativa puede remitir vía correo electrónico las necesidades de formación y desarrollo al Coordinador de Selección y Desarrollo y/o Coordinador de Proceso Docente.

Estas necesidades se identifican por varias fuentes:

- Evaluación del Desempeño.
- Interés personal del Trabajador o del área.
- Interés de la Universidad en ofrecer una capacitación o una formación específica.
- Las necesidades que se demandan desde el entorno o la sociedad, en general.

**2. Elaboración del Plan de Formación y Capacitación:** El Coordinador de Selección y Desarrollo en conjunto con el Coordinador de Procesos de Docencia, elaboran el plan de formación Institucional donde se determina el tipo de actividades a realizar, ya sea nivel de formación, perfeccionamiento o empoderamiento, de acuerdo con las necesidades identificadas en el proceso anterior y con las sugerencias de los líderes de Área. El Coordinador (a) de Selección y Desarrollo incluye en este Programa, las capacitaciones que se requieren adelantar en el tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales son identificadas por el Coordinador (a) Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar.

**3. Revisión del plan de formación institucional:** El Coordinador de Selección y Desarrollo en conjunto con el Coordinador de Procesos de Docencia revisan el Plan de Formación Institucional, realizando los ajustes que haya lugar.

**4. Divulgación del Plan de Formación:** Una vez ajustado el plan de formación, desde la Dirección de Talento Humano se debe compartir la información de forma virtual de las convocatorias propuestas de formación y capacitación a la comunidad Institucional por medio del correo electrónico.

**Nota 1:** Las actividades de formación que son de carácter obligatorio por el tipo de labor que realiza el empleado y la necesidad que resuelve la capacitación, es responsabilidad del jefe inmediato garantizar la asistencia y del empleado asistir.

 <b>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE</b>	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL</b>		FI-GH-PR-16
			Versión 6
			22/08/2023
	Elaborado por: Coordinador de Selección y Desarrollo	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Director de Planeación

**5. Verificación de los requisitos de formación de alto nivel:** El Coordinador de procesos de docencia verifica la lista de docentes que cumplan los requisitos del plan de nivel de formación. Así mismo, verifican la viabilidad económica, el aprovechamiento educativo y la cantidad necesaria de docentes para la convocatoria.

**6. Coordinación logística para el desarrollo de las capacitaciones:** Cada área solicita la publicidad, salón, refrigerio y diplomas a las áreas encargadas de la institución para el correcto desarrollo de las capacitaciones.

**7. Seguimiento a la capacitación:** desde la Coordinación de Selección y la Coordinación de Procesos de Docencia se realiza el seguimiento al cumplimiento del plan de formación. Al finalizar cada capacitación se entrega el listado de asistencia y los resultados de la encuesta de satisfacción.

**Nota 2:** Sólo se considera que la persona ha aprobado un curso cuando haya asistido como mínimo al 80% de la capacitación en caso de ser interno. Los cursos externos están sujetos a los requerimientos que fije cada institución.

**8. Evaluación de la capacitación:** Una vez ejecutada la capacitación, se analiza la eficiencia y el impacto de la capacitación, por medio de una encuesta de satisfacción, para determinar la pertinencia del tema, el manejo del facilitador y los demás aspectos que permitan conocer el grado de satisfacción de la capacitación, esto permite establecer las acciones necesarias para el logro de los objetivos deseados, el cual es enviado a través de correo electrónico por parte de la Dirección de Talento Humano o la Dirección de Procesos Académicos.

**9. Informe de desarrollo de las capacitaciones:** La Dirección de Talento Humano en conjunto con la Dirección de Procesos Académicos presenta un informe asociado al cumplimiento del plan de formación Institucional.

**10. Evaluación del Impacto del Plan de Formación:** Se lleva a cabo cuando se realice la actividad de Evaluación de Desempeño de acuerdo con el procedimiento estipulado para tal fin.

## 6. REFERENTES NORMATIVOS

- Estatuto Docente, Universidad Autónoma del Caribe.
- Política de Talento Humano
- Política de Desarrollo Profesional
- Norma ISO 9001:2015

## 7. REGISTRO

Código	Nombre	Tipo	Nivel de Acceso	Almacenamiento	Responsable	Tiempo de retención	
						Archivo gestión	Archivo central
FI-GH-PR-16-01	Plan de Capacitaciones	Electrónico	Restringido	Carpeta Plan de capacitaciones	Coordinador de Selección y Desarrollo	Permanente	

La versión vigente de este documento se encuentra disponible en la INTRANET de la Universidad.  
Este documento impreso se considera COPIA NO CONTROLADA