

 UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL			Plan de Mejora							Logo Facultad <table><tr><td>Fecha Informe</td><td>Fecha Elaboración Plan de Mejora</td><td>Fecha Seguimiento Plan de Mejora</td></tr><tr><td>ene-26</td><td></td><td></td></tr></table>			Fecha Informe	Fecha Elaboración Plan de Mejora	Fecha Seguimiento Plan de Mejora	ene-26		
Fecha Informe	Fecha Elaboración Plan de Mejora	Fecha Seguimiento Plan de Mejora																
ene-26																		
Datos Generales																		
Periodo de Evaluación:		2025	Unidad:		Dirección de Recursos Humanos			Subunidad:		Selección y Capacitación								
Despliegue del plan de mejoras																		
Id. Proceso	Id. Proceso Evaluación	Descripción Proceso Evaluación	Descripción del hallazgo	Accion de Mejora	Meta	Actividades	Fecha de Inicio Planificada	Fecha de Fin Planificada	Recursos	Responsable	Estado	Medio de Verificación	Avance					
1.- Identificación del Indicador, proceso que requiere realizar acciones de mejora		Selección	Se evidencia que no todos los requerimientos gestionados por la unidad de selección implican procesos completos de reclutamiento y evaluación comparativa. En varios casos, los candidatos ya se encuentran definidos y cuentan con autorización de contratación, solicitando validación documental, formalización de ingreso e inducción institucional. Esta situación no se encuentra diferenciada ni reflejada adecuadamente en los indicadores actuales del proceso.	Tipificar los procesos de selección institucional mejorando la trazabilidad y medición del proceso, sin afectar el cumplimiento normativo, ni la calidad del ingreso del colaborador.	Optimizar el proceso de selección institucional, mejorando la trazabilidad y medición del proceso, sin afectar el cumplimiento normativo ni la calidad de ingreso del colaborador.	Identificar y clasificar los tipos de procesos de selección existentes.	mar-26	sept-26	Herramientas de gestión institucional; Sistemas internos de registro y seguimiento, normativa institucional vigente.	Unidad de selección y capacitación	En Proceso	Política de selección actualizada; matriz de tipificación de procesos, indicadores ajustados y documentados, registros de procesos sin reclutamiento, evidencias del proceso de inducción institucional.	Proceso en etapa de análisis y diseño de la tipificación de los procesos de selección y revisión de indicadores existentes.					
						No Iniciado												
						En Proceso												
						No Iniciado												
2.- Identificación del Indicador, proceso que requiere realizar acciones de mejora		Capacitación	Las capacitaciones ejecutadas no se encuentran articulados de manera sistemática con los resultados de la evaluación del desempeño del personal. Se identifica la necesidad de fortalecer la identificación de brechas de conocimiento, habilidades y competencias; así como mejorar la trazabilidad del desempeño, capacitación t rendimiento laboral.	Articular la gestión de la capacitación institucional con la evaluación del desempeño, incorporando las brechas identificadas como base para la planificación anual de capacitación y el seguimiento de su impacto.	Fortalecer la pertinencia e impacto de la capacitación institucional, asegurando que las acciones formativas respondan a necesidades reales del personal y contribuyan a la mejora continua del desempeño.	Integrar las brechas de capacitación identificadas en la evaluación del desempeño			Plataformas de capacitación, facilitadores internos y externos, presupuesto institucional asignado	Unidad de selección y capacitación	No Iniciado	Resultados de EDD, plan anual de capacitación aprobado, registros de asistencia a capacitaciones, informes de evaluación post-capacitación, política de capacitación actualizada e indicadores de impacto en el desempeño.	Actividad planificada para ejecución progresiva durante el periodo 2026, en coordinación con el proceso de evaluación del desempeño.					
						Elaborar el plan anual de capacitación alineado a las brechas del desempeño					En Proceso							
n.- Identificación del Indicador, proceso que requiere realizar acciones de mejora		Capacitación	Las capacitaciones ejecutadas no se encuentran articulados de manera sistemática con los resultados de la evaluación del desempeño del personal. Se identifica la necesidad de fortalecer la identificación de brechas de conocimiento, habilidades y competencias; así como mejorar la trazabilidad del desempeño, capacitación t rendimiento laboral.	Articular la gestión de la capacitación institucional con la evaluación del desempeño, incorporando las brechas identificadas como base para la planificación anual de capacitación y el seguimiento de su impacto.	Fortalecer la pertinencia e impacto de la capacitación institucional, asegurando que las acciones formativas respondan a necesidades reales del personal y contribuyan a la mejora continua del desempeño.	Ejecutar acciones de capacitación confirme al plan establecido.	mar-26	dic-26	Plataformas de capacitación, facilitadores internos y externos, presupuesto institucional asignado	Unidad de selección y capacitación	En Proceso							
						Implementar acompañamiento post-capacitación					No Iniciado							
						Medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.					No Iniciado							
Firmas de responsabilidad																		
Responsable de Elaboración		PSIC. ORG. SOFÍA CARRILLO SALDARREAGA, MGTR.			Delegado de Calidad				Dirección Carrera		NA							
Solo para uso interno																		
Cod. Doc.	UCSG-SAIC-PAM-01	Versión: 4.0			Fecha de Elaboración:		27/10/2022		Fecha de Actualización:		21/10/2025							