



# ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

COMISION DE COORDINACIÓN INTERUNIVERSITARIA

**Resolución N° 0092-2014-ANR**

Lima, 30 de enero de 2014



**EL PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES**

**VISTOS:**



La Resolución N° 1145-2011-ANR, de fecha 27 de setiembre de 2011; Resolución N° 0399-2013-ANR de fecha 01 de marzo de 2013, Resolución N° 1681-2013-ANR, de fecha 14 de noviembre de 2013; Acta de Sesión N° 001-2014-CEDPDP-ANR del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado -PDP de la Asamblea Nacional de Rectores de fecha 29 de enero de 2014, Oficio N° 001-2014-2013-CEPDP de fecha 30 de enero de 2014, el Memorando N° 098-2014-DGPU-ANR de fecha 30 de enero de 2014, el Memorando N° 047-2014-D.PPSTO/DGPU/ANR de fecha 30 de enero de 2014; Memorando N° 071-2014-SE; y,



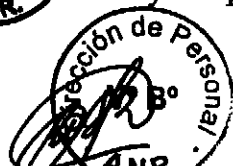
**CONSIDERANDO:**



Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, que establece las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;



Que, asimismo mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículo 3° y 4° que los organismo autónomos deberán aprobar un Plan de Desarrollo



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores**  
**que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que: el presente documento es copia fiel del original que obra**  
**en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso**  
**necesario.**

**3-1-ENE. 2014**



**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
**Secretario General**



# Asamblea Nacional de Rectores

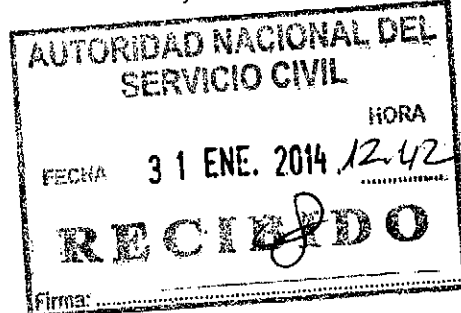
## Comisión de Coordinación Interuniversitaria



"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

**CARGO**

Surco, 30 de enero de 2014



**OFICIO N° 014 - 2014 - P**  
Señor  
**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo SERVIR  
Pasaje Francisco de Zela n° 150 – Piso 10  
Jesús María.-

Presente.-

**Ref.: OFICIO MULTIPLE N° 004-2014-SERVIR / PE**

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, hacerle llegar adjunto al presente lo siguiente:

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Asamblea Nacional de Rectores para el año fiscal 2014.

Asimismo, se indica los datos del director de la Dirección de Personal para posteriores coordinaciones:

Nombre : Ing. Alan Saldaña Bustamante  
Email : [asaldaña@anr.edu.pe](mailto:asaldaña@anr.edu.pe)  
Teléfono : 275-4608 anexo 2133

Con este motivo, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi mayor consideración y estima.

Atentamente



**DR. ORLANDO VELÁSQUEZ BENITES**  
Rector de la Universidad Nacional de Trujillo y  
Presidente de la Asamblea Nacional de Rectores





# ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

COMISION DE COORDINACIÓN INTERUNIVERSITARIA

## Resolución N° 0092-2014-ANR

Lima, 30 de enero de 2014



de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;



Que, mediante Resolución N° 0399-2013-ANR la Asamblea Nacional de Rectores aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP, Anualizado 2013 y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP Quinquenal para el período 2012-2016;



Que, mediante Resolución N° 1145-2011-ANR se conformó el Comité de Elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP siendo modificado por Resolución N° 1681-2013-ANR;



Que, de acuerdo al Acta de Sesión N° 001-2014-CEDPDP-ANR el referido Comité ha elaborado los proyectos de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Asamblea Nacional de Rectores para el año 2014;



Que, con Oficio N° 001-2014-CEPDP el Presidente del Comité solicita se disponga la elaboración de la resolución aprobando el Plan anualizado correspondiente al año 2014, con la debida certificación presupuestal, en cumplimiento de la Resolución Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;



Que, la Dirección General de Planificación Universitaria, mediante memorando de Vistos, adjunta el Memorando N° 047-2014-D.PPSTO/DGPU/ANR de la Dirección de Presupuesto con la autorización de disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado -PDP del año fiscal 2014, por el importe ascendente de S/393 500,00 (Trescientos noventa y tres mil quinientos y 00/100 nuevos soles);



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario.**



Lima, 31 ENE. 2014

**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

COMISION DE COORDINACIÓN INTERUNIVERSITARIA

**Resolución N° 0092-2014-ANR**

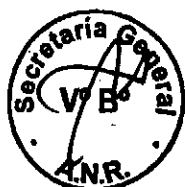
Lima, 30 de enero de 2014



Que, por Memorando N° 071-2014-SE la Secretaría Ejecutiva de la Asamblea Nacional de Rectores dispone la elaboración de una resolución, aprobando el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Año 2014;

Estando a lo autorizado por la Alta Dirección;

De conformidad con la Ley Universitaria N° 23733 y en uso de las atribuciones conferidas al Presidente de la Asamblea Nacional de Rectores en virtud del Reglamento General de la Comisión de Coordinación Interuniversitaria;



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado -PDP, anualizado de la Asamblea Nacional de Rectores para el período 2014, que en anexo forma parte de la presente resolución;



**Artículo 2°.-** Encargar al Comité conformado por la Resolución N° 1145-2011-ANR, la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP correspondiente al año 2014 de la Asamblea Nacional de Rectores a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR y a la dirección de correo electrónico:pdp@servir.gob.pe.



**Artículo 3°.-** Precisar que los egresos que genere lo establecido en el artículo primero de la presente resolución será atendido con el presupuesto del Año Fiscal 2014, hasta por la suma de S/. 393 500,00 (Trecientos noventa y tres mil quinientos y 00/100 nuevos soles), debiendo ser afectado en la Específica del Gasto 2.3.2 7. 11.99 "Servicios Diversos"; Genérica del Gasto 2.3 "Bienes y Servicios"; Secuencia Funcional 003 "Actividades



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que: el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario.**



Elms. .... 31 ENE 2014 .....

**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General





# ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

COMISION DE COORDINACIÓN INTERUNIVERSITARIA

## Resolución N° 0092-2014-ANR

Lima, 30 de enero de 2014

Administrativas"; Actividad 5000003 "Gestión Administrativa" y por la Fuente de Financiamiento de Recursos Directamente Recaudados.

**Artículo 4°.-** Publicar la presente resolución en la página web de la institución.

Regístrese y comuníquese.



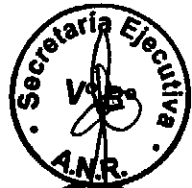
**ORLANDO VELASQUEZ BENITES**

Rector de la Universidad Nacional de Trujillo y  
Presidente de la Asamblea Nacional de Rectores



**RAUL MARTIN VIDAL CORONADO**

Secretario General de la  
Asamblea Nacional de Rectores



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario**



El día 31 ENE 2016.....

**PAUL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2014

### PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2014 de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en: El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, aprobado mediante la **Resolución N°399-2013-ANR**; los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2010-2014; el Plan Operativo Institucional (POI); otros planes o programas institucionales vigentes y; de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

En la ANR se entiende la capacitación como la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, con la finalidad de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, así como para afrontar las exigencias cambiantes del entorno y del momento. La ejecución del PDP garantiza que los colaboradores adquirirán conocimientos y habilidades específicas inherentes al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la organización, el puesto de trabajo o el ambiente laboral.

### ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 es de aplicación a todos los servidores de la Asamblea Nacional de Rectores contratados a plazo indeterminado y CAS, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público" y el Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios".

### RESPONSABILIDADES

La Dirección de Personal es la responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el cumplimiento del PDP 2014.

### MARCO LEGAL

- 1.1 Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- 1.2 Ley N°29244, Ley que establece la implementación y el funcionamiento del fondo para el fortalecimiento del Capital Humano.
- 1.3 Ley N°29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 1.4 Decreto Legislativo N°1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento.
- 1.5 Reglamento Interno de Trabajo vigente.



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario.**

**31 ENE. 2014**



**Emse**  
*[Handwritten Signature]*  
**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



- 1.6 Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 1.7 Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- 1.8 Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- 1.9 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

## II. ASPECTOS GENERALES

### 2.1. Objetivo General

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas del personal de todas las unidades orgánicas de la Asamblea Nacional de Rectores, con la finalidad de desarrollar y fortalecer sus habilidades y competencias mejorando la estrategia de gestión institucional y brindando una mejor calidad de servicios a los usuarios internos y externos.

### 2.2. Objetivos Específicos:

- 2.2.1 Mejorar las competencias y habilidades técnicas del personal profesional, técnico y auxiliar de la Asamblea Nacional de Rectores; buscando con la capacitación, se logre el perfil adecuado de conocimientos y actitudes.
- 2.2.2 Contribuir a una adecuada cultura organizacional, creando un buen clima laboral e incrementando la motivación del personal.
- 2.2.3 Fomentar la mejora de capacidades técnicas, culturales y espirituales del personal que permita su desarrollo familiar y personal.
- 2.2.4 Disminuir la brecha entre el perfil del colaborador y el perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para el puesto de trabajo.

## III. EVALUACIÓN

Para el desarrollo del diagnóstico y evaluación del PDP se tomó como referencia los siguientes documentos de gestión:

- Plan Estratégico Institucional – PEI
- Plan Operativo Institucional – POI
- Reglamento de Organización y Funciones – ROF
- Manual de Organización y Funciones – MOF
- Cuadro de Asignación de Personal – CAP
- Manual de Procedimientos – MAPRO
- Plan de Capacitación
- Análisis de los resultados de las actividades de capacitación del PDP 2013,

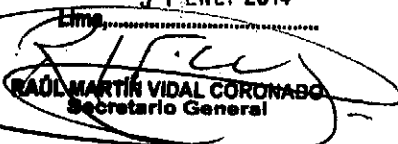
**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores**  
**que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra**  
**en los archivos de esta Institución, a los que me remito en caso**  
**necesario.**

**31 ENE. 2014**



Lima.....  
  
**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
**Secretario General**



# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria

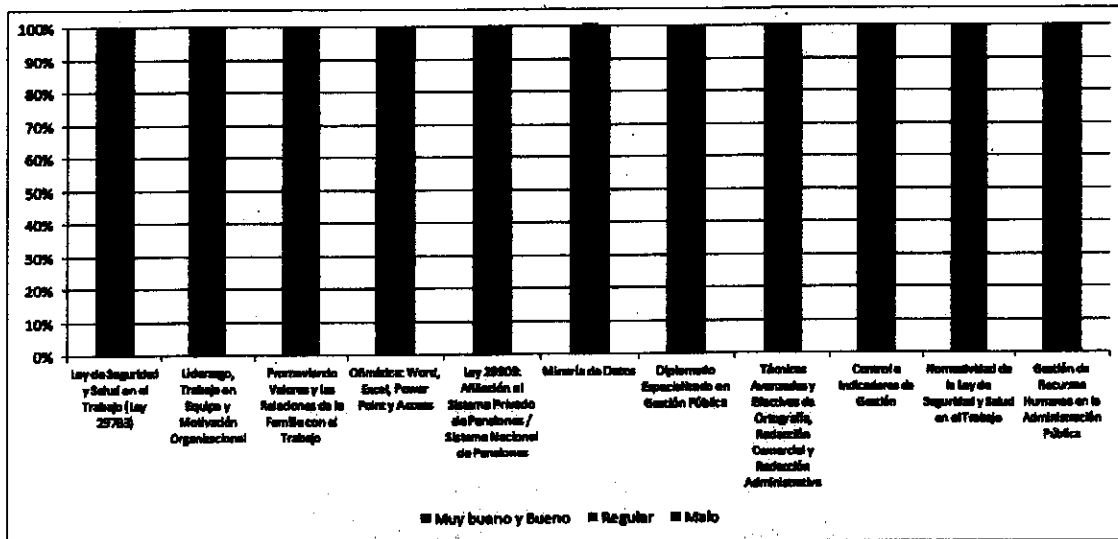


"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

cuyos resultados se muestran en la Figura 1 y Figura 2.

- Formato de encuesta de detección de necesidades de capacitación – colaboradores
- Formato de encuesta de detección de necesidades de capacitación – directivos

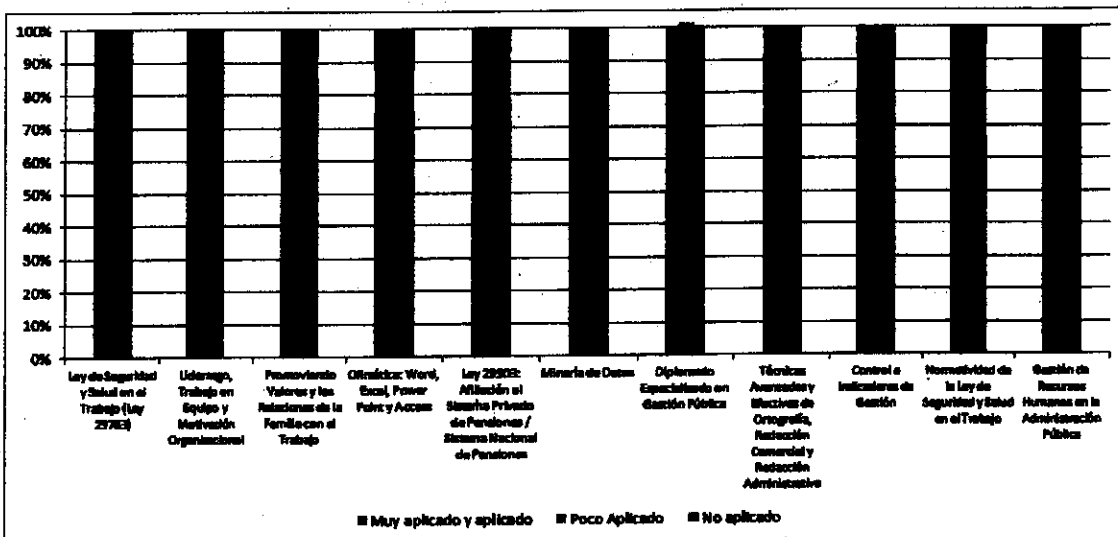
Figura 1. Gráfico de Apreciación General - PDP 2013



Calificación general de las actividades de las capacitaciones realizadas en el 2013.

Fuente: Elaboración DP

Figura 2. Gráfico de Aplicación de los conocimientos adquiridos - PDP 2013



Calificación del grado de aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones realizadas en el 2013.

Fuente: Elaboración DP



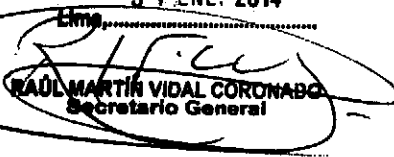
**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta Institución, a los que me remito en caso  
necesario**

**31 ENE. 2014**



Lima, .....  
  
**RAUL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General





# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

### 3.1. Detección de Brechas de Capacitación

La Asamblea Nacional de Rectores es un organismo público autónomo constituido por los Rectores de las Universidades Públicas y Privadas, como ente rector de estudio, coordinación y orientación de las actividades universitarias del país. Tiene autonomía económica, normativa y administrativa en los asuntos de su competencia, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 23733 y demás disposiciones legales vigentes.

Para el ejercicio de estas funciones cuenta en la actualidad con 225 colaboradores, de los cuales 39 pertenecen al Régimen del Decreto Legislativo 276, 131 al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, 50 a Locación de Servicios y 5 practicantes. Nuestro personal está distribuido según la estructura establecida en el Reglamento de Organización y Funciones.

Actualmente la ANR ha visto incrementadas sus funciones y responsabilidades ante diferentes organismos públicos como son el Congreso de la República, Ministerio de Economía y Finanzas, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Autoridad Nacional del Servicio Civil, Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Defensa, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y otros.

Complementariamente, la Asamblea Nacional de Rectores forma parte del Proyecto de monitoreo y Plan de mejoras de la gestión académica y administrativa en las universidades públicas y su proceso presupuestario; cuyo objetivo es asesorar y reforzar las diferentes áreas especializadas de las universidades (investigación, acreditación, desarrollo académico, internacionalización, planificación, presupuesto y proyectos de inversión), por lo cual se viene realizando reuniones de trabajo descentralizadas.

En tal contexto, los trabajadores que se desempeñan en la Asamblea Nacional de Rectores, tienen que desarrollar competencias, habilidades y destrezas, que les permitan un desempeño eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones.

De los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación realizada al personal de las unidades orgánicas de la Asamblea Nacional de Rectores, la comisión ha considerado fortalecer las capacidades de nuestros colaboradores en los siguientes rubros:

Conocimiento de las herramientas administrativas e informáticas de carácter general y transversal

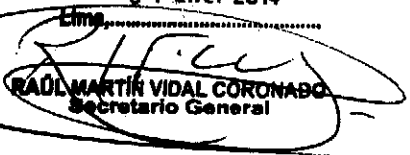
Para fortalecer las competencias generales es necesario:



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:  
CERTIFICA:  
Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta Institución, a los que me remito en caso  
necesario.**

**31 ENE. 2014**



Lima, .....  
  
**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



- Mayor destreza en el manejo de herramientas administrativas e informáticas.
- Superar deficiencias en la gestión operativa — procesos - que afecta la calidad, eficiencia y oportunidad en el cumplimiento de las metas institucionales.

### Gestión Institucional

Se hace necesario:

- Capacitar a los servidores de los órganos de línea, programas y proyectos en temas de su especialidad.
- Capacitar a todos los servidores en temas vinculados a los sistemas administrativos (Planificación, Calidad, Investigación, Cooperación Internacional, Presupuesto, Contrataciones y Adquisiciones del Estado, Control Patrimonial, Estadística, etc.).

### El desarrollo personal y familiar del servidor

Para el desarrollo de las Competencias Personales es necesario:

- Desarrollar habilidades complementarias de carácter cultural, motivacional y recreacional.

### **3.2 Método de determinación de la demanda de capacitación:**

Durante el ejercicio 2013, la Asamblea Nacional de Rectores determinó el uso de dos procedimientos de evaluación, las cuales son:

#### **i) Análisis estratégico de la Institución:**

En este aspecto, a través del Documento de Gestión: Plan Estratégico Institucional de la Asamblea Nacional de Rectores, se establece el siguiente objetivo estratégico general:

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO GENERAL N° 2: "DESARROLLAR EL CAPITAL HUMANO"**

*Mejorar el Capital Humano de la ANR, potenciando la estructura organizacional, mejorando la productividad del personal y la Cultura Organizacional de la Institución.*

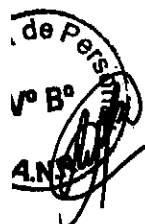
#### **Objetivo Específico 5: Potenciar la estructura administrativa ANR**

*Completar la asignación del personal en todas las áreas de la ANR, según cantidad y competencias definidas en el CAP, ROF y MOF debidamente actualizados.*

#### **Objetivo Específico 6: Mejorar la productividad del personal**

*Satisfacer las necesidades de los principales usuarios de la ANR en calidad y tiempo de respuesta.*

Este objetivo, constituye el marco para planificar y organizar eventos de capacitación orientados al fortalecimiento de las capacidades de aquellos profesionales, técnicos y auxiliares de las dependencias que realizan acciones técnicas de coordinación y monitoreo para cumplir con los objetivos a nivel institucional.



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario**

**31 ENE. 2014**

Lima.....



**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



Es en este contexto que las dependencias han formulado sus necesidades del Desarrollo de las Personas, el mismo que sustentó el PDP Quinquenal 2012-2016.

## II) Formato de detección de necesidades de capacitación:

Para identificar las necesidades en materia de capacitación se realizaron las siguientes actividades:

- Encuestas a todo el personal de las Unidades Orgánicas sobre los temas en que se debería capacitar.
- Evaluación de la participación en los talleres de capacitación interna.
- Evaluaciones para renovación de contratos bajo el RECAS.

## IV. CAPACITACIÓN

Para el año 2014, la meta es capacitar al menos el 85% del personal identificado para cada actividad de capacitación (funcionarios, directivos profesionales, técnicos y auxiliares).

Adicionalmente la Dirección de Personal ha establecido en su Plan Operativo la implementación de convenios de desarrollo de capital humano con entidades públicas y privadas con la finalidad de brindar mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la ANR.

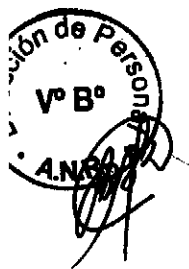
### 4.1 Acciones realizadas y actividades de capacitación a desarrollar:

El Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, tomó los siguientes acuerdos:

- 4.1.1 Priorizar los cursos de actualización y la realización de convenios de desarrollo de capital humano con las entidades públicas y privadas, a fin de promover la participación de un mayor número de trabajadores; estableciéndose como prioridad el desarrollo de diplomados que deberá realizarse el presente año y teniendo como base el PDP Quinquenal 2012-2016.

### 4.2 Estrategias de Capacitación a Corto Plazo:

- 4.2.1 Promover convenios de colaboración con universidades públicas y privadas e Institutos de prestigio, para el dictado de cursos corporativos, lo cual permitirá ampliar la cobertura de capacitación y bajar costos.
- 4.2.2 Desarrollar programas corporativos cerrados de capacitación In House.
- 4.2.3 Organizar la oferta de capacitación mediante el registro temático de instituciones públicas y privadas que brindan capacitación en temas de interés.



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario**

**31.ENE.2014**



**Enfo**

**PAUL MARTÍN VIDAL CORONADO  
Secretario General**



# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

4.2.4 Complementar la oferta de capacitación organizando y fortaleciendo la capacitación interna en la ANR.

### 4.3 Ordenamiento de la Demanda de Capacitación según Niveles:

De conformidad a la normatividad vigente, la capacitación se debe dar de acuerdo a las necesidades establecidas en la evaluación de competencias en tres niveles, que van de una simple inducción y orientación, pasando por las preventivas y correctivas, hasta las más especializadas, que implican la profundización de competencias para el personal más preparado. Se ha considerado importante tomarlas en cuenta para ordenar la demanda de capacitación presentada por las Unidades Orgánicas de la ANR.

Cabe señalar, que la programación realizada representa la demanda presentada por las Unidades Orgánicas de la ANR, no habiéndose realizado ningún filtro que elimine una probable duplicidad de candidatos, por falta de información; depuración que se realizará al contratarse el desarrollo de cada evento.

#### 4.3.1 Capacitación Nivel 1: Inducción y Orientación

En el presente año, con la finalidad de facilitar la integración del servidor público recién contratado o removido al puesto en que se va a desempeñar, sea por nueva incorporación o por movimiento a otra área, se debe brindar una capacitación de inducción u orientación, la misma que deberá ser coordinada e implementada por el Jefe inmediato o por la Dirección de Personal.

#### 4.3.2 Capacitación Nivel 2: Preventivo Correctivo

En este nivel, la capacitación tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los funcionarios, directivos y de todo el personal para adecuarlos ante cambios producidos en la organización, tanto en lo referente a la aplicación de nuevos procesos y tecnologías, como en la actualización de procesos existentes en la entidad.

Dentro de este nivel se han establecido las siguientes actividades de capacitación:



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario.**



Elms. 31 ENE 2016.....

**RAUL MARTIN VIDAL CORONADO**  
Secretario General





# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



### ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

ACTIVIDADES / TEMAS DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley 29783.</b>			
1. Identificación de peligros y evaluación de riesgos 2. Accidentes de trabajo 3. Manejo de Stress 4. Ergonomía	Mejorar los conocimientos y otorgar los lineamientos necesarios para que se cumpla con todo lo establecido en la ley.	Todo el personal	1. S/. 12,000 2. S/. 11,000 3. S/. 11,000 4. S/. 12,000
5. Primeros auxilios 6. Lucha contra incendios 7. Evacuación		Brigadistas en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación	5. S/. 6,000 6. S/. 2,500 7. S/. 2,500
8. Campaña de evaluación de salud ocupacional	Diagnosticar y prevenir la a la aparición de problemas de salud asociados al trabajo.	Todo el personal	8. S/. 40,000
9. Ejercicios labores (4) 10. Taller de alimentación saludable	Prevenir la a la aparición de problemas de salud.	Personal con problemas de salud detectados	9. S/. 6,000 10. S/. 2,000
<b>Herramientas Administrativas e Informáticas</b>			
Gestión documental	Desarrollar competencias de organización y gestión de archivos.	Técnicos y Secretarías	S/. 8,000
Ofimática	Brindar los conocimientos necesarios para el uso de los aplicativos informáticos (MS Office)	Profesionales y técnicos	S/. 12,000
Control Interno y Auditoría	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en Auditoría y Normas de Control.	Todo el personal	S/. 8,000
Atención al usuario y Comunicación efectiva	Desarrollar habilidades de atención al usuario y comunicación efectiva	Personal de atención al público	S/. 8,000
<b>Gestión del comportamiento en la actividad pública</b>			
Gestión de Imagen personal	Desarrollar las competencias de imagen personal	Todo el personal	S/. 10,000
Ética en la función pública	Desarrollar valores y actitudes en los trabajadores	Todo el personal	S/. 5,000
Cultura de género y violencia contra la mujer; Ley N° 28983, Ley de igualdad de género entre mujeres y hombres	Brindar los conocimientos necesarios para adoptar, valores, prácticas y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres impidiendo la no discriminación	Todo el personal	S/. 5,000
Ecoeficiencia y manejo apropiado de recursos	Forjar hábitos y estilos de vida orientados al uso eficiente de los recursos	Todo el personal	S/. 5,000
<b>Sub-Total</b>			<b>S/. 166,000</b>



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:  
CERTIFICA:  
Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta Institución, a los que me remito en caso  
necesario**

En fe, 31 ENE 2014



*[Handwritten Signature]*  
**PAUL MARTIN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

### 4.3.3 Capacitación Nivel 3: Desarrollo

En este nivel el objetivo a lograr es la especialización y profundización de las competencias, cuyos resultados serán alcanzados en un mediano y largo plazo; es mucho más selectivo y se orienta a ser otorgado a los funcionarios, directivos y especialistas cuyas evaluaciones demuestren que cuentan con las competencias necesarias para un adecuado desarrollo del puesto.

En este contexto, del diagnóstico obtenido se advierte un alto índice, ya que los funcionarios, directivos y especialistas necesitan profundizar sus conocimientos en temas netamente especializados; que comprende diplomados cuyos contenidos temáticos están orientados a reforzar y profundizar las competencias técnicas de los trabajadores.

Para el desarrollo de estos temas se plantea como estrategia que se realicen en forma individual o corporativa, a través de convenios interinstitucionales, donde participarán funcionarios, directivos y especialistas.

Los temas y contenidos para cubrir la necesidad de capacitación especializada, están contenidos en varios diplomados, los cuales están orientados a contribuir el desarrollo de competencias de los trabajadores.

En este rubro, se advierte mayor demanda en temas muy especializados referido al a Gerencia en Gestión Pública que involucra a los funcionarios y directivos. Capacitación que otorgará las herramientas necesarias que permitan llevar a cabo los procesos de modernización y descentralización, así como enfoques de gestión por resultados.

También, se requiere la capacitación en la elaboración y evaluación de los documentos de gestión como es el TUPA, MOF, ROF, CAP, PAP y MAPRO que involucra a los que laboran en la Dirección General de Planificación Universitaria y Dirección de Personal. Capacitación que permitirá adquirir competencias para mejorar los conocimientos y desarrollar las habilidades para la elaboración de estos documentos.

### ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA

ACTIVIDADES / TEMAS DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	DIRIGIDO A	PRECIOS
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley 29783.</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de peligros, evaluación y control</li> <li>2. Inspección y auditoría en SST</li> <li>3. Higiene ocupacional</li> <li>4. Fundamentos de la gestión de riesgos</li> </ol>	Brindar conocimientos y herramientas sobre seguridad y salud en el trabajo	Integrantes del CSST y trabajadores que participen en temas de seguridad y salud	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. S/. 10,000</li> <li>2. S/. 7,500</li> <li>3. S/. 10,000</li> <li>4. S/. 8,000</li> </ol>



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**GERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta institución, a los que me remito en caso  
necesario**



El día **31 ENE 2014**.....

**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

## Comisión de Coordinación Interuniversitaria

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



ACTIVIDADES / TEMAS DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO
Mapeo de Procesos	Conocer los principios y conceptos de la gestión por procesos	Directivos y Profesionales	S/. 10,000
Derecho Administrativo	Mantener actualizado al personal con las últimas leyes, directivas y jurisprudencias	Directivos, Profesionales y especialistas: <i>Dir. Gen. Asesoría Jurídica, Dirección de Personal Dirección de Abastecimiento</i>	S/. 10,000
Tecnología de la Información	Incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades en el uso de recursos informáticos	Profesionales y especialistas <i>DESU Dirección de Estadística</i>	S/. 6,000
SIAF	Mantener actualizado al personal respecto a las últimas versiones del software.	Profesionales, técnicos y especialistas <i>Dirección de Presupuesto Dirección de Economía Dirección de Abastecimiento Dirección de Personal</i>	S/. 8,000
SIGA	Mantener actualizado al personal respecto a las últimas versiones del software.	Profesionales, técnicos y especialistas <i>Dirección de Presupuesto Dirección de Economía Dirección de Abastecimiento Dirección de Personal</i>	S/. 4,000
Evaluación de Instituciones Educativas/Gestión Educativa y de Calidad	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en la acreditación de Instituciones Educativas/Gestión Educativa.	Directivos, Profesionales y especialistas <i>Dir. Gen. de Calidad Dir. Gen. Investigación Dir. Gen. Desarrollo Acad.</i>	S/. 8,000
Gestión de plataformas virtuales	Desarrollar las competencias de gestión de plataformas virtuales.	Profesionales y especialistas <i>Dir. Gen. de Calidad Dir. Gen. Investigación Dir. Gen. Desarrollo Acad. Dir. Gen. Planificación</i>	S/. 6,000
Contrataciones y Adquisiciones del Estado	Mejorar y desarrollar habilidades en la ejecución de los procesos de contratación	Profesionales y Especialistas <i>Dirección de Abastecimiento Dir. Gen. Administración Dir. Gen. Asesoría Jurídica</i>	S/. 12,000
Planeamiento Estratégico	Brindar herramientas para la elaboración del PEI	Directivos	S/. 30,000
Diplomado en Gestión de Recursos Humanos	Brindar herramientas y conocer metodologías que permitan mejorar los procesos de RRHH	Profesionales y especialistas <i>Dirección de Personal</i>	S/. 10,000
<b>Sub-Total</b>			<b>S/. 139,500</b>

#### 4.4 Acciones Complementarias de Capacitación: Desarrollo Personal

Las múltiples responsabilidades que tiene el personal y el compromiso institucional, generan situaciones de excesiva carga de trabajo que conllevan a situaciones de fatiga física y psicológica, con situaciones de stress, lo cual



**El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:**

**CERTIFICA:**

**Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta Institución, a los que me remito en caso  
necesario.**



En ..... **31 ENE. 2014** .....

**RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO**  
Secretario General



# Asamblea Nacional de Rectores

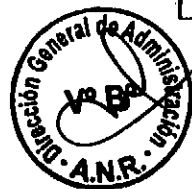
## Comisión de Coordinación Interuniversitaria



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

hace necesario, como acción preventiva, desarrollar actividades que contribuyan a relajar al personal y que permitan el desarrollo de habilidades complementarias de carácter cultural, motivacional y recreacional.

ACTIVIDADES / TEMAS DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO
Liderazgo y Calidad en el Trabajo	Buscar el compromiso de los trabajadores con la Institución	Profesionales y Técnicos	S/. 10,000
Promover valores y las relaciones de la Familia con el Trabajo	Orientar al personal a encontrar una armonía entre su familia y su trabajo	Profesionales, Técnicos y Auxiliares	S/. 8,000
Organización y Planificación / Administración del tiempo	Brindar herramientas que faciliten el trabajo.	Profesionales y Técnicos	S/. 8,000
Manejo de Conflictos y Relaciones Interpersonales	Desarrollar habilidades para el manejo de situaciones conflictivas.	Profesionales y Técnicos	S/. 10,000
Realizar tres actividades de confraternidad entre los trabajadores	Estimular e integrar al trabajador con la finalidad de crear un clima laboral positivo y fortalecer las relaciones interpersonales	Todo el personal	S/. 45,000
Taller de desarrollo personal	Estimular y mantener las actitudes artísticas y generar compromiso de los trabajadores	Profesionales, Técnicos y Auxiliares	S/. 7,000
		<b>Sub-Total</b>	<b>S/. 88,000</b>
		<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>S/.393,500</b>



El Secretario General de la Asamblea Nacional de Rectores  
que suscribe:

**CERTIFICA:**

Que el presente documento es copia fiel del original que obra  
en los archivos de esta Institución, a los que me remito en caso  
necesario



El día 31 ENE. 2014

  
RAÚL MARTÍN VIDAL CORONADO  
Secretario General