



Rectorado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 244 -2019-UNTRM/R

Chachapoyas, 22 MAR 2019

VISTOS:

El Oficio N° 0129-2019-UNTRM-R/DGA, de fecha 22 de marzo de 2019, mediante el cual el Director General de Administración (e) solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; y el proveído de fecha de 22 de marzo de 2019, mediante el cual, el Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, dispone proyectar resolución; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 8 de agosto del 2016, Formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado Peruano;

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" tiene como objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación y establece que, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. La etapa de planificación tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación, a partir del proceso denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que permite vincular las necesidades con los objetivos estratégicos y los perfiles de puesto de los servidores. La etapa de ejecución comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. La etapa de evaluación tiene por finalidad medir los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas; comprende cuatro niveles: Reacción, Aprendizaje, Aplicación e Impacto.

Que, con Oficio N° 009-2019-UNTRM-DGA/SDGDYC de fecha 21 de marzo del 2019, la Sub Directora de Gestión del Desarrollo y Capacitación, hace llegar el Plan de Desarrollo de las Personas validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, con los vistos y firmas correspondientes, solicitando sea



Rectorado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 244 -2019-UNTRM/R

aprobado con resolución del Titular de la entidad y remitir a SERVIR en cumplimiento a la normatividad vigente;

Que, con acta del 20 de marzo del 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación valida el PDP 2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, dejando constancia que: 1) Se ha revisado el contenido del Plan de Desarrollo de las Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (Objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento), 2) Se ha revisado la matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas". 3) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC y 4) Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP;

Que, con Oficio N° 0185-2019-UNTRM-DGA/DHR, de fecha 21 de marzo del 2019, el Director de Recursos Humanos, señala que se debe dar cumplimiento a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobarse y remitirse a SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, con documento de vistos, el Director General de Administración solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, validado por el Comité de Planificación de la Capacitación y sea remitido a la Autoridad Nacional del Servicio Civil antes del 31 de marzo del presente año;

Que, con proveído de vistos, el Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, dispone emitir acto resolutivo;

Que, estando a las consideraciones citadas y las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, al Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuyas acciones de capacitación priorizadas para el presente año fiscal son pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y se encuentran alineados a lo establecido por la normativa de la Autoridad Nacional del Servicio-SERVIR; el mismo que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.



Rectorado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 244 -2019-UNTRM/R

ARTÍCULO SEGUNDO.-DISPONER que los Decanos, Directores de Escuela, Directores y Sub Directores de las dependencias de esta Casa Superior de Estudios, brinden las facilidades a los servidores administrativos de sus dependencias para su participación en las acciones de capacitación previstas en el PDP 2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Sub Dirección de Gestión y Desarrollo de Capacidades la remisión del PDP 2019 de la UNTRM a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y a la Dirección de Imagen Institucional la publicación en el portal institucional.

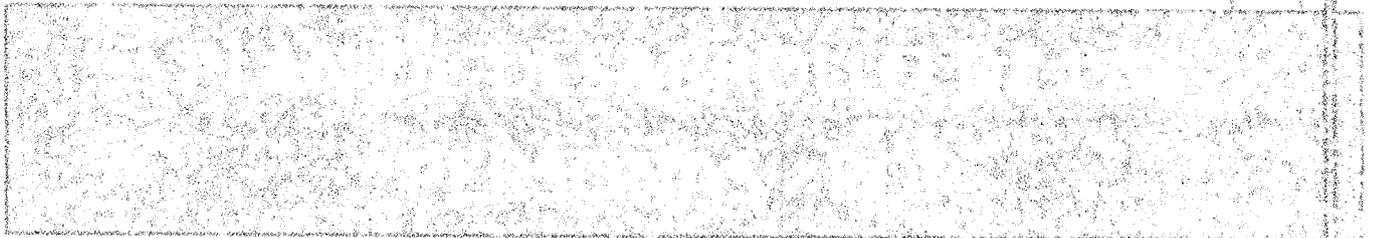
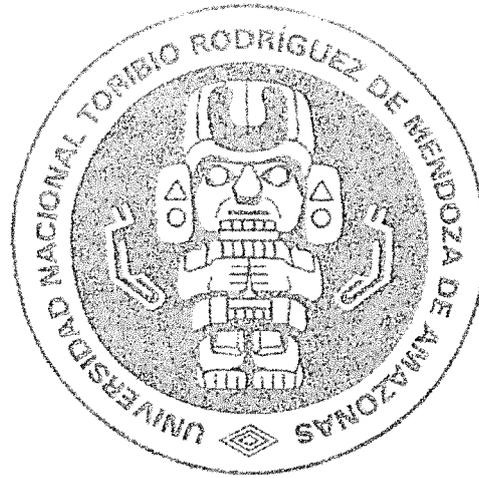
ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, de forma y modo de Ley para conocimiento y fines.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Policarpo Chauca Valqui Dr.
RECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
ING. FERNANDO ISAAC ESPINOZA CANAZA
SECRETARIO GENERAL

PCHVR
FIECSG
JMMCAE08



2019





ELABORADO POR:

Mg. Adela Mercedes Guevara Rubio
Sub Directora (e) de Gestión del
Desarrollo de la Capacitación.

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN - UNTRM

Resolución Rectoral N° 194-2019-UNTRM/R

Ing. Wilson Mestanza Hernández

Director de Recursos Humanos (e)

Presidente

Econ. Percy Zuta Castillo

Directora de Planificación y Presupuesto (e)

Miembro

Ing. Heisely Mori Peláez

Director General de Administración (e)

Miembro

Ing. Ana Cecilia Rodríguez Buendía

Representante de los trabajadores administrativos

Miembro Titular

Prof. César Augusto García Guevara

Representante de los trabajadores administrativos

Miembro Suplente



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

ÍNDICE:

| | |
|---|-------|
| I. Presentación..... | 4 |
| II. Aspectos Generales: alcance, vigencia, responsabilidad y marco legal..... | 5-6 |
| III. Objetivos del PDP 2019: Generales-Específicos..... | 6 |
| IV. El Proceso de la Capacitación en las entidades del Estado..... | 6-7 |
| V. Objetivos estratégicos institucionales..... | 8 |
| VI. Misión. Visión..... | 8 |
| VII. Estructura orgánica..... | 8-10 |
| VIII. Número de servidores civiles que conforman la entidad..... | 11-12 |
| IX. Matriz DNC..... | 13-15 |
| X. Matriz PDP..... | 16 |
| XI. Anexos: | |
| 1) R. R. N° 194-2019-UNTRM/R. Reconforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la UNTRM-Ratifica la designación de los representantes de los servidores administrativos..... | 18-20 |
| 2) Acta de Validación del PDP de la UNTRM..... | 21 |



I. Presentación:

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-UNTRM es una institución de educación superior universitaria orientada a la investigación y a la docencia, brinda formación científica, tecnológica y humanística de calidad a través de sus 7 facultades y 24 escuelas académicos profesionales al 2018-II de las 27 existentes.

En las diferentes dependencias de la UNTRM labora el personal administrativo los mismos que prestan sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad, a quienes les corresponde los derechos propios del régimen laboral público, los establecidos en el Estatuto y normas internas de la UNTRM.

El Plan de Desarrollo a las Personas PDP-2019 ha sido elaborado teniendo en cuenta los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en la entidades públicas"; el PDP contiene las acciones de capacitación nacidas del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC, determinadas de las entrevistas realizadas a los Jefes y Directores de las diferentes áreas, teniendo en cuenta las funciones de los puestos que ocupa el personal administrativo de la UNTRM.

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2019 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas se encuentra alineado al objetivo estratégico: "Mejorar el sistema de gestión orientado a la calidad" - Plan Estratégico Institucional 2016-2021 de la UNTRM

Con la ejecución y evaluación del PDP 2019 se logrará fortalecer el desarrollo de competencias, habilidades e incrementar los conocimientos que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores de la UNTRM para el logro de objetivos estratégicos y mejorar la calidad de los servicios.

La Sub Directora de Gestión del
Desarrollo y Capacitación.



I. Aspectos Generales:

2.1 Alcance:

El presente Plan de Desarrollo de las Personas es de aplicación a todos los servidores civiles del régimen del Decreto Legislativo N° 276 (nombrados y contratados) y del Decreto Legislativo N°1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" (CAS). En caso del personal contratado debe haber pasado el período de prueba de 3 meses.

2.2 Vigencia:

El periodo de vigencia del PDP 2019 de la UNTRM, es hasta el 31 de diciembre del 2019.

2.3 Responsabilidad:

La Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo al Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, es responsable de conducir la capacitación en las entidades del estado, para esto:

- Planifica la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones
- Ejecuta la capacitación directamente o mediante terceros, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre difusión, acceso y obligaciones establecidas en las normas.
- Evalúa la capacitación recibida, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.
- A través de la entidad, financia, cofinancia o gestiona financiamiento público o privado, de fuente nacional o extranjera, de acuerdo con las reglas previstas en la normatividad.
- Registra e informa la capacitación ejecutada.
- Las demás establecidas en la normatividad.

En el caso de la UNTRM la Dirección de Recursos Humanos cumple con estas funciones a través de la Sub Dirección de Gestión del Desarrollo y Capacitación.

2.4 Marco legal:

- Ley N° 30879 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- Ley N° 30220 – Ley Universitaria
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de Capacitación y Rendimiento del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de la Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva de Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.



- D.S. N° 117-2017-PCM, que modifica la sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE que aprueba por delegación la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución de Asamblea Universitaria N° 003-2018-UNTRM/AU, que aprueba el Estatuto de la UNTRM.
- Resolución Rectoral N° 401-2018-UNTRM/R, aprueba la Directiva N° 005-2018-UNTRM-DGA "Disposiciones sobre el proceso de Capacitación Interna para los Servidores de la UNTRM".

III. Objetivos del PDP 2019

3.1 Objetivo General:

Contribuir al desarrollo de capacidades de los servidores civiles de la UNTRM mediante la actualización del conocimiento técnico, habilidades y destrezas para mejorar el nivel de desempeño esperado en su puesto de trabajo y brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

3.1 Objetivos Específicos:

- Desarrollar el potencial de los servidores civiles para garantizar que su desempeño sea óptimo para la consecución de los objetivos institucionales.
- Elevar la productividad de los servidores civiles mediante acciones de capacitación que respondan a las necesidades, objetivos y metas de la unidad orgánica a la que pertenece.
- Motivar al servidor civil y generar en él, el sentido de pertenencia respecto a la entidad y su cultura organizacional, lo que le permitirá inter-relacionarse adecuadamente para atender sus tareas y responsabilidades, adaptándose a los cambios sin afectar su desempeño.



IV. El Proceso de Capacitación en las entidades del estado

La Gestión de la Capacitación es la implementación del proceso de Capacitación en las entidades públicas aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, Ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público.



4.1 Ciclo de la Gestión de Desarrollo de Capacidades

La capacitación como proceso comprende un ciclo de tres etapas; cada una de ellas, prevé el desarrollo de productos que permiten su interrelación:

1. **Planificación.**-Etapa en la cual se identifica y definen las necesidades de capacitación a través de los objetivos estratégicos. Las Necesidades de Capacitación se identifican a través de la metodología denominada Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC; las mismas que comprenden aquellas acciones de capacitación requeridas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. Cabe precisar que estas necesidades deben estar alineadas necesariamente a los objetivos institucionales y al perfil del puesto de los servidores.



2. **Ejecución.**-Etapa en la cual se ejecutan las capacitaciones aprobadas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se monitorea la realización de las mismas y se asegura la participación de los servidores.
3. **Evaluación.**-Etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas, esta cuenta con 4 niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto

4.2 Tipos de capacitación.-Son dos: de Formación Laboral y Formación Profesional.

Formación Laboral.-Su finalidad es cerrar brechas de conocimientos o competencias en el corto plazo. No brindan un grado académico ni título profesional.

Formación Profesional.-Su finalidad es desarrollar conocimientos o competencias en el mediano plazo. Brindan un grado académico o título profesional superior al bachiller.

En el caso de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, solo se realizan las acciones de capacitación de formación laboral, según lo establece el D.S. N° 117-2017-PCM y por no estar los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil.

4.3 Tipos de Acciones de Capacitación de Formación Laboral:

1. **Taller.**-Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones. Actividad que combina lo expositivo y lo práctico pero con énfasis en lo segundo, tiene como requisito que los asistentes "construyan" un producto de manera individual o grupal durante la capacitación.
2. **Curso.**-Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos. Combina lo expositivo y lo práctico pero con énfasis en lo primero. Se caracteriza por durar varias horas en diferentes fechas y desarrollar trabajos grupales.
3. **Diplomado o Programa de Especialización.**-Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos.
4. **Capacitación Interinstitucional.**-Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
5. **Pasantía.**- Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
6. **Conferencia.**-Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tiene como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.





V. Objetivos estratégicos institucionales:

La identificación de los objetivos estratégicos según el Plan Estratégico Institucional-PEI de la UNTRM, se hizo en cuatro ejes:

1. Formación académica:

-Desarrollar la formación integral de los estudiantes de pre y posgrado.

2. Investigación, desarrollo e innovación:

-Estimular la producción científica de alta calidad aplicada a solucionar las necesidades y prioridades de la región y el país.

- Fomentar el emprendimiento, la innovación y la transferencia tecnológica.

3. Responsabilidad social:

-Incorporar responsabilidad social en los procesos de gestión institucional.

4. Gestión institucional:

-Incrementar el posicionamiento de la Universidad en la sociedad.

-Mejorar el sistema de gestión orientado a la calidad.

VI. Misión y Visión:

Misión:

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas forma profesionales que generan conocimiento científico, tecnológico y humanista de calidad, comprometida con el desarrollo sustentable del país.

Visión:

Ser líder y referente nacional e internacional en formación académica, investigación científica, tecnológica y humanista de calidad que contribuya al desarrollo de la sociedad.

VII. Estructura orgánica: Para el cumplimiento de sus funciones y Organización Administrativa, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas tiene la siguiente estructura administrativa, la misma que se encuentra en su Estatuto Institucional, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N° 003-2018-UNTRM/AU del 28 de junio del 2018:

1. Órganos de Gobierno

- 1.1 Asamblea Universitaria.
- 1.2 Consejo Universitario.
- 1.3 El Rector.
- 1.4 Los Consejos de Facultad.
- 1.5 Los Decanos.

2. Órganos de Alta Dirección

- 2.1 Rectorado.
- 2.2 Vicerrectorado Académico.
- 2.3 Vicerrectorado de Investigación.

3. Órgano de Control

- 3.1 Órgano de Control Institucional (OCI).





4. Órgano de Asesoría

4.1 Dirección de Asesoría Legal.

4.2 Dirección de Planificación y Presupuesto.

5. Órganos de Apoyo

5.1 Órganos de Apoyo al Rectorado.

5.1.1 Dirección General de Administración.

5.1.2 Secretaría General.

5.1.3 Dirección de Imagen Institucional.

5.1.4 Dirección de Cooperación Técnica y Relaciones Interinstitucionales.

5.2 Órganos de Apoyo al Vicerrectorado Académico.

5.2.1 Dirección General de Admisión y Registros Académicos.

5.2.2 Dirección General de Extensión, Proyección Social.

5.2.3 Dirección General de Responsabilidad Social Universitaria.

5.2.4 Dirección General de Bienestar Universitario y Deportes.

5.2.5 Dirección General de Calidad Académica y Acreditación.

5.2.6 Dirección General de Biblioteca.

5.3 Órganos de Apoyo al Vicerrectorado de Investigación.

5.3.1 Dirección General de Gestión de la Investigación e Innovación.

5.3.2 Dirección General de Difusión, Publicación y Transferencia.

5.3.3 Dirección General de Propiedad Intelectual y Patentes.



6. Órganos de Línea

6.1 Facultades-Departamentos Académicos:

6.1.1 Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación (FECICO).

• Departamento Académico de Educación y Ciencias de la Comunicación.

• Departamento Académico de Biología y Química.

6.1.2 Facultad de Ciencias Sociales (FACISO).

• Departamento Académico de Ciencias Sociales.

6.1.3 Facultad de Ciencias de la Salud (FACISA).

• Departamento Académico de Salud Pública.

6.1.4 Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias (FICA).

• Departamento Académico de Agronomía, Agroindustrial y Forestal.

6.1.5 Facultad de Ingeniería Civil y Ambiental (FICIAM).

• Departamento Académico de Ingeniería Civil y Ambiental.

6.1.6 Facultad de Ingeniería Zootecnista, Agronegocios y Biotecnología (FIZAB).

• Departamento Académico de Zootecnia, Agronegocios y Biotecnología.

6.1.7 Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica, Filial Bagua (FISME).

• Departamento Académico de Ingeniería.

• Departamento Académico de Matemática, Estadística y Física.

6.1.8 Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (FACEA).

• Departamento Académico de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

6.1.9 Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (FADCIP).

• Departamento Académico de Derecho y Ciencias Políticas.

6.2 Escuela de Posgrado.





7. Órganos Desconcentrados:

7.1 Institutos

Facultativos

- Instituto de Investigación en Negocios Agropecuarios (INNA).
- Instituto de la Construcción (IC).
- Instituto de Investigación de Enfermería Intercultural (IEI).
- Instituto de Enfermedades Tropicales (IET).
- Instituto de Salud Integral Intercultural (ISI).
- Instituto de Investigación Naturaleza, Sociedad y Desarrollo (INSDE).
- Instituto de Investigación, Innovación y Desarrollo para el Sector Agrario y Agroindustrial de la Región Amazonas (IIDAA-Amazonas).
- Instituto de Investigación en Tecnologías de Información y Comunicación (IITIC).
- Instituto de Estudios Estadísticos y Control de Calidad (IEC).
- Instituto de Investigación en Economía y Desarrollo (IIED).
- Instituto de Investigación en Gastronomía (IIGA).
- Instituto de Investigación en Ingeniería Ambiental (IIIA).

Interfacultativos:

- Instituto de Investigación de Arqueología y Antropología "Kuélap" (INAAK).
- Instituto de Investigación para el Desarrollo Sustentable de Ceja de Selva (INDESCES).

7.2 Centros de Producción

Facultativos:

- Centro de Emprendimiento "FICAemprende" – FICA.
- Planta Piloto Agroindustrial – FICA.
- Centro de Producción y Servicios "Florence Nightingale" - FCS.
- Clínica Integral de Salud – FCS.
- Centro de Aplicación Profesional "Escuela Hotel Amazonas" – FACEA.
- Centro de Ganadería y Agronegocios – FIZAB.
- Centro de Producción y Servicios – FISME.
- Centro de Servicios Gastronómicos – FACEA.

Interfacultativos:

- Centro de Aplicación Blas Valera.
- Centro Preuniversitario.
- Centro de Idiomas.
- Centro de Cómputo.



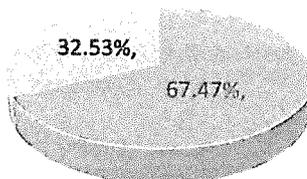
VIII. Número de servidores civiles que conforman la entidad:

- c Personal administrativo bajo el régimen del D.L. N° 276: nombrado y contratado:

| Régimen Laboral/Categoría | Nombrado: | Contratado: | Total: |
|---------------------------|-----------|-------------|-----------|
| D.L. N° 276: | 56 | 27 | 83 |
| TOTAL: | 56 | 27 | 83 |

Fuente: Sub Dirección de Control y Monitoreo (Informe N° 0190-2018)

Servidores nombrados y contratados D.L. N° 276:



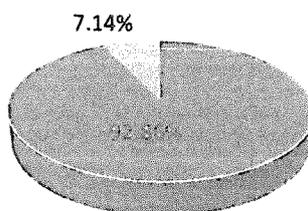
■ Nombrado: ■ Contratado:

- e Personal administrativo bajo el régimen del D.L. N° 1057, contratado- CAS confianza:

| Régimen Laboral/Categoría | Contratado/Designado: | Total: |
|-------------------------------|-----------------------|-----------|
| D.L. N° 1057: | 78 | 78 |
| D.L. N° 1057 (CAS confianza): | 6 | 6 |
| TOTAL: | 84 | 84 |

Fuente: Sub Dirección de Control y Monitoreo (Informe N° 0190-2018)

Servidores administrativos: Contratado D.L. N° 1057 - CAS Confianza



■ D.L. N° 1057: ■ D.L. N° 1057 (CAS confianza):

- e Número de Personal contratado por el D.L. 1057- CAS Confianza:

| Puesto – Dependencia donde laboran | Varones: | Mujeres: | Total: |
|---|----------|----------|----------|
| Director de Infraestructura y Gestión Ambiental | 1 | | 1 |
| Director de Asesoría Legal | | 1 | 1 |
| Responsable de la Oficina de Presupuesto | | 1 | 1 |
| Coordinadora de Recursos Humanos | | 1 | 1 |
| Jefe de Abastecimiento | 1 | | 1 |
| Director de Sistema Administrativo IV del Rectorado | 1 | | 1 |
| TOTAL: | 3 | 3 | 6 |

Fuente: Sub Dirección de Control y Monitoreo (Informe N° 0190-2018)

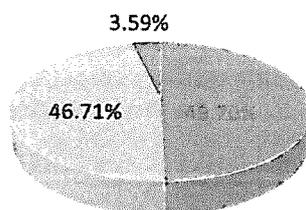


- Total de servidores administrativos bajo el régimen del D.L. N° 276: nombrado – contratado y el D.L. N° 1057-CAS Confianza

| Régimen Laboral/Categoría | Nombrado: | Contratado: | Total: |
|--------------------------------|-----------|-------------|------------|
| D.L. N° 276: | 56 | 27 | 83 |
| D.L. N° 1057: | - | 78 | 78 |
| D.L. N° 1057 -(CAS confianza): | | 6 | 6 |
| TOTAL: | 56 | 111 | 167 |

Fuente: Sub Dirección de Control y Monitoreo (Informe N° 0190-2018)

Total de Servidores D.L. N° 276 y D.L. N° 1057 -CAS Confianza



- D.L. N° 276
- D.L. N° 1057
- D.L. N° 1057 CAS Confianza



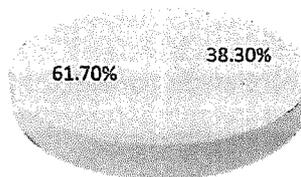
- Total de Servidores administrativos por sexo:

| Régimen Laboral/Categoría | Varones: | Mujeres: | Total: |
|-----------------------------|-----------|------------|------------|
| D.L. N° 276: | 28 | 55 | 83 |
| D.L. N° 1057: | 33 | 45 | 78 |
| D.L. N° 1057-CAS Confianza: | 03 | 03 | 06 |
| TOTAL: | 64 | 103 | 167 |

Fuente: Sub Dirección de Control y Monitoreo (Informe N° 0190-2018).



Total de Servidores administrativos por sexo:



- Varones
- Mujeres



*Total de Personal de la UNTRM bajo el Régimen Laboral D.L. N° 276 y D.L. N° 1057: 167