

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCION N° R- 384 -2012-UNSAAC.

Cusco, 29 FEB. 2012

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

Visto el Oficio N° 206-2011-AP/DIGA-UNSAAC y con Oficio Nro. 067-2012-AP/DIGA-UNSAAC registrado con los expedientes N° 217520 y 002945, cursado por la Jefe del Área de Personal de la Institución, mediante el cual solicita conformación de Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante expedientes de visto, la Jefe del Área de Personal de la Institución, manifiesta que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, teniendo en cuenta que su aplicación es de carácter obligatorio para todas las entidades del Estado y en cumplimiento al numeral VI Comité de Elaboración del PDP, proponen se conforme dicho comité conforme manda la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Que, que obra en el expediente el Oficio N° 090-2011-SINTUC, mediante el cual el Secretario General del Sindicato Unico de Trabajadores Administrativos de la Universidad del Cusco, solicita la conformación de la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal por mandato del D.Leg. 1025 y su Reglamento, por lo que manifiesta que en cada institución pública debe constituirse una Comisión para formular el Plan de Desarrollo del Personal, la nueva terminología con la que SERVIR se refiere, fundamentalmente a la Capacitación, para la conformación de tal Comisión delega como representante de los trabajadores al Abog. Vidal Luna Tito, Secretario de Defensa del SINTUC; por otro lado manifiesta que encontrándose en pleno proceso de elaboración el presupuesto institucional, se debe considerar el respectivo presupuesto para el Plan de Capacitación o lo que es el Plan de Desarrollo Personal, en tal sentido adjunta al presente la directiva de SERVIR, más la guía Metodológica para su aplicación.

Que, mediante Proveídos Ns° 158-208-2011-AL-UNSAAC, el Asesor Legal de la Institución indica que se debe tener en cuenta, que de conformidad al numeral 6.1 de la Directiva N° 041-2011-SERVIR, corresponde al Titular de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, oficializar la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal PDP Quinquenal 2012 al 2016, debiendo recomendarse al Comité, dicho Plan de Desarrollo del Personal, debe elaborarse sin perder de vista la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política del Perú;

Que, la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de marzo de 2011, en su numeral 6.1, a la letra dice: El Comité de Elaboración del PDP, en adelante estará conformado por al menos:

- El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quién lo presidirá.
- El Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces.
- El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- Un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno.

Que, en los tres primeros casos los integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante.

Que, la conformación del Comité será oficializada por el titular de la entidad. En cualquier caso es por tres años, pudiendo por única vez, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo. El presidente del Comité tiene la responsabilidad de dirigir las reuniones y visar conjuntamente con los otros miembros del Comité los PDP Quinquenal y Anualizado. Tiene voto dirimente en caso de empate en la toma de decisiones.

Que, la Autoridad Universitaria ha tomado conocimiento del referido expediente, disponiendo la emisión de la Resolución correspondiente;

Estando a lo solicitado, Ley 29812 y en uso de las atribuciones conferidas a este Rectorado por la Ley Universitaria 23733 y el Estatuto universitario;

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFORMAR el Comité para formular el Plan de Desarrollo del Personal – PDP Quinquenal 2012 al 2016 de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, la misma que estará conformada de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, con el siguiente detalle:

PRESIDENTE:

Mgt. ELEAZAR CRUCINTA UGARTE, Secretario General de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,

INTEGRANTES:

Econ. OLGA VARGAS ZAPATA, Jefe del Área de Programación y Evaluación Presupuestal.

Mgt. MARIA DEL PILAR BENAVENTE GARCIA, Jefe del Área de Personal.

Abog. VIDAL LUNA TTITO, Secretario de Defensa del SINTUC.

SEGUNDO.- ENCARGAR al Comité conformado precedentemente, la elaboración del Plan de Desarrollo del Personal – PDP quinquenal y elaboración del Plan de Desarrollo del Personal – PDP anualizado, conforme a la guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP.

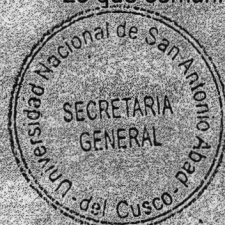
REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.



Dr. Germán Leopoldo Madueño
RECTOR

Tr.: VRAC -VRIN -OCI -OPU -APEP -DIGA -A, FINANCIERA -UIC -UCP -PERSONAL -U EMPLEO -U ESCALAFON (05), COMITÉ (04) -A. LEGAL -INTERNET -UNSAAC -INTERESADOS (04) -SINTUC - SECRETARIA GENERAL - ARCHIVO - SG: GZM/ECU/LAG/JGPF -

Lo que comunico a Ud., para su conocimiento y fines consiguientes.
Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO

Lic. Laura Susana Gonzales
SECRETARIA GENERAL (a)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
AREA DE PERSONAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
ANTONIO ABAD DEL CUSCO
AREA DE PERSONAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – UNSAAC 2013

CUSCO, 2012



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
AREA DE PERSONAL

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO - 2013 DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

	<u>Pág.</u>
Presentación	02
I. ASPECTOS GENERALES	03
1.1. Marco Legal	04
1.2. Alcance	05
1.3. Objetivos de Capacitación	05
II. EVALUACION	05
III. POLITICAS DE CAPACITACION	07
IV. TIPOS DE CAPACITACION	08
4.1. Capacitación Programada	09
4.2. Capacitación no Programada	09
V. ACTIVIDADES DE CAPACITACION	10
VI. FORMULACION DEL PLAN DE CAPACITACION	10
6.1. Formulación del Programa de Capacitación	10
6.2. Requisitos para Acceder a la Capacitación	10
VII. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES	11
VIII. VIGENCIA	11
IX. FINANCIAMIENTO	11
ANEXOS	
ANEXO 01: Programa de Capacitación de Personal Administrativo	13
ANEXO 02: Programa de Capacitación de Personal Docente	17



PRESENTACION

El presente Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP para el año 2013 de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, es un documento de gestión que propone las acciones de capacitación de los trabajadores para 2013, en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016), el Plan Estratégico, el Plan Operativo y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Peruano. Asimismo en cumplimiento de lo establecido en el Capítulo VI del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, destinado al fortalecimiento de las capacidades y competencias del personal al servicio de la UNSAAC, que presta servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo.

Dichas acciones tienen como objetivo general mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores de la UNSAAC, que alcanza a los docentes y administrativos nombrados y contratados comprendidos en el régimen laboral de Decreto Legislativo 276, así como al personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS.

De acuerdo a lo señalado, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco la capacitación del trabajador contribuye significativamente en el propósito de alcanzar el cumplimiento de objetivos y metas, y es competencia de la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal a partir del respectivo diagnóstico, planificar, ejecutar y supervisar las acciones de capacitación, orientados a elevar los índices de productividad y eficiencia, potenciando el desarrollo de los trabajadores, acorde con las necesidades operativas y estratégicas de la institución.

Considerando que los recursos económicos con los que cuenta la institución son limitados, se ha estimado que un gran porcentaje de los eventos de capacitación serán llevados a cabo en la misma institución, asimismo se ha considerado fomentar la participación de los especialistas institucionales como capacitadores a lo que se suma el aporte incondicional del Instituto de Sistemas Cusco.

Finalmente, en atención a lo establecido por SERVIR, el cumplimiento del presente Plan estará a cargo de la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica, en lo concerniente a la capacitación de los docentes de la UNSAAC y la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal, estará a cargo del personal administrativo de la Institución.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
AREA DE PERSONAL

PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.

I. ASPECTOS GENERALES

De acuerdo al Decreto Legislativo 1025, las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado, en ese entender la capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Por lo que se considera como acciones de capacitación a la formación profesional y a la formación laboral.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

El Desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

- El “desarrollo profesional” es la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que se vuelva más eficiente y productivo en su cargo.
- Mediante el desarrollo de los empleados actuales se reduce la dependencia respecto al mercado externo de trabajo.
- Si los empleados se desarrollan adecuadamente, es más probables que las vacantes que identifica el plan de recursos humanos puedan llenarse en el ámbito interno.
- Las promociones y las transferencias también demuestran a los empleados que están desarrollando una carrera y que no tienen solo un puesto temporal.

Se pretende ampliar y desarrollar las capacidades futuras en el trabajador, y en este sentido, trasciende las exigencias del cargo actual que este ocupa, lo prepara para asumir funciones más complejas y nuevas responsabilidades. De esta manera, el desarrollo de recursos humanos guarda relación los planes estratégicos y operativos de la UNSAAC.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

AREA DE PERSONAL

La capacitación es para los puestos actuales y la formación o desarrollo es para los puestos futuros. La capacitación y el desarrollo con frecuencia se confunden, puesto que la diferencia está más en función de los niveles a alcanzar y de la intensidad de los procesos. Ambas son actividades educativas.

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello o más largo plazo y a partir de obligaciones que puede estar ejecutando en la actualidad.

BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Para la organización

- Da mejores resultados económicos aumentando el valor de las empresas.
- Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles.
- Mejora el clima organizacional y aumenta la satisfacción de las personas
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel..
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos en muchas áreas.
- Se promueve la comunicación a toda la organización
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes
- Ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización.
- Mejora la comunicación entre los trabajadores.
- Ayuda a la integración de grupos.
- Transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella.

Para la persona

- Ayuda a las personas en la toma de decisiones y solución de problemas
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones
- Facilita el proceso de liderazgo y mejora las aptitudes comunicativas
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Promueve el desarrollo y la confianza del individuo
- Logra metas

1.1. MARCO LEGAL

- Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013 y normas conexas que aprueban y regulan la gestión presupuestal para cada período



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

AREA DE PERSONAL

- Decreto legislativo N° 276 "Ley de Bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones"
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera
- Decreto Legislativo N° 1025, " Aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público"
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM " Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público".
- Resolución Presidencial Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, Aprueba "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado".
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa se servicios, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM
- Estatuto Universitario de la UNSAAC y sus modificaciones.
- Reglamento de Organización Funciones de la UNSAAC

1.2. ALCANCE

El Plan de Capacitación de la UNSAAC alcanza a todos los trabajadores Docentes y administrativos nombrados y contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276, así como a los trabajadores contratados bajo el Régimen del Decreto legislativo N° 1057, que regula el Régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios.

1.3. OBJETIVOS

Objetivo Estratégico

Lograr identificación institucional de parte de la docencia y personal administrativo, con su misión, visión, objetivos y planes institucionales.

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.

Objetivos Específicos

- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos
- Institucionalizar las actividades de capacitación
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas, así como en el desarrollo personal de los trabajadores
- Contribuir a elevar y mantener un nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Incorporar la capacitación como derecho, exigencia y obligación de todos los trabajadores.
- Fortalecer la cultura y clima organizacional de la institución, así como elevar los niveles de motivación de los colaboradores.

II. EVALUACION

2.1. Evaluación diagnóstica

Para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco ha desarrollado, durante el año 22011 procesos de diagnóstico de las necesidades de capacitación de su personal, lo que ha permitido identificar áreas temáticas para una oferta de capacitación.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

AREA DE PERSONAL

Es a partir de los resultados de estos diagnósticos que se han determinado las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 y en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2012, a efectos de lograr un diseño adaptado a las necesidades reales de los trabajadores, a las exigencias estratégicas de la UNSAAC y a un mayor retorno de la inversión realizada.

En ese entender en el 2012 se implementaron cuatro procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender:

- Análisis estratégico de la institución, tomando en cuenta los cinco ejes estratégicos considerados en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (2007 – 2021)
- Pruebas de conocimientos sobre sistemas administrativos aplicados al personal contratado bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, realizado en los meses de marzo y en el mes de setiembre a aquellos contratados que obtuvieron notas menores a 55 puntos en la evaluación del mes de marzo.
- Evaluación de desempeño laboral aplicado al personal contratado bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, realizado en los meses de marzo 2012 y en el mes setiembre sólo a aquellos que obtuvieron nota menor a 55 puntos en la evaluación del mes de marzo.
- Las necesidades de capacitación anual del personal administrativo, remitido por los jefes de las diferentes dependencias administrativas de la Universidad, en el que describen los cursos de capacitación necesarios para el personal administrativo.

Entre las observaciones anotadas, se señala que perciben la necesidad de mejorar su desempeño actual mediante capacitación, a fin de manejarse con seguridad, eficiencia y calidad en su puesto de trabajo. Asimismo requieren conocimientos adicionales para introducir mejoras en sus puestos de trabajo.

Las demandas de capacitación como resultado del diagnóstico realizado son:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
AREA DE PERSONAL

DEMANDAS DE CAPACITACION – PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO - DIAGNOSTICO 2012	
EJES	CAPACIDADES ESPECIFICAS
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	Sistemas de Personal, Presupuesto, Abastecimiento, Planificación y Archivo.
CONTROL INTERNO Y AUDITORIA	Auditoria
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Ética, Mejora de atención al usuario y Racionalización de Procedimientos.
ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO ADMINISTRATIVO	Redacción de documentos, técnicas de
INFORMATICA	Ofimática básica, intermedia y avanzada.
MOTIVACION	Interacción de personal y relaciones humanas.
CAPACITACION ESPECIALIZADA	Restauración de bienes culturales, Bibliotecología.

III. POLITICAS DE CAPACITACION

- **Apolo al fortalecimiento Institucional**
Asegurar que el capital humano cuente con conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con los objetivos institucionales.
- **Desarrollo de eventos de capacitación a medida**
La metodología que se aplicará en el desarrollo del plan de capacitación será de organización y ejecución directa y de ser el caso en las propias instalaciones de la UNSAAC, y/o promovidas para ser ejecutadas mediante entidades especializadas externas.
- **Gestionar la oferta de becas**
Para el personal de los órganos y Unidades Orgánicas las cuales serán distribuidas según los requerimientos de capacitación.
- **Promover la actualización capacitación y desarrollo del personal en forma integral y continua**
Para posibilitar la formación de cuadros técnicos y profesionales altamente calificados en función de las exigencias del cambio e innovación.

La Capacitación puede buscar cambios de comportamiento:

El contenido dentro de un programa de capacitación es un elemento fundamental: Pudiendo ser información referente al trabajo específico, acerca de los productos, sus servicios, de la empresa, su política, organización o reglamentos. Como así también puede estar orientada a la transmisión de nuevas tecnologías y conocimientos.

Se puede orientar también al cambio de actitudes desfavorables o negativas por otras que estimulen la motivación y la sensibilidad respecto a las demás personas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

AREA DE PERSONAL

que componen el equipo de trabajo, como así también del personal de supervisión y gerencia en cuanto a la comunicación y empatía con sus subordinados. La capacitación puede querer incorporar nuevos hábitos, nuevas técnicas.

Desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del cargo actual. Son aquellas destrezas necesarias para llevar adelante las tareas que van a ejecutarse de acuerdo con el nivel que se espera de ellas.

- **Productividad:** Las actividades de capacitación y de desarrollo no solo deberían aplicarse a los empleados nuevos sino también a los trabajadores con experiencia. La instrucción puede ayudarle a los empleados a incrementar su rendimiento y desempeño en sus asignaciones laborales actuales.
- **Calidad:** los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
- **Planeación de los Recursos Humanos:** la capacitación y desarrollo del empleado puede ayudar a la institución y a sus necesidades futuras de personal.
- **Prestaciones indirectas:** Muchos trabajadores, especialmente los jefes y Directores consideran que las oportunidades educativas son parte del paquete total de remuneraciones del empleado. Esperan que la universidad pague los programas que aumenten los conocimientos y habilidades necesarias.
- **Salud y Seguridad:** La salud mental y la seguridad física de un empleado suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes laborales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del empleado.
- **Prevención de la Obsolescencia:** Los esfuerzos continuos de capacitación del empleado son necesarios para mantener actualizados a los trabajadores de los avances actuales en sus campos laborales respectivos.
- **Desarrollo Personal:** No todos de los beneficios de capacitación se reflejan en esta misma. En el ámbito personal los empleados también se benefician de los programas de desarrollo administrativos, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia, un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones, son indicativas del mayor desarrollo personal.

IV. TIPOS DE CAPACITACION

La capacitación es un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje mediante el cual se desarrollan habilidades y destrezas para el trabajo, así como fortalecer los comportamientos y conducta ética y moral de los trabajadores como garantía de un mejor desempeño de sus labores habituales, la preparación para nuevas y mayores responsabilidades y su desarrollo integral como persona. El Plan identifica dos tipos de capacitación:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

AREA DE PERSONAL

4.1. Capacitación Programada

Es la modalidad de capacitación con énfasis en el incremento de conocimientos, desarrollo de habilidades y mejora de las actitudes y comportamientos los cuales se encuentran programados en el Plan de Capacitación Institucional.

Está dirigido al personal de a UNSAAC, y podrá realizarse en sus ambientes así como en otras instalaciones que faciliten su ejecución.

La capacitación programada podrá ser brindada por el propio personal de la Institución, especialistas en temas de interés institucional.

4.2. Capacitación No programada

Es la modalidad de capacitación que se desarrolla mediante entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras y/o personas naturales de reconocido prestigio que tengan como objetivo la capacitación y el perfeccionamiento de temas afines a las necesidades de desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la UNSAAC.

Este tipo de capacitación no se encuentra programada dentro del Plan Anual de Capacitación y el acceso a ella se realiza en el marco de lo dispuesto por la Primera y Segunda disposición Complementaria del presente documento.

NIVELES DE CAPACITACIÓN

- Nivel organizacional:

Se centra principalmente en la planificación y definición de los objetivos estratégicos y organizacionales en un sentido amplio. Este nivel incluye actividades propias del ámbito de acción de desarrollo de recursos humanos como también, intervenciones de desarrollo organizacional y se focaliza principalmente en objetivos a largo plazo y en un plano corporativo.

Se relaciona con el entrenamiento a empleados claves de la organización en aquellas competencias críticas para el éxito de la organización

En general, se relacionan con generar capacidades y destrezas para que los miembros de la empresa puedan crear de nuevos productos / servicios, desarrollar nuevos procesos o estándares de trabajo, adquirir nuevas tecnologías, implementar cambios culturales a gran escala, definir nuevos mercados y clientes, entre otros.

- Nivel ocupacional:

Se centra principalmente en las necesidades de la empresa e implementación de actividades de capacitación y desarrollo a nivel de área de trabajo; y de esta forma, se focaliza en el entrenamiento del día a día acorde los requerimientos actuales y más a corto plazo de la organización. Consiste básicamente en analizar la fuerza laboral de la empresa, es decir, su nivel de idoneidad en lo que respecta sus habilidades, conocimientos y actitudes en relación a las necesidades de la empresa y el entorno, pero con un énfasis en el presente.

- Nivel individual:

Se centra en la identificación de la brecha que existe entre las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) actuales de un empleado, y los requisitos exigidos del cargo que actualmente ocupa. Por otra parte, este nivel también contempla las necesidades de desarrollo personal y profesional del empleado, elementos que también son centrales a tomar en cuenta si se quieren empleados realizados y motivados.



V. ACTIVIDADES DE CAPACITACION

Son los procesos de enseñanza aprendizaje que busca incrementar los conocimientos y reforzar las capacidades del trabajador para lograr objetivos específicos e inmediatos, se desarrollan en forma planeada, guardando relación directa con las funciones que desempeñan en el ejercicio del cargo. Siendo las siguientes:

5.1. Actividades de Desarrollo y Perfeccionamiento

Son aquellas que tienden a desarrollar al profesional de la UNSAAC. Sus objetivos se sitúan en el mediano plazo y prepara al trabajador para que asuma funciones más complejas.

Se encuentran en esta categoría los Diplomados, Programas y/o Cursos de Especialización.

Estas actividades de capacitación se realizan preferentemente mediante convenios con universidades y centros de estudios superiores debidamente acreditados.

5.2. Actividades de Actualización Profesional

Son los eventos que se realizan periódicamente y que por su naturaleza son indispensables para el desarrollo de las profesiones, difundiendo los avances tecnológicos en los diferentes grupos y disciplinas técnicas.

Se encuentran en esta categoría los Seminarios, Talleres, Cursos, Conferencias y similares.

Esta modalidad de estudios estará dirigida a todo el personal.

VI. FORMULACION DEL PLAN DE CAPACITACION

El presente Plan Período 2013, ha sido formulado considerando el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado con la participación de todos los Organos y Unidades Orgánicas de la entidad, las mismas que han reportado sus necesidades e intereses formativas, y de desarrollo de su personal, vinculadas a las estrategias de mejoramiento de su función y misión institucional.

El diagnóstico aplicado ha permitido diseñar el Programa de Capacitación contenido en el Anexo N° 01 del presente documento, el cual forma parte integrante del Plan de Capacitación de la Universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco – Período 2013.

VII. DEL PROGRAMA DE CAPACITACION

El Programa de Capacitación del Anexo N° 01, comprende los eventos de capacitación previstos de desarrollar para el personal administrativo en el Ejercicio Fiscal 2013. Su contenido involucra los temas o materias que tienen incidencia directa en el desarrollo institucional y de las Unidades Orgánicas. El Área de Personal, mediante la unidad de Selección y Evaluación convocará para la participación del personal de la Institución.

El Anexo 02 comprende los cursos de capacitación del personal docente de la Universidad. De acuerdo al cronograma de ejecución de las actividades de capacitación previstas en el Programa, la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica efectuará las convocatorias para la participación de los docentes de la entidad.

VIII. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA CAPACITACION

Son requisitos para acceder a la capacitación:

- a. Ser trabajador de la UNSAAC con vínculo laboral o contractual vigente, bajo los regímenes normados por el Decreto Legislativos N° 276 y N° 1057, respectivamente.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
AREA DE PERSONAL

- b. No estar incurso en proceso administrativo disciplinario.
- c. Cumplir con las condiciones y exigencias previstas en las normas internas pertinentes.

IX. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES

9.1. El Área de Personal es el órgano responsable de la implementación, supervisión y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – Período 2013.

9.2. El personal beneficiario de la capacitación está obligado a cumplir con lo siguiente:

- Realizar el efecto difusor de los conocimientos adquiridos entre el personal vinculado con el desarrollo de las actividades y/o tareas materia de la capacitación, a fin de contribuir a mejorar el rendimiento grupal.
- Presentar al Área de Personal copia autenticada de la certificación respectiva, para su ingreso al legajo personal.
- Presentar un informe de la capacitación recibida a su Jefe inmediato superior.

9.3. Los funcionarios encargados de la Unidades Orgánicas son responsables de verificar el cumplimiento de las obligaciones señaladas en el ítem siguiente.

X. VIGENCIA

El presente Plan de Capacitación tendrá vigencia durante el ejercicio presupuestal 2013, sin que ello implique la interrupción de las actividades de capacitación que, iniciadas en ese año, pudieran culminarse en el transcurso del año siguiente año.

XI. FINANCIAMIENTO

El Plan de Capacitación de la UNSAAC periodo 2013, será financiado con recursos provenientes del Tesoro Público, en el marco de la disponibilidad presupuestaria otorgada por la entidad.

XII. ANEXOS

- Anexo 01: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNSAAC

Que, la Autoridad Universitaria ha tomado conocimiento del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado UNSAAC 2013-2017 y el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013 disponiendo la emisión de la resolución de aprobación;

Estando a lo solicitado; Ley 29951, D.Leg. Nro. 276, D.S Nro. 005-90-PCM, D.Leg Nro. 1025, D.S Nro. 009-2010-PCM, Resolución Presidencial Ejecutiva Nro.041-2011-SERVIR/PE, D.S Nro.075-2008-PCM y en uso de las atribuciones conferidas al Rectorado por la Ley y el Estatuto Universitarios.

RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO UNSAAC 2013-2017 elaborado por la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal de la Institución y que como anexo constituye parte de la presente Resolución.

SEGUNDO.- APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO elaborado por la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal de la Institución y que como anexo constituye parte de la presente Resolución.

TERCERO.- ENCARGAR el cumplimiento del **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013** a la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica en lo concerniente a la capacitación de los docentes de la Institución y la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal estará a cargo del personal administrativo de la UNSAAC

CUARTO.- DISPONER que el Área de Personal de la Institución publique el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO UNSAAC 2013-2017 Y EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013** en el Portal Institucional de la UNSAAC.

La Dirección General de Administración, la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica, el Área de Personal y la Unidad de Selección y Evaluación, adoptarán las acciones complementarias para el cabal cumplimiento de la presente Resolución.

REGISTRESE COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.



Tr.:
VRAC/VRIN/OCI/OPU/APEP/Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.-
DIGA.-A Financiera/AASA/A. Personal/U. Empleo/USE.-Facultades (25).-OCEA.-
Dependencias Universitarias (40).-SINDUC.-SINTUC.-A. Legal.-UNSAAC-
INTERNET.-Comunicaciones/Archivo.-SG/GZM/ECU/LAG/JGPF.-

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y fines consiguientes.



Que, la Autoridad Universitaria ha tomado conocimiento del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado UNSAAC 2013-2017 y el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013 disponiendo la emisión de la resolución de aprobación;

Estando a lo solicitado; Ley 29951, D.Leg. Nro. 276, D.S Nro. 005-90-PCM, D.Leg Nro. 1025, D.S Nro. 009-2010-PCM, Resolución Presidencial Ejecutiva Nro.041-2011-SERVIR/PE, D.S Nro.075-2008-PCM y en uso de las atribuciones conferidas al Rectorado por la Ley y el Estatuto Universitarios.

RESUELVE:

PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO UNSAAC 2013-2017 elaborado por la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal de la Institución y que como anexo constituye parte de la presente Resolución.

SEGUNDO.- APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO elaborado por la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal de la Institución y que como anexo constituye parte de la presente Resolución.

TERCERO.- ENCARGAR el cumplimiento del **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013** a la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica en lo concerniente a la capacitación de los docentes de la Institución y la Unidad de Selección y Evaluación del Área de Personal estará a cargo del personal administrativo de la UNSAAC

CUARTO.- DISPONER que el Área de Personal de la Institución publique el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO UNSAAC 2013-2017** Y **EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2013** en el Portal Institucional de la UNSAAC.

La Dirección General de Administración, la Oficina de Capacitación y Evaluación Académica, el Área de Personal y la Unidad de Selección y Evaluación, adoptarán las acciones complementarias para el cabal cumplimiento de la presente Resolución.

REGISTRESE COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
Dr. Germin Zecenarro Matushño
RECTOR

Tr.:
VRACVRIN/OCI/OPU/APEP/Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.-
DIGA.-A Financiera/AASAVA. Personal/U. Empleo/USE.-Facultades (25).-OCEA.-
Dependencias Universitarias (40).-SINDUC.-SINTUC.-A. Legal.-UNSAAC.-
INTERNET.-Comunicaciones/Archivo.-SG/GZM/ECU/LAG/JGPF.-

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento y fines consiguientes.

Atentamente,
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO



Mgt. Eleazar Cruchita Ugarte
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

SECRETARIA GENERAL

RESOLUCIÓN N° R- 384 -2012-UNSAAC.

Cusco, 29 FEB. 2012

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

Visto el Oficio N° 206-2011-AP/DIGA-UNSAAC y con Oficio Nro. 067-2012-AP/DIGA-UNSAAC registrado con los expedientes N° 217520 y 002945, cursado por la Jefe del Área de Personal de la Institución, mediante el cual solicita conformación de Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal, y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante expedientes de visto, la Jefe del Área de Personal de la Institución, manifiesta que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, teniendo en cuenta que su aplicación es de carácter obligatorio para todas las entidades del Estado y en cumplimiento al numeral VI Comité de Elaboración del PDP, proponen se conforme dicho comité conforme manda la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Que, que obra en el expediente el Oficio N° 090-2011-SINTUC, mediante el cual el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la Universidad del Cusco, solicita la conformación de la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal por mandato del D.Leg. 1025 y su Reglamento, por lo que manifiesta que en cada institución pública debe constituirse una Comisión para formular el Plan de Desarrollo del Personal, la nueva terminología con la que SERVIR se refiere, fundamentalmente a la Capacitación, para la conformación de tal Comisión delega como representante de los trabajadores al Abog. Vidal Luna Tito, Secretario de Defensa del SINTUC, por otro lado manifiesta que encontrándose en pleno proceso de elaboración el presupuesto institucional, se debe considerar el respectivo presupuesto para el Plan de Capacitación o lo que es el Plan de Desarrollo Personal, en tal sentido adjunta al presente la directiva de SERVIR, más la guía Metodológica para su aplicación;

Que, mediante Proveídos Ns° 158-208-2011-AL-UNSAAC, el Asesor Legal de la Institución indica que se debe tener en cuenta, que de conformidad al numeral 6.1 de la Directiva N° 041-2011-SERVIR, corresponde al Titular de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, oficializar la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal PDP Quinquenal 2012 al 2016, debiendo recomendarse al Comité, dicho Plan de Desarrollo del Personal, debe elaborarse sin perder de vista la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política del Perú;

Que, la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de marzo de 2011, en su numeral 6.1, a la letra dice: El Comité de Elaboración del PDP, en adelante estará conformado por al menos:

- El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quién lo presidirá.
- El Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces.
- El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- Un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno.

Que, en los tres primeros casos los integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante.

Calle Tigre 127 - Teléfono 224891 - FAX 238156 - Apdo. 921 CUSCO - PERU E-mail: rectorado@unsaac.edu.pe

1870-1871

1872-1873

1874-1875

1876-1877

1878-1879

1880-1881

1882-1883

1884-1885

1886-1887

1888-1889

1890-1891

1892-1893

1894-1895

1896-1897

1898-1899

1900-1901

1902-1903

1904-1905

1906-1907

1908-1909

1910-1911

Que, la conformación del Comité será oficializada por el titular de la entidad, en cualquier caso es por tres años, pudiendo por única vez, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo. El presidente del Comité tiene la responsabilidad de dirigir las reuniones y visar conjuntamente con los otros miembros del Comité los PDP Quinquenal, y Anualizado. Tiene voto dirimente en caso de empate en la toma de decisiones.

Que, la Autoridad Universitaria ha tomado conocimiento del referido expediente, disponiendo la emisión de la Resolución correspondiente;

Estando a lo solicitado, Ley 29812 y en uso de las atribuciones conferidas a este Rectorado por la Ley Universitaria 23733 y el Estatuto universitario,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFORMAR el Comité para formular el Plan de Desarrollo del Personal – PDP Quinquenal 2012 al 2016 de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, la misma que estará conformada de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, con el siguiente detalle:

PRESIDENTE:

Mgt. ELEAZAR CRUCINTA UGARTE, Secretario General de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,

INTEGRANTES:

Econ. OLGA VARGAS ZAPATA, Jefe del Área de Programación y Evaluación Presupuestal.

Mgt. MARIA DEL PILAR BENAVENTE GARCIA, Jefe del Área de Personal.

Abog. VIDAL LUNA TTITO, Secretario de Defensa del SINTUC.

SEGUNDO.- ENCARGAR al Comité conformado precedentemente, la elaboración del Plan de Desarrollo del Personal – PDP quinquenal y elaboración del Plan de Desarrollo del Personal – PDP anualizado, conforme a la guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP.



REGÍSTRASE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO

RECTORADO

del CUSCO

Dr. Germán Gregorio Madueño

RECTORE

Tf.: VRAG.VRIN-OCI-OPU-APEP-DIGA-A, FINANCIERA-UIC-UCP-PERSONAL-U EMPLEO-U ESCALAFON (05), COMITÉ (04)-A. LEGAL-INTERNET-UNSAAC-INTERESADOS (04)-SINTUC.- SECRETARIA GENERAL-ARCHIVO - SG: GZMIECULAG/JGPF.

Lo que comunico a Ud., para su conocimiento y fines consiguientes
Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABADEL CUSCO

SECRETARIA
GENERAL

del CUSCO

Lic. Laura Milagros Gonzales

SECRETARIA GENERAL (G)





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

AREA DE PERSONAL

PROGRAMACION DE CAPACITACION 2013
PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nº	AREAS DE INTERES	DIRIGIDO A PERSONAL DE	OBJETIVOS	DURACIÓN (horas)	METAS (POBLACIONES BENEFICIADAS (APRO.))	NRO. DE GRUPOS	INVERSION ESTIMADA TOTAL (S/.)
1	<u>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS</u> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Recursos Humanos • Presupuesto Resultados • Sistema de Contrataciones del Estado. • Curso de Capacitación sobre el SIAF, SIGA-Almacenes. • Control Patrimonial de Bienes Estatales. • Planeamiento Estratégico para Universidades, articulado con el presupuesto. • Cursos de Capacitación de la Contaduría Pública de la Nación. • Sistema Nacional de Inversión Pública articulado con el SEACE 	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Personal • Dependencias Administrativas • AASA • DIGA y AASA • Unidad de Control Patrimonial • Funcionarios docentes y administrativos de la Universidad. • DIGA • AASA, OIOMI y OPU 	Capacitar, entrenar y actualizar los conocimientos del personal en el manejo de los sistemas administrativos de la gestión pública.	12 10 20 20 20 30 20 20	25 100 10 50 08 100 10 30	5 1 3 2 3 1 2 3	10,000.00 5,000.00 5,000.00 10,000.00 12,000.00 5,500.00 6,000.00 5,000.00

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y Aplicación de Fórmulas Polinómicas de Reajuste Automático. 			30	20	1	5,000.00
2	<u>CONTROL INTERNO Y AUDITORIA</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Oficina de Control Interno 	Capacitar, entrenar y actualizar los conocimientos del personal en el Sistema de Control Interno y Auditoria Gubernamental	20	10	8	5,000.00
3	<u>MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA</u>						
	<ul style="list-style-type: none"> • Ética Pública, Transparencia y anticorrupción. • Mejora de la atención y Orientación a la Ciudadanía. • Procedimientos Administrativos, Formulación de TUPA y el Régimen de Fedatarios. • Simplificación Administrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal Administrativo de la UNSAAC. • Unidad de Trámite Documentario, Decanos, Coordinadores de Carrera y Personal de facultades. • Dependencias Administrativas, Decanos, Coordinadores de Carrera y Personal de facultades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar y actualizar los conocimientos del personal en la implementación de políticas públicas. • Fomentar el comportamiento ético y transparente de la función pública, así como reforzar las posibilidades de aportes institucionales e individuales en la lucha contra la corrupción. 	15	300	1	3,000.00
				20	120	2	3,000.00
				20	200	2	7,000.00
				60	300	2	7,000.00

4	<u>ASISTENCIA TECNICA Y APOYO ADMINISTRATIVO.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de Archivo • Ortografía y Redacción de documentos. • Nutrición y Gastronomía • Seguridad Industrial y de Trabajo. • Seguridad y Vigilancia Integral. • Curso de Bibliotecología, Atención Virtual y Herramientas de Internet. • Cursos de gasfitería, carpintería metálica, albañilería, carpintería, instalaciones sanitarias y eléctricas. • Planilla Electrónica. • Regímenes Tributarios y laborales. • Regímenes Laborales • Derecho Público y Administrativo. • Administración por Resultados • Gestión por competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal administrativo • Personal Administrativo • Comedor Universit. • Obras, Guardianía Interna, Limpieza. • Guardianía Interna • Bibliotecas • Unidad de Manten. De Inmuebles • Remuneraciones y DIGA. • DIGA, Área de Personal • DIGA • Dependencias académicas y administrativas 	<p>Mejorar la capacidad operativa del personal, ampliando y actualizando conocimientos relacionados a su función.</p> <p>Entrenar y ampliar los conocimientos del personal en planilla electrónica, regímenes laborales y tributarios.</p> <p>Entrenar y ampliar los conocimientos del personal administrativas.</p>	20 20 30 15 20 20 180 30 30 40 20 20 20	100 220 30 50 100 30 10 10 20 100 50 300 300	3 4 2 3 2 1 3 2 2 1 1 1 1 1	3,000.00 6,000.00 5,000.00 3,500.00 3,000.00 3,500.00 6,000.00 3,000.00 2,000.00 3,000.00 1,000.00 1,000.00 1,000.00
5	<u>INFORMATICA</u> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de Ofimática Básica, Intermedia y Avanzada. • Programa Estadístico SPSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal Administrativo. • Planificación. Univ. SPSS. 	<p>Entrenar y ampliar los conocimientos del personal en el manejo de programas informáticos.</p>	50 40	300 20	3 1	30,000.00 2,000.00

6	<u>MOTIVACION</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal Administrativo • Personal Administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar en los trabajadores manejar adecuadamente las relaciones humanas y laborales. 	30	150	4	4,500.00
				30	200	3	3,000.00
7	<u>CAPACITACION ESPECIALIZADA</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Museo Inka y Museo Machupicchu-Casa Concha. • Museo Inka y Museo Machupicchu-Casa Concha y Museo de Historia Natural. • Biblioteca Central y Especializadas. • Centro Experimental La Raya, Jardín Zoológico y Centro Agronómico Kayra. • Jardín Zoológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Especializar al personal en restauración y conservación de bienes culturales. • Especializar al personal de Bibliotecas Central y Especializadas. • Capacitación en manejo de animales y sanidad animal. • Capacitar al personal en manejo de animales en cautiverio. 	30	6	3	3,000.00
				20	10	3	3,000.00
				150	30	1	5,000.00
				90	2	2	3,000.00
				50	2	2	3,000.00
		TOTAL					196,000.00