

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Ley de Creación Nº 27347

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO Nº 349 - 2015-UNTRM-CU.

Chachapoyas, 29 DIC 2015

VISTO:

El Acuerdo de sesión ordinaria de Consejo Universitario, de fecha 23 de diciembre del 2015, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria Nº 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimiento de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, con Resolución Rectoral Nº 045-2015-UNTRM-R, de fecha 20 de enero del 2015, se reconforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; el mismo que estará integrado por los siguientes profesionales: Abog. German Auris Evangelista - Secretario General (e), Econ. Manuel Antonio Morante Dávila - Director (e) de Planificación y Presupuesto, MsC. Alex Alonso Pinzón Chunga - Director (e) de Recursos Humanos, Ing. Ana Cecilia Rodríguez Buendía - Representante titular de los trabajadores administrativos, Lic. Manuela del Carmen Villacruz Torrejón, Representante alterno de los trabajadores administrativos; asimismo, con Resolución Rectoral Nº 554-2015-UNTRM-R, de fecha 23 de junio del 2015, se incluye a la Mg. Adela Mercedes Guevara Rubio, como miembro del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la UNTRM;

Que, con Oficio Nº 0735-2015-UNTRM-DGA/DRH, de fecha 19 de noviembre del 2015, el Director (e) de Recursos Humanos, remite al Presidente del Plan de Desarrollo de las Personas, para conocimiento y trámites correspondientes, el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2016 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, mediante Oficio Nº 003-2015-UNTRM/PDP, de fecha 09 de diciembre del 2015, el Presidente del Plan de Desarrollo de las Personas, solicita al Director General de Administración, la Certificación Presupuestal para el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2016 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por el monto de S/. 40,000.00 (Cuarenta con 00/100 Nuevos Soles);

Que, con Oficio Nº 742-2015-UNTRM-R-DGA-DPP, de fecha 18 de diciembre del 2015, el Director de Planificación y Presupuesto, deja constancia de Certificación Presupuestal para el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2016 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por el monto de S/. 40,000.00 (Cuarenta con 00/100 Nuevos Soles), para su ejecución presupuestal en el año fiscal 2016;

Que, mediante Oficio Nº 1294-2015-UNTRM-R/DGA, de fecha 22 de diciembre del 2015, el Director General de Administración, remite al Presidente del Plan de Desarrollo de las Personas, para conocimiento y fines, el documento antes acotado;

Que, con Oficio Nº 01059-2015-UNTRM-R/SG, el Secretario General, remite al Señor Rector, el Oficio Nº 1294-2015-UNTRM-R/DGA, de la Dirección General de Administración, antes mencionado, y solicita su aprobación por el Consejo Universitario;



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ley de Creación N° 27347

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 349 - 2015-UNTRM-CU.

Que, el Consejo Universitario, en sesión ordinaria, de fecha 23 de diciembre del 2015, aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2016 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que consta de 23 folios hábiles.

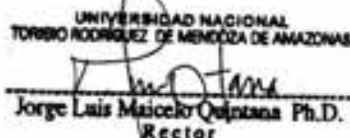
Que, estando a las atribuciones legales conferidas al Señor Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en calidad de Presidente del Consejo Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2016 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, en 23 (veintitrés) folios hábiles.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, docentes nombrados, de forma y modo de Ley para conocimiento y fines.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Jorge Luis Maicelo Quintana Ph.D.
Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

Abog. GERMÁN AURIS EVANGELISTA
SECRETARIO GENERAL (E)





UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

2016

f universidad nacional toribio rodriguez



www.untrm.edu.pe



**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Jorge Luis Maicelo Quintana
Rector

Dra. María Nelly Lujan Espinoza
Vicerrectora de Investigación

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
Vicerrector Académico



**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DEL ESTADO (PDP) UNTRM**
Resoluciones Rectorales N°s: 045 y 554-2015-UNTRM-R

Abog. German Auris Evangelista
Secretario General
Presidente

MsC. Alex Alonso Pinzón Chunga
Director de Recursos Humanos
Secretario

Econ. Manuel Antonio Morante Dávila
Director de Planificación y Presupuesto
Miembro

Mg. Adela Mercedes Guevara Rubio
Tco. Sub Dirección de Gestión y Desarrollo de Capacidades
Miembro

Ing. Ana Cecilia Rodríguez Buendía
Representante titular de los trabajadores administrativos
Miembro

Lic. Manuela del Carmen Villacrez Torrejón
Representante alterno de los trabajadores administrativos
Miembro



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO-2016
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

PRESENTACIÓN	5
I. MARCO LEGAL	6
II. ALCALCE	6
III. VIGENCIA	7
IV. ASPECTOS GENERALES	7
4.1 Lineamientos.....	7
4.2 Marco Estratégico Institucional.....	7
4.2.1 Misión Institucional.....	7
4.2.2 Visión Institucional.....	7
4.2.3 Objetivos Estratégicos Priorizados según PEI.....	8
4.2.4 Objetivos estratégicos y metas estratégicas PEI	8
4.2.5 Programación para el Seguimiento de los Objetivos de un Plan Estratégico período 2012-2016.....	14
4.3 Trabajadores Administrativos al 31/10/2015.....	14
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016	15
5.1 Objetivos estratégicos.....	15
5.2 Objetivos de capacitación.....	15
5.3 Objetivos Específicos.....	15
5.4 Responsabilidades.....	16
VI. EVALUACIÓN	16
6.1 Detección de Brechas.....	16
6.2 Instrumentos para evaluar los Programas de Capacitación.....	16
6.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación.....	17
6.4 Impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación.....	17
VII. CAPACITACIÓN	17
Priorización de acciones de capacitación.....	18
Cronograma.....	21
Presupuesto.....	22
Anexos:	-
Evaluación del Evento Académico.....	24

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado 2016 de la UNTRM, es un documento de gestión que propone las acciones de capacitación de los trabajadores para el año 2016, el mismo que se encuentra alineado a los documentos de gestión con el objetivo principal de mejorar las capacidades, habilidades y aptitudes de los trabajadores de la UNTRM en el cumplimiento de los objetivos institucionales, comprendidos en los regímenes laborales D.L. n° 276 y D.L. n° 1057-CAS.

Este documento ha sido elaborado teniendo en cuenta las fortalezas, debilidades, necesidades y aportes de los Directores y Jefes de las diferentes áreas de nuestra institución; los cuales han sido consensuados con todos los miembros del Comité y trabajados de acuerdo a las matrices establecidas por SERVIR a fin de priorizar las necesidades institucionales.

Estamos seguros que basados en el Plan Estratégico Institucional podremos plantear más adelante nuestro PDP 2016-2020, teniendo en consideración que el recurso humano es significativamente valioso para nuestra institución, y la inversión que se realice en ellos continuamente tendrá un reflejo en el desempeño de actividades y responsabilidades.

Con la implementación del PDP en la UNTRM reforzaremos los objetivos de nuestros documentos de gestión y el Plan Estratégico Institucional 2012-2016, direccionando a la universidad hacia el desarrollo; y no solo hacia la calidad académica sino también la calidad administrativa. Reafirmado el compromiso de lograr ser el instrumento esencial de progreso y desarrollo de esta Región, en este inicio del proceso de autoevaluación y evaluación externa que nos permitan lograr la acreditación de nuestra carreras profesionales y posesionar a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas como la institución que asuma el rol protagónico en el norte del país.

Cumpliendo con el Decreto Supremo N°009-2010-PCM, el mismo que Reglamenta el Decreto Legislativo N° 1025, el cual establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del PDP a la Autoridad Nacional del Servicio Civil; presentamos el PDP Anualizado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2016.

El Comité



I. MARCO LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- Ley n° 30220, Ley Universitaria.
- Ley n° 27347, Ley de Creación de la UNTRM.
- Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil-SERVIR.
- Decreto Supremo n° 040-2014-PCM, aprueban Reglamento General de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva n° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva n° 0012-012-SERVIR/GDCR, Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Decreto Supremo n° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo n° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo n° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo n° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo n° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Legislativo n° 1057 que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo n° 075-2008-PCM, mediante el cual se aprueba el Reglamento del D.L. n° 1057, que regula el régimen especial de CAS.
- Decreto Supremo n° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.
- Resolución Rectoral n° 045-2015-UNTM-R, que reconfirma el comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la UNTRM.
- Resolución Rectoral n° 0554-2015-UNTM-R, que incluye a la Mg. Adela Mercedes Guevara Rubio como miembro del comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la UNTRM.

II. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para el año 2016 alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo n° 276 y Decreto Legislativo n° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N°1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 009-2010-PCM.



III. VIGENCIA

El Plan de Desarrollo de Personas, tendrá una duración de un (01) año laboral. Desde el primero (01) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año 2016.

IV. ASPECTOS GENERALES

4.1 Lineamientos

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, así como todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del título preliminar de la Ley n° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas (PDP), cumpliendo de esta manera los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR),

El PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano en las entidades públicas, y que se enfoca en atender y reducir las brechas de desempeño, es decir, la diferencia entre las expectativas sobre el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

4.2 Marco Estratégico Institucional:

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP Anualizado 2016 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, considera la misión institucional, visión institucional, objetivos estratégicos y metas estratégicas-PEI; así como la Programación para el seguimiento de los objetivos del Plan Estratégico periodo 2012-2016.

4.2.1 Misión institucional:

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, es una institución de educación superior comprometida con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, para formar profesionales competitivos, capaces de ser agentes de cambio y de desarrollo de la región, a través del diseño y aplicación de estrategias coherentes y equilibradas, que incluyen la investigación, proyección social, extensión cultural y organización de centros de producción de bienes y servicios.

4.2.2 Visión institucional:

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, lidera la educación superior universitaria, asumiendo el rol protagónico en el desarrollo integral de la región, promueve el uso racional y responsable de sus recursos naturales, preservando el medio ambiente como fuente inagotable de vida para el futuro de la humanidad, utilizando los conocimientos y avances que ofrece la ciencia y la tecnología moderna, creando condiciones favorables para el desarrollo armónico e integral de la sociedad.

4.2.3 Objetivos estratégicos priorizados según PEI:

- Contribuir en forma efectiva al desarrollo de Amazonas, mediante la oferta de una educación universitaria pertinente de alta calidad y programas de extensión, priorizados de acuerdo al potencial de recursos a las necesidades de la sociedad regional.
- Lograr y mantener un ambiente académico de aprendizaje colaborativo proactivo en áreas académicas de formación profesional en concordancia con el potencial de recursos existentes en la Amazonía, fomentando la integración de la comunidad universitaria y su dedicación al estudio y al desarrollo socio cultural.
- Implementar la investigación participativa como una herramienta para el desarrollo de la sociedad regional y nacional, priorizando el mejoramiento y sostenibilidad de los recursos renovables y no renovables de Amazonas.
- Utilizar el planeamiento para la consecución y el logro de la visión institucional mediante la utilización estratégica de los recursos institucionales estructurando actividades integradas coherentes y disciplinadas.
- Crear y mantener los valores de responsabilidad y efectividad estratégica en el uso de los recursos financieros, humanos y físicos de la institución.

4.2.4 Objetivos Estratégicos y Metas Estratégicas-PEI

- **Objetivo Estratégico N° 1:** "Contribuir en forma efectiva al desarrollo de Amazonas, mediante la oferta de una educación universitaria pertinente de alta calidad y programas de extensión, priorizados de acuerdo al potencial de recursos a las necesidades de la sociedad regional".

Meta Estratégica 1 "Elevar el nivel académico y mantener una educación de calidad en cada una de las Escuelas Académicos - Profesionales que ofrece la UNTRM."

Indicadores:

- 70% de docentes ordinarios con grado de magister
- 50% de docentes ordinarios con grado de Doctor.
- 80% de docentes ordinarios con investigaciones y publicaciones
- 40% de docentes participando en eventos nacionales e internacionales.

Meta Estratégica 2: "Revisar y actualizar permanentemente los programas de estudios en función de un diagnóstico, para elevar el rendimiento académico de los estudiantes"

Indicadores:

- 100% de estructuras curriculares evaluadas y rediseñadas en las Escuelas Profesionales, aprobadas con Resolución de Decanato y ratificadas con Resolución Rectoral.
- 70% de estudiantes aprobados por asignatura
- 80% de estudiantes con conocimientos de inglés básico.
- 80% de estudiantes con conocimiento y manejo de tecnologías de la información y comunicación.



Meta Estratégica 3

Mejorar los métodos de selección y evaluación de docentes y estudiantes, asimismo un programa de compensación económica para retener a los docentes de alta calificación.

Indicadores:

- Incremento del 20% en el número de postulantes por año.
- 70% de estudiantes con nota aprobatoria.
- Establecer que el 100% de ingreso a la docencia sea por concurso público.
- 100% de docentes evaluados a través de instrumentos de evaluación implementados en las Escuelas.
- 30% docentes externos altamente calificados.

Meta Estratégica N°4: "Capacitar a los docentes en los variados métodos de aprendizaje complementando la enseñanza presencial con el uso de tecnologías de la información, servicios de Red de biblioteca y servicio de biblioteca virtual".

Indicadores:

- 100% de estudiantes haciendo uso de la Red de biblioteca.
- 100% de Escuelas Académico - Profesionales haciendo uso de las TIC.
- 100% de estudiantes haciendo uso de la biblioteca virtual.
- 100% de docentes capacitados en métodos de enseñanza.

Meta Estratégica N°5: "Alcanzar la calidad académica en las Escuelas Académicos - Profesionales mediante los procesos de autoevaluación y evaluación externa".

Indicadores:

- 20% de Escuelas Académicos - Profesionales con evaluación externa.
- 50% de Escuelas Académicos - Profesionales realizan autoevaluación.

Meta Estratégica N° 6: "Fortalecer los programas de proyección social que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los pobladores de la región".

Indicadores:

- Incremento del 20% en el número de eventos académicos y culturales por año.
- Incremento del 10% en el número de talleres por año.
- Incremento del 5% en el número de exposiciones científicas y tecnológicas.
- Incremento del 10% en el número de asesorías, consultorías, orientaciones por año.

Meta Estratégica N° 7: "Fortalecer los programas de extensión universitaria, en la prestación y promoción de servicios de capacitación técnica y profesional a las personas de la sociedad civil que lo requieran".

Indicadores:

- 100% de estudiantes realizando prácticas-pre profesionales.
- Incremento al 10% de actividades de extensión (charlas, campañas, cursos) por año.
- Incremento al 10% de actividades culturales y deportivas.
- 100% de implementación en la publicación de boletines y revistas de divulgación cultural y científica.



Meta Estratégica N° 8: "Crear la Escuela de Post Grado de la Universidad y direccionar los programas de maestrías y doctorados en menciones académicas que tengan mayor demanda y contribuyan a resolver los problemas de la región".

Indicadores:

- 01 Escuela de Post Grado creada con 02 maestrías y 01 doctorado.

- **Objetivo Estratégico N° 2** "Lograr y mantener un ambiente académico de aprendizaje colaborativo proactivo en áreas académicas de formación profesional en concordancia con el potencial de recursos existentes en la Amazonia, fomentando la integración de la comunidad universitaria y su dedicación al estudio y al desarrollo social y cultural.

Meta Estratégica N°1

Crear infraestructura, facilidades y recursos humanos para prever el soporte efectivo para las áreas profesionales seleccionadas.

Indicadores

- 3 proyectos de inversión pública por año.
- 100% de la población universitaria con los servicios de agua potable y alcantarillado y electrificación en buen estado de funcionamiento.
- 50% de mantenimiento de ambientes de infraestructura.

Meta Estratégica N°2

Mejorar los servicios del comedor universitario, principalmente para los estudiantes de escasos recursos económicos.

Indicadores

- Incremento en 40% el número de estudiantes atendidos en el comedor.

Meta Estratégica N°3

Mejorar y ampliar los servicios de transporte universitario.

Indicadores:

- Adquisición de 01 unidad móvil para transporte de los estudiantes.
- Incremento del 5% de estudiantes, docentes y administrativos beneficiados con el servicio de transporte.

Meta Estratégica N° 4

Mejorar los servicios básicos de atención médica, nutricional, odontológica y psicológica en beneficio de los estudiantes, docentes y administrativos.

Indicadores:

- Adquisición de equipos médicos y odontológicos en un 40%.
- 100% de estudiantes, docentes y administrativos beneficiados.
- Incremento en un 50% del número de personal médico, nutricionista y psicólogo, enfermera.

Meta Estratégica N°5

Reforzar la presencia de la Universidad en el entorno nacional e internacional mediante el fortalecimiento de redes y consolidación de alianzas con Universidades del País y del extranjero.



Indicadores:

- Incremento en un 5% anual del número de programas de intercambio de estudiantes.
- Incremento al 5% del número de convenios con instituciones nacionales e internacionales.
- **Objetivo Estratégico N° 3:** "Implementar la investigación participativa universitaria como una herramienta para el desarrollo de la sociedad regional y nacional y en el mejoramiento y sostenibilidad de los recursos renovables y no renovables de Amazonas"

Meta Estratégica N° 1

Fortalecer y desarrollar la investigación en las distintas líneas y áreas por parte de los docentes y estudiantes.

Indicadores:

- 80% de estudiantes de pregrado realizan tesis de investigación.
- 100% de docentes realizan proyectos de investigación.

Meta Estratégica N° 2

Desarrollar investigaciones multidisciplinarias e interdisciplinarias, que contribuyan a la solución de los problemas de la región.

Indicadores:

- 3 proyectos multidisciplinarios.
- 30 proyectos interdisciplinarios.

Meta Estratégica N° 3

Establecer un rigor científico y sistematización de los proyectos de investigación que realizan los docentes, y las tesis de investigación de pregrado que realizan los estudiantes.

Indicadores:

- El 90% de los informes finales de investigación son analizados, evaluados y sistematizados.
- Selección y difusión del 10% de trabajos de investigación con rigor científico por año.
- 5% de trabajos de tesis publicadas.

Meta Estratégica N° 4

Contribuir a la formación profesional e investigación de los estudiantes de las diferentes escuelas en los centros de producción, investigación y servicios.

Indicadores:

- Implementación y mejoramiento de 01 laboratorio por centro de investigación.
- 60 estudiantes realizan prácticas pre profesionales en los centros de producción

Meta Estratégica N° 5

Promover la producción intelectual de los docentes para la elaboración y publicación de textos universitarios y artículos científicos.

Indicadores:

- 50% de docentes universitarios publican textos universitarios.
- 70% de docentes ordinarios escriben y publican artículos científicos.



- **Objetivo Estratégico N° 4:** "Utilizar el planeamiento para la consecución y el logro de la visión institucional mediante la utilización estratégica de los recursos institucionales estructurando actividades integradas coherentes y disciplinadas".

Meta Estratégica N° 1

Institucionalizar el proceso de planeamiento, con la participación de estudiantes, docentes y personal administrativo que permita cumplir con los objetivos planteados por la Universidad.

Indicadores:

- 3 eventos de capacitación por año en Planeamiento y Organización.
- 10 documentos de gestión actualizados de las Facultades.

Meta Estratégica N° 2

Optimizar la gestión en todas las dependencias de la Universidad, en el marco de la normatividad vigente e incrementar las capacidades del recurso humano.

Indicadores:

- 70% de oficinas administrativas con equipos modernos.
- 90% de personal administrativo capacitado.

Meta Estratégica N° 3

Automatizar los procesos de procedimientos administrativos y flujo de la información para la toma de decisiones.

Indicadores:

- 100% de unidades administrativas integradas a la red informática.
- 100% de manuales de procedimientos administrativos actualizados.

Meta Estratégica N° 4

Ordenar el sistema organizacional de la Universidad, actualizando los instrumentos de gestión y simplificando los procesos académicos y administrativos.

Indicadores:

- 01 Estatuto de la Universidad actualizado.
- 100% de Órganos de Gobierno instalados.
- 01 estructura orgánica actualizada.
- 100% de documentos de gestión actualizados.

Meta Estratégica N° 5

Optimizar una eficiente gestión presupuestal y financiera que permita asegurar el desarrollo académico de la Universidad.

Indicadores:

- 100% del presupuesto ejecutado.
- Incremento del 10% de Recursos Directamente
- Recaudados por año.

- **Objetivo Estratégico N° 5:**

Crear y mantener los valores de responsabilidad y efectividad estratégica en el uso de recursos financieros, humanos y físicos de la institución.



Meta Estratégica N° 1

Alentar la selección y retención de los empleados administrativos sobresalientes, Mejorando el sistema de selección, asegurando un ambiente de trabajo proactivo, civilizado, respetuoso y seguro y estableciendo mecanismos de estímulo y reconocimiento para los empleados más destacados.

Indicadores:

- 4 Reglamentos de selección aprobados, uno por año.
- Incremento 50% de Resoluciones de Reconocimiento y Felicitación emitidas.

Meta Estratégica N° 2

Crear programas efectivos de desarrollo social, estableciendo un reglamento de promoción y ascenso de empleados, un programa de entrenamiento y actualización continua.

Indicadores:

- 4 Reglamentos de promoción y ascenso aprobados uno por año.
- 4 planes de capacitación de personal docente y administrativo uno por año.

Meta Estratégica N° 3

Acrecentar la productividad de los centros de producción como generadores de recursos económicos.

Indicadores:

- Incremento anual en 10% de producción de los centros de investigación y producción.
- Reinversión en 10% de sus ingresos netos anuales.

Meta Estratégica N° 4

Lograr efectividad en el manejo financiero e implementar un monitoreo y auditoría permanente para reforzar las responsabilidades.

Indicadores:

- Incremento en un 50% de acciones a ejecutar.
- Establecimiento de audiencias presupuestales.

Meta Estratégica N° 5

Reforzar e integrar a la institución el Órgano de Control Institucional, para la observancia y cumplimiento de las disposiciones emanadas de la Contraloría General de la República.

Indicadores:

- La Oficina de la OCI en un 50% con personal implementado.

4.2.5 Programación para el seguimiento de los objetivos del Plan Estratégico periodo 2012-2016

N°	OBJETIVOS	2012	2013	2014	2015	2016
1	Contribuir en forma efectiva al desarrollo de la Amazonía, mediante la oferta de una educación universitaria pertinente de alta calidad y programas de extensión, priorizados de acuerdo al potencial de recursos a las necesidades de la sociedad regional.	15%	15%	20%	20%	30%
2	Lograr y mantener un ambiente académico de aprendizaje colaborativo proactivo en áreas académicas de formación profesional en concordancia con el potencial de recursos existentes en la Amazonía fomentando la integración de la comunidad universitaria y su dedicación al estudio y al desarrollo socio cultural.	15%	15%	20%	20%	30%
3	Implementar la investigación participativa como una herramienta para el desarrollo de la sociedad regional y nacional, priorizando el mejoramiento y sostenibilidad de los recursos renovables y no renovables de Amazonas.	15%	15%	20%	20%	30%
4	Utilizar el planeamiento para la consecución y el logro de la visión institucional mediante la utilización estratégica de los recursos institucionales estructurando actividades integradas coherentes y disciplinadas.	15%	15%	20%	20%	30%
5	Crear y mantener los valores de responsabilidad y efectividad estratégica en el uso de los recursos financieros, humanos y físicos de la institución.	15%	15%	20%	20%	30%

4.3 Trabajadores Administrativos al 2015

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas cuenta al 30 de octubre del presente año con el siguiente personal administrativo:

- Bajo el Régimen del D.L. 276:

Régimen Laboral/Categoría	D. Leg. 276
Funcionarios	17
Profesionales	10
Técnicos	47
Auxiliares	13
TOTAL	87

Fuente: PAP UNTRM-2015 (R.R.381-2015-UNTRM-R).

De los 87 trabajadores bajo el Régimen del D.L.276 (100%), 56 son mujeres (64.37%) y 31 son varones (35.63%), de ellos 50 son nombrados y 37 son contratados:

NOMBRADO		CONTRATADO		TOTAL
VAR	MUJ	VAR	MUJ	
16	34	16	17	87
50		37		

Fuente: PAP UNTRM-2015 (R.R.381-2015-UNTRM-R).

- Bajo el Régimen del D.L. 1057 (CAS):

NRO PERSONAL CONTRATADO		TOTAL
VAR	MUJ	
20	10	30 (100%)
(67%)	(33%)	

Fuente: Módulo de Recursos Humanos MEF(Aplicativo)

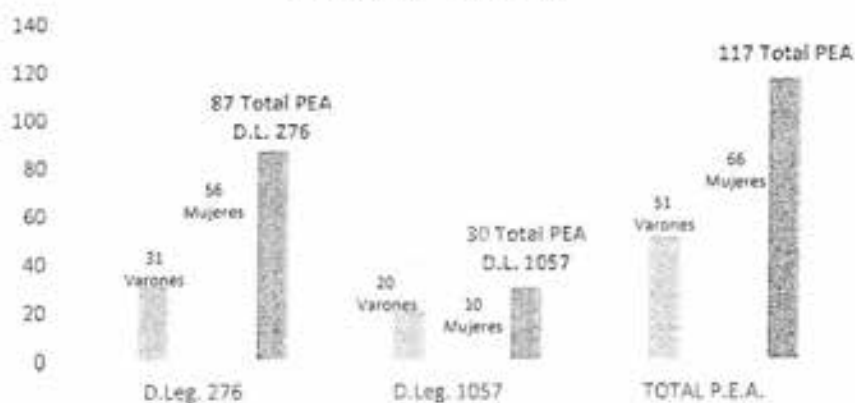


En Resumen tenemos 117 trabajadores administrativos laborando en la UNTRM al 30 de octubre del 2015, bajo el D.L. 276 y 30 bajo el D.L. 1057; de ellos 51 son varones (43 %) y 66 son mujeres (57 %) :

Régimen Laboral/Categoría	Varones	Mujeres	TOTAL
D. Leg. 276	31	56	87
D.L. 1057	20	10	28
TOTAL	51	66	117

Fuente: Módulo de Recursos Humanos MEF (Aplicativo)

Población Económicamente Activa por Régimen Laboral
Octubre 2015 - UNTRM



V. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016:

5.1 Objetivo Estratégico:

Lograr la identificación institucional de parte del personal de la UNTRM, con su misión, visión, objetivos y planes institucionales

5.2 Objetivo de Capacitación:

Contribuir a elevar las competencias del personal en sus diferentes niveles transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información, utilizando metodologías e instrumentos técnicos y pedagógicos apropiados a nuestra institución; a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos de la UNTRM.

5.3 Objetivos Específicos:

- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades en el personal de la UNTRM, mejorando los servicios académicos y administrativos y el desempeño en sus puestos de trabajo.
- Institucionalizar las actividades de capacitación
- Propiciar el desarrollo humano integral, incorporar la capacitación como derecho, exigencia y obligación de todos los trabajadores de la UNTRM



- d) Contribuir a elevar y mantener un nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- e) Fortalecer la cultura y clima organizacional de la institución, así como elevar los niveles de motivación de los trabajadores.
- f) Sensibilizar y concientizar a los servidores sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad universitaria y de la región.
- g) Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento.
- h) Desarrollar talleres participativos que fortalezcan el clima institucional.

5.4 Responsabilidad:

La Dirección General de Administración a través de la Dirección de Recursos Humanos-Sub Dirección de Gestión y Desarrollo de Capacidades(SDGYDC) son los responsables de la organización, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

VI. EVALUACIÓN

6.1 Detección de brechas

Evaluación Diagnóstica

Se implementará cuatro procedimientos de evaluación que definan el resultado del diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender

- Análisis estratégico de la institución.
- Pruebas de conocimientos sobre el sistema administrativo.
- Evaluación de desempeño.
- Formato de identificación de necesidades de capacitación.

6.2 Instrumentos para evaluar los Programas de Capacitación

a) Nivel de reacción

Modalidad de Encuesta

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con la finalidad de mejorar en futuras organizaciones de capacitación, no evalúa competencias.

El evaluador reúne la información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: forma y métodos del capacitador, instalaciones apropiadas, ritmo y claridad de las explicaciones, materiales, refrigerios, etc.

Este método de evaluación por reacción sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.



b) Nivel de Aprendizaje

Prueba de Entrada-Salida

En este método se elaboran dos tipos de pruebas, las que consisten en Prueba de Entrada y Prueba de Salida. La prueba de Entrada, nos permite medir el nivel de conocimiento antes de la capacitación correspondiente (saberes previos); la Prueba de Salida es el mismo que la Prueba de Entrada, agregando cinco preguntas más, las cuales nos permitirán medir los conocimientos adquiridos después de la acción de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaban lo que se les impartió, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

6.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas y objetivos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Determinar si la capacitación produjo las mejoras deseadas en el comportamiento de los servidores público.

6.4 Impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación

La Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas informará semestralmente a la Dirección General de Administración, sobre las acciones realizadas y los resultados de la misma, de acuerdo a lo programado, considerando los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- Número de participantes beneficiados por curso.
- Porcentaje de personal capacitado por la UNTRM 2016.
- Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.

VII. CAPACITACIÓN

El desarrollo de las capacitaciones con el objetivo de fortalecer las capacidades y el desarrollo de las potencialidades de los tres niveles de gobierno para llevar a cabo la gestión de sus territorios y la prestación de servicios a la población, es uno de los principales retos del estado peruano; esa medida, implica el fortalecimiento institucional de cada nivel de gobierno en función a las competencias que les corresponde, y no sólo el desarrollo de actividades de capacitación y asistencia técnica. Asimismo, exige contar con un sistema de recursos humanos del Estado que sea funcional a cada nivel de gobierno, de ahí que se crea SERVIR como rector del Sistema de Recursos Humanos del Estado, encargado del fortalecimiento de capacidades y se aprueban diversas normas sobre fortalecimiento institucional y recursos humanos: Capacitación y Rendimiento para el Sector Público (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado), Contratación administrativa del personal al servicio del Estado – CAS,



Desaparecerá progresivamente en el 2013, creación del cuerpo de gerentes públicos, reforma administrativa de los gobiernos regionales y locales; entre otros.

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, como las instituciones del estado implementa estas normas, las cuales están alineadas a sus objetivos institucionales y considera que la capacitación del personal de la UNTRM es un elemento fundamental dentro de la mejora de nuestra institución; el buen desempeño de las funciones que realiza el personal es sumamente importante, en ese sentido se ve con preocupación que el promedio de capacitaciones que ofrece la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas a su personal es muy bajo con respecto a lo óptimo. Existe un porcentaje muy alto de servidores que no reciben capacitación alguna y el restante lo hace muy pocas veces.

Los temas que tienen mayor exigencia en cuanto a capacitación, es la implementación del trabajo por resultados, el trabajo en equipo y la identificación con los objetivos institucionales. Aspectos que serán tomados en la capacitación para la implementación y lograr el mejor desempeño de los trabajadores de la UNTRM.

Para atender los objetivos de capacitación del personal de la UNTRM, se ha definido los siguientes principios de capacitación:

- Mérito
- Capacidad y Responsabilidad de los trabajadores
- Imparcialidad y Equidad
- No discriminación
- Especialización
- Eficiencia

PRIORIZACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación proporcionadas por cada área y evaluadas por el comité, se ha priorizado los siguientes contenidos:

Acciones de capacitación-temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto en S/.
Seminario: "Ley de Contrataciones del Estado"	Permitirá al participante analizar y ampliar su visión integral de las contrataciones del Estado, fortalecer las capacidades y conocimientos, aplicando el marco conceptual y normativo de las fases: preparatoria, selección y ejecución contractual en situaciones reales que se presentan antes, durante y después del proceso de selección. De acuerdo al nuevo Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado n° 30225	Transversal	4 900.00
Seminario: "Inteligencia Emocional en la Administración Pública"	Conocer las habilidades, ventajas e importancia que presenta la inteligencia emocional en las instituciones públicas. Partiendo de una investigación descriptiva en el entorno laboral, su influencia en las demás personas, el saber controlar nuestras propias emociones y reconocer las de los demás, contribuyendo a su vez con la creación de un clima laboral armonioso, agradable con grandes expectativas positivas hacia el cambio y mejoramiento continuo por parte de sus trabajadores, en pro de la mejora de las relaciones interinstitucionales.	Transversal	4 000.00
Seminario: "Capacitación sobre Legislación Laboral y Régimen Laboral"	Difundir las normas actuales sobre legislación laboral, como mecanismo de prevención de los conflictos laborales.	Transversal	1 100.00



Diplomado en Gestión Pública	Permitirá al participante tener una mirada integradora del Estado, a través del conocimiento de sus Sistemas Administrativos. Proporcionándoles las bases conceptuales y los conocimientos prácticos que les permita desarrollar una gestión eficiente, así como familiarizarnos con experiencias exitosas de innovación y calidad en los servicios públicos.	Transversal	11 600.00
Curso: "SIGA logístico versión 15.02"	Brindar las herramientas para el Manejo ordenado de todo el proceso previo al Registro SIAF, Simplificación de los procesos administrativos, Información oportuna de calidad, Disponibilidad de información de costos.	Transversal	2 000.00
Curso: "Indicadores de desempeño de los programas presupuestales por resultados- Evaluación de los Programas Presupuestarios para mayor efectividad en el Gasto"	Conocer y analizar los indicadores de desempeño de los programas presupuestales por resultados Conocer las normas actuales y los lineamientos del estado para realizar la evaluación de los Programas presupuestarios para mayor efectividad en el gasto.	Dirección de Planif. y Ppto.	2 000.00
Curso: " El MAPRO y TUPA como Instrumentos de Gestión"	Analizar el MAPRO: El contenido del MAPRO. Diseño de un procediendo. Normatividad vigente y Metodología para su elaboración. Clasificación de los procedimientos. El TUPA: Aplicación a las últimas normas vigentes. Formulación del TUPA.	Transversal	1 800.00
Curso: "SIMI Control Patrimonial de los Bienes del Estado"	Fortalecer y ampliar los conocimientos sobre la ADMINISTRACIÓN, DISPOSICIÓN, SANEAMIENTO E INVENTARIO PATRIMONIAL DE BIENES MUEBLES ESTATALES , y encontrarse en capacidad de conocer y/o orientar sobre este tema que es de vital importancia.	Transversal	2 700.00
Curso: "Procedimiento Administrativo General y la Ley del Silencio Administrativo"	Conocer las normas que regulan el procedimiento administrativo general, la ley del silencio administrativo y su aplicación en la UNTRM.	Transversal	1 500.00
Curso: "Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Servicio Civil"	El curso tiene como objetivo que los gestores de las ORH conozcan el Modelo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a los Reglamentos de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM.	Transversal	4 600.00
Conferencia: "La Nueva Planilla Electrónica" (Última versión)	Realizar una revisión general de la legislación vigente y las recientes modificatorias con relación a la Planilla Electrónica. También se analizarán los efectos de la legislación vigente de la Sunat, tablas, códigos y aspectos vinculados a su fiscalización laboral y tributaria. Asimismo se analizarán los registros en el PDT de las retenciones del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, los criterios tributarios que inciden en el pago de las remuneraciones y las modificaciones del PDT referidas a T-Registro, PLAME y Formulario Virtual vinculado.	Unidad de Remuneraciones	3 800.00
TOTAL PRESUPUESTO (APROXIMADO)			40, 000.00

Comunidad



CRONOGRAMA:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN/TEMÁTICA	2016 - MESES												MODALIDAD			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Conferencia: "La Nueva Plataforma Electrónica" (última versión)	X															PRESENCIAL
2	Seminario: "Ley de Contrataciones del Estado"	X															PRESENCIAL
3	Curso: "Evaluación de los Programas Presupuestarios para mayor efectividad en el Gasto". "Indicadores de desempeño de los programas presupuestales por resultados"		X														PRESENCIAL
4	Seminario: "Inteligencia Emocional en la Administración Pública"			X													PRESENCIAL
5	Curso: "El MAPRO y TUPA como Instrumentos de Gestión"			X													PRESENCIAL
6	Curso: "Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Servicio Civil"				X												PRESENCIAL
7	Curso: "Procedimiento Administrativo General y la Ley del Silencio Administrativo"					X											PRESENCIAL
8	Seminario: "Capacitación sobre Legislación Laboral y Régimen Laboral"							X									PRESENCIAL
9	Diplomado en Gestión Pública							X	X								PRESENCIAL
10	Curso "SIGA logístico versión 15.02" (última versión)									X							PRESENCIAL
11	Curso: "SMBI Control Patrimonial de los Bienes del Estado"										X						PRESENCIAL



PRESUPUESTO

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para el año 2016, cuenta con una disponibilidad presupuestal de CUARENTA MIL Y 00/100 Nuevos Soles (S/. 40, 000).

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



ANEXOS



EVALUACIÓN DEL EVENTO ACADÉMICO

A continuación se presentan preguntas para responder y evaluar el (curso-seminario-curso-taller).....
 el que lleva a cabo al Dirección General de Administración-Dirección de Recursos Humanos de la
 Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Agradecemos la respuesta a las siguientes preguntas, marcando con una (X) la respuesta que merece
 su opinión

Nombre de la Oficina a la pertenece.....

Fecha:.....

N°	PREGUNTAS	MUY INSATIS FECHO	INSATIS FECHO	PARCIAL MENTE SATISFE CHO	SATISFE CHO	MUY SATISFE CHO
1	El expositor domina el tema					
2	El lenguaje empleado por el expositor fue claro y comprensible					
3	Sabe llegar a los participantes con ejemplos, casos y mensajes claros					
4	El expositor estuvo puntual inicio y al termino de las sesiones					
5	El expositor aclaró preguntas de una manera clara y concreta					
6	El expositor despierta el interés en conocer más sobre el tema					
7	El expositor propicia la participación activa de los asistentes					
8	Tiene planeado y organizado sus materiales de apoyo para la capacitación					
9	Se cumplieron los objetivos del programa					
10	La información brindada es aplicable en la organización					
11	Los contenidos y enseñanzas vertidas en el evento fortalecen tus capacidades					
12	La organización del evento fue satisfactorio					

Gracias por su tiempo y aporte!