



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”
RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 120-2014-UNTECS

Villa El Salvador, 18 de Febrero de 2014

VISTO:

El Memorandum N° 0118-2014-UNTECS/CG-P de fecha 18 de febrero de 2014, mediante el cual el **Dr. SEGUNDO CASTINALDO VARGAS TARRILLO**, Presidente de la Comisión de Gobierno, dispone emitir la Resolución Presidencial que resuelva **APROBAR** el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2014** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA-UNTECS**;

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El artículo 18 de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

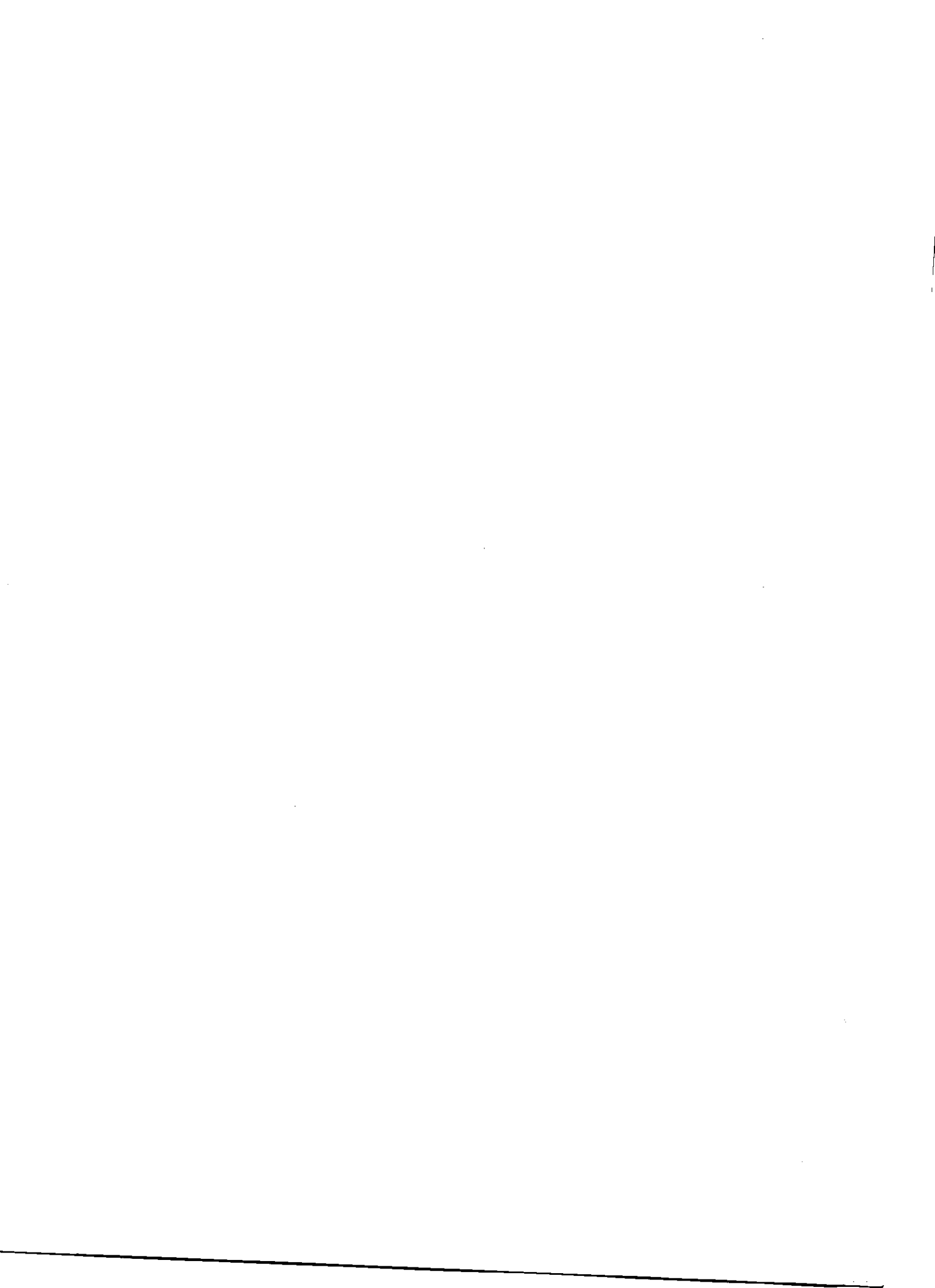
SEGUNDO.- La Ley 27413 de fecha 10 de enero del 2001, crea la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima-UNTECS, con sede en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima;

TERCERO.- La Resolución N° 200-2013-CONAFU de fecha 20 de marzo de 2013 el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades-CONAFU, reconoce como miembros de la Comisión de Gobierno de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima - UNTECS al Dr. Segundo Castinaldo Vargas Tarrillo, Presidente de la Comisión de Gobierno, Dr. Pedro José Rodenas Seytuque, Vicepresidente Académico, Dr. Juan Victoriano Castillo Maza, Vicepresidente Administrativo, Dr. Frank Edmundo Escobedo Bailón, Coordinador de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas e Ing. Martín Ismael Gonzales Bustamante, Coordinador de la Facultad de Ingeniería Mecánica, Electrónica y Ambiental;

CUARTO.- Mediante Resolución Presidencial N° 096-2014-UNTECS de fecha 06 de febrero de 2014, se dispuso conformar el **“COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS- (PDP-2014) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA- UNTECS”**,

QUINTO.- Conforme al Oficio N° 11-2014-UNTECS-CG-V.AD-RRHH de fecha 17 de febrero de 2014 la **CPC. BLANCA FILOMENA SOTO DE LA CRUZ**, Jefa Encargada de la Oficina de Recursos Humanos, remite para su conocimiento y fines al **Mg. SEGUNDO TEODORO ARRÉSTEGUI ANGASPILCO**, Secretario General, el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP 2014** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA- UNTECS**;

SEXTO.- De acuerdo al Oficio N° 044-2014-UNTECS-CG-P-SG de fecha 18 de febrero de 2014, el **Mg. SEGUNDO TEODORO ARRÉSTEGUI ANGASPILCO**, Secretario General, envía al **Dr. SEGUNDO CASTINALDO VARGAS TARRILLO**, Presidente de la Comisión de Gobierno, el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS- PDP 2014** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA- UNTECS**; ...///





UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

.../// REF. RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 120-2014-UNTECS

Estando a las atribuciones conferidas por la Resolución N° 329-2012-CONAFU, Ley Universitaria 23733 y el Estatuto General de la Universidad que confieren al Presidente y con cargo a dar cuenta al Consejo de la Comisión de Gobierno de la UNTECS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2014** de la **UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA-UNTECS**, cuyo detalle se adjunta en veintinueve (29) folios a la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución al Vicepresidente Administrativo, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y al Comité del Plan de Desarrollo de Personas PDP 2014 de la UNTECS.

Regístrese, comuníquese y archívese



Vargas
Dr. SEGUNDO CASTINALDO VARGAS TARRILLO
Presidente de la Comisión de Gobierno



Angaspilco
Mg. SEGUNDO TEODORO ARRÉSTEGUI ANGASPILCO
Secretario General



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 096-2014-UNTECS

Villa El Salvador, 06 de Febrero de 2014

VISTO:

El Memorandum N° 067-2014-UNTECS/CG-P de fecha 30 de enero de 2014, mediante el cual el **Dr. SEGUNDO CASTINALDO VARGAS TARRILLO**, Presidente de la Comisión de Gobierno, dispone emitir la Resolución Presidencial que resuelva **CONFORMAR** el **“COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS- (PDP-2014) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA- UNTECS”**;

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El artículo 18 de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

SEGUNDO.- La Ley 27413 de fecha 10 de enero del 2001 se crea la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima-UNTECS, con sede en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima;

TERCERO.- Conforme a la Resolución N° 200-2013-CONAFU de fecha 20 de marzo de 2013 el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades-CONAFU, reconoce como miembros de la Comisión de Gobierno de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima - UNTECS al **Dr. Segundo Castinaldo Vargas Tarrillo**, Presidente de la Comisión de Gobierno, **Dr. Pedro José Rodenas Seytuque**, Vicepresidente Académico, **Dr. Juan Victoriano Castillo Maza**, Vicepresidente Administrativo, **Dr. Frank Edmundo Escobedo Bailón**, Coordinador de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y Administración de Empresas, **Ing. Martín Ismael Gonzales Bustamante**, Coordinador de la Facultad de Ingeniería Mecánica, Electrónica y Ambiental y en calidad de Representante Estudiantil al alumno **Juan Manuel Chumpitaz Carranza**;

CUARTO.- Conforme al Oficio 047-2014-UNTECS-CG-V.AD-RRHH de fecha 22 de enero de 2014, el **Lic. MARIO EDISON NINAQUISPE SOTO**, Jefe de la Oficina de Personal, solicita al **Dr. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA**, Vicepresidente Administrativo, la conformación del **“COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP2014) DE LA UNTECS”**, integrada por un (01) Representante de la Alta Dirección, un (01) Secretario General, un (01) Representante de la Oficina de Presupuesto, Un (01) Representante de la Oficina de Recursos Humanos y un (01) Representante del Personal Administrativo;

QUINTO.- Mediante Oficio N° 0035-2014-UNTECS-CG.V.AD de fecha 30 de enero de 2014, el **Dr. Ing. PEDRO JOSÉ RODENAS SEYTUQUE**, Vicepresidente Administrativo (e), remite al **Dr. SEGUNDO CASTINALDO VARGAS TARRILLO**, Presidente de la Comisión de Gobierno, la propuesta de los integrantes del **“COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP 2014) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA-UNTECS”**, dirigida por el **Mg. SEGUNDO TEODORO ARRESTEGUI ANGASPILCO**, en calidad de Presidente y como Miembros el **Econ. WILLIAM CUEVA SÁNCHEZ**, **Lic. MARIO EDISON NINAQUISPE SOTO**, **CPC. MANUEL ARMANDO LUYO BAZÁN** y **Sr. JULIO CÉSAR HUAYASCACHI YANCE**;

...///





UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

.../// REF. RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 096-2014-UNTECS

Estando a las atribuciones conferidas por la Resolución N° 200-2013-CONAFU, Ley Universitaria 23733 y el Estatuto General de la Universidad que confieren al Presidente y con cargo a dar cuenta al Consejo de la Comisión de Gobierno de la UNTECS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- CONFORMAR el “COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS- (PDP-2014) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA- UNTECS”, el mismo que está integrado de la siguiente manera:

Mg. SEGUNDO TEODORO ARRESTEGUI ANGASPILCO	PRESIDENTE
Econ. WILLIAM CUEVA SÁNCHEZ	MIEMBRO
Lic. MARIO EDISON NINAQUISPE SOTO	MIEMBRO
CPC. MANUEL ARMANDO LUYO BAZÁN	MIEMBRO
Sr. JULIO CÉSAR HUAYASCACHI YANCE	MIEMBRO

ARTÍCULO SEGUNDO.- HACER DE CONOCIMIENTO copia de la presente Resolución a los integrantes del “COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNTECS”, de acuerdo al **ARTÍCULO PRIMERO** de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución al Vicepresidente Administrativo y al Comité del Plan de Desarrollo de Personas de la UNTECS

Regístrese, comuníquese y archívese



Mg. PEDRO JOSÉ RODENAS SEYTUQUE
Presidente de la Comisión de Gobierno (e)



Mg. SEGUNDO TEODORO ARRÉSTEGUI ANGASPILCO
Secretario General



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE
LIMA**



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2014

Villa El Salvador, Lima Perú

Enero 2014





COMISIÓN DE GOBIERNO

Dr. Segundo Castinaldo Vargas Tarrillo
Presidente



Dr. Pedro José Rodenas Seytuque
Vicepresidente Académico



Dr. Juan Victoriano Castillo Maza
Vicepresidente Administrativo

MG. Segundo Teodoro Arréstegui Angaspilco
Secretario General



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO



PDP ANUAL 2014



COMITÉ DE ELABORACIÓN

MG. Segundo Teodoro Arréstegui Angaspilco
Presidente

Eco. Juan William Cueva Sánchez
Miembro

CPC. Blanca Filomena Soto de la Cruz
Miembro

CPC. Luyo Bazán Manuel Armando
Miembro

Sr. Huayascachi Yance Julio César
Miembro

off

off



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO



PDP ANUAL 2014

- PDP -



EQUIPO TÉCNICO



Lic. Mario Edison Ninaquispe Soto
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos



CPC. Blanca Filomena Soto de la Cruz
Especialista de la Oficina de Recursos Humanos



CONTENIDO

1. FINALIDAD	7
2. BASE LEGAL	7
3. ALCANCE	8
4. DEFINICIONES	8
5. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP ANUAL 2014	9
6. ANEXO	23



OH

Dyky



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, tiene como finalidades la gestión por competencia, y contar con un personal calificado para lograr un desarrollo integral de los recursos humanos que tenga una visión completa que sean capaces de integrar un equipo de trabajo y desarrollar profesionalmente a nuestros colaboradores para lograr el objetivo y meta en cada puesto de trabajo.

Entendemos que la gestión por competencia es el mejor proceso para lograr que nuestros recursos consigan el éxito en su puesto de trabajo, mejoren como profesionales, permitiendo que desarrollen sus cualidades y capacidades para obtener un mejor desempeño laboral.

Este Plan de Desarrollo de Personas PDP Anual 2014, pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deben implementarse para el desarrollo de la competencia genérica, de manera que puedan ser aplicadas a todos los integrantes de cada puesto de trabajo, con la finalidad de acortar desfases detectados en la evaluación de las mismas.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

1. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de Personas es un plan de gestión que nos permite, planificar las actividades de capacitación y evaluación, e implementar estrategias para desarrollar las capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esta forma contribuir a la mejora continua de la administración pública.

2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 23733, Ley Universitaria.
- Ley N° 27413, Ley de creación de la UNTECS.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 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.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución N° 365-2006-CONAFU, que autoriza el Funcionamiento Provisional de la UNTECS.
- Resolución N° 329-2012-CONAFU, que reconoce a los miembros de la Comisión Organizadora de la UNTECS.
- Resolución N° 200-2013-CONAFU, que reconoce a los miembros de la Comisión de Gobierno de la UNTECS.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°154-2011-SERVIR/PE que modifican el numeral 5) VIII Disposición complementarias, finales y transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado
- Resolución Presidencial N° 096-2014-UNTECS, que aprueba la conformación del Comité de Elaboración del PDP 2014.

3. ALCANCE



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

Las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.



El numeral 5) VIII de las Disposiciones complementarias, finales y transitorias de la Directiva indica que a partir del año 2012 su aplicación es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno.

4. DEFINICIONES

ACCIONES DE CAPACITACIÓN: Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.

BRECHA: Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y PASANTÍAS: Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

COMPETENCIAS: Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

PUESTO: Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

ESTRUCTURA DEL PUESTO: Es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO: Parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.

PERFIL DEL PUESTO: Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.

FORMACIÓN LABORAL: Incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.

FORMACIÓN PROFESIONAL: Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO: Para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N°1023.

5. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – 2014

El PDP Anual de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, UNTECS, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



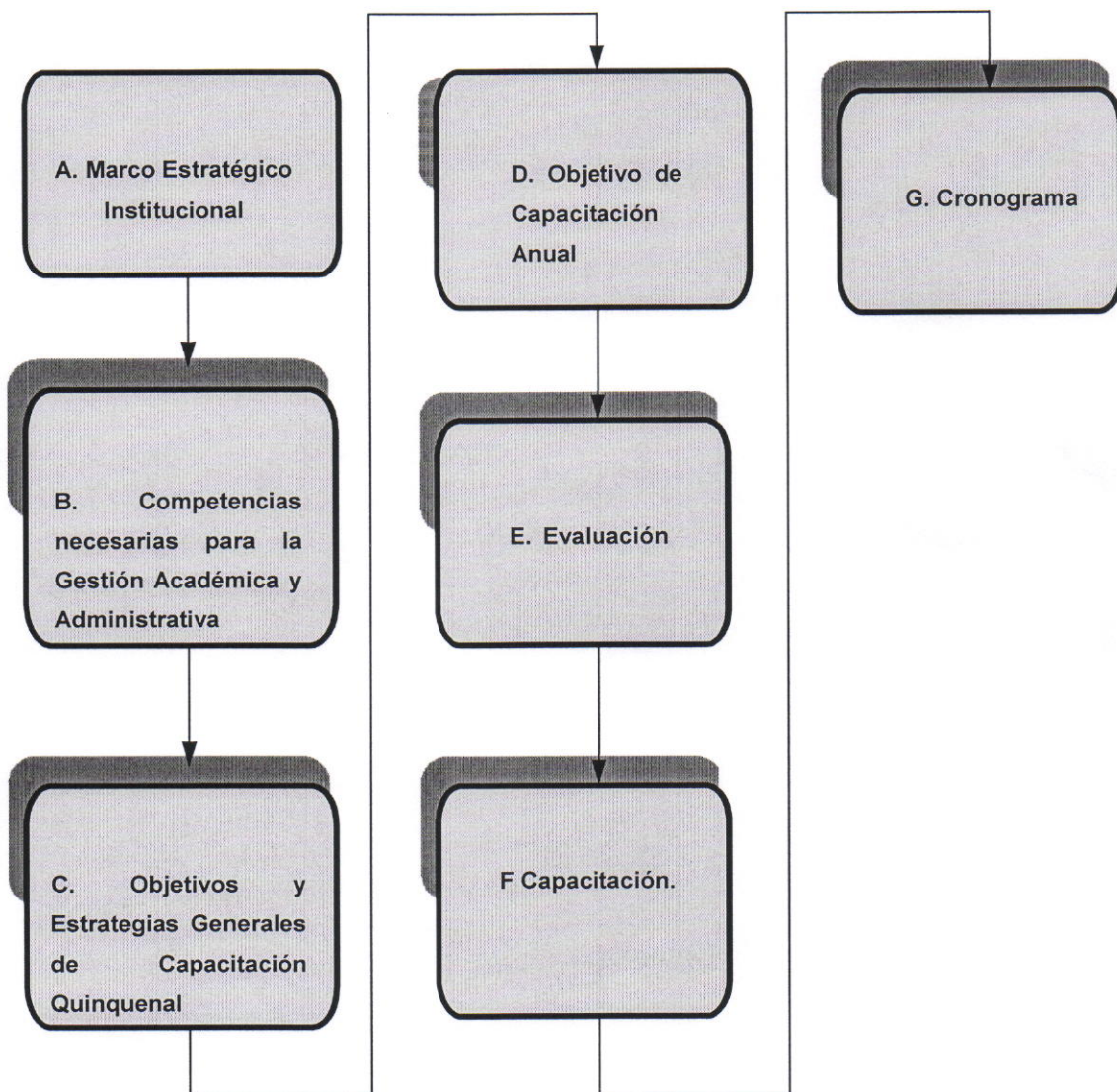
Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

El PDP anual 2014 es un plan de gestión que busca, entre otros, mejorar las actividades de capacitación y evaluación y tiene una duración de un año, será implementado a través de planes de desarrollo de personas anuales durante dos años más.



INFORMACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO - PDP ANUAL 2014

A continuación se presenta el Marco Estratégico - PDP Anual 2014:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

A. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Visión Institucional de la UNTECS:

Visiona consolidarse como una comunidad académica de excelencia, competente, autónoma con capacidad crítica, líder en la generación de conocimientos y en la formación de profesionales de alto nivel, comprometida con el desarrollo integral del país, acorde con el avance tecnológico mundial; difusora de valores dirigidos a la consolidación de una sociedad multicultural, democrática, justa, tolerante y respetuosa de los derechos humanos y del medio ambiente.

Misión Institucional de la UNTECS:

- 1) Formar profesionales de excelente calidad, con una formación integral sólida basada en una concepción humanista, científica y tecnológica, dotados para desarrollar la investigación científica, tecnológica y social, así como la producción intelectual y artística, capaces de contribuir con la presencia social especialmente en las poblaciones del Cono Sur de Lima Metropolitana, fomentando la formación de centros de innovación empresarial y de producción de bienes y servicios, coadyuvando al desarrollo sostenible de los distritos ubicados al sur de Lima Metropolitana, de la Región de Lima y del país.

Principios y Valores de la UNTECS:

- ✓ Respeto a la dignidad, igualdad y derechos humanos, sin discriminación por raza, sexo o religión.
- ✓ Libertad de pensamiento, de crítica, de expresión y de cátedra.
- ✓ Honestidad como sustento de toda la actividad humana.
- ✓ Motivación para dirigir grupos de trabajo multidisciplinarios.
- ✓ Transparencia en la gestión administrativa.
- ✓ Empatía.
- ✓ Respeto.

Objetivos Estratégicos de la UNTECS (Fuente PEI 2012- 2016):

Objetivos Estratégicos 1:

En lo Académico: Formar profesionales competitivos, cultos, emprendedores, con capacidad analítica y habilidad operativa, con espíritu crítico y creativo, líderes en su especialidad, para que de esta forma se conviertan en profesionales competitivos en el mercado actual, con valores y comprometidos con el desarrollo de la sociedad. Contar



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

con una plana docente de alto nivel académico, con compromiso ético, moral y social. Implementar un proceso riguroso de selección permitiendo contar con estudiantes con mayor potencial y con profesores de alto nivel para cumplir con los objetivos académicos.

Objetivos Estratégicos 2:

En Investigación: Impulsar la investigación en los estudiantes de Pre-grado de las diferentes carreras profesionales, la cual permita la generación de conocimientos en la investigación científica, tecnológica y humanista, para la solución de los problemas de la sociedad. Como resultado de las investigaciones se deben realizar publicaciones en revistas de investigación, que luego deben ser recopiladas en libros que contribuyan al quehacer científico y de prestigio para la Universidad. El Instituto de Investigación debe realizar convenios con instituciones y sectores productivos del país y países desarrollados. Se deben desarrollar nuevas tecnologías que permitan actualizar la enseñanza universitaria e innovar la metodología pedagógica.

Objetivos Estratégicos 3:

En Extensión Universitaria y Alianzas Estratégicas: Difundir y mantener convenios o alianzas estratégicas con universidades, empresas, entidades del sector productivo y social.

Objetivos Estratégicos 4:

En Gestión Administrativa: Implementar y desarrollar una organización que realice una gestión administrativa eficiente y eficaz, que permita alcanzar los objetivos de las actividades propias de la Universidad. Así mismo mejorar y desarrollar una cultura organizacional de excelencia, basada en principios y valores. Contar con una infraestructura física con un diseño adecuado y su respectivo equipamiento para que los miembros de la Comunidad Universitaria cumplan con sus actividades previstas.

B. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LA GESTIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA

Cada órgano y unidades orgánicas cumple con una función específica, la cual responde a una visión, misión, políticas, principios, valores y objetivos estratégicos generales de la UNTECS, los cuales nos llevan a analizar el papel que cumple cada órgano y cuáles deben ser las capacidades y habilidades de los servidores públicos que desarrollen de manera eficiente dichas actividades. Para ello enunciamos las competencias clasificadas de la siguiente manera:



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

DIRECCIÓN: (Ver Anexo N°4)

1. **Competencias:** Comprender las necesidades internas, buscando la forma de satisfacerlas mediante acciones de integración, motivación y capacitación personal.
2. **Competencias:** Prontitud para actuar y ejecutar, ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone responder de manera proactiva ante las desviaciones o dificultades, sin esperar a efectuar todas las consultas a la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.

GESTIÓN PÚBLICA: (Ver Anexo N°4)

1. **Competencias:** Realizar y cumplir eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos y establecidos.
2. **Competencias:** Desarrollar acciones de seguimiento y corrección, con la finalidad de medir el nivel del logro de los objetivos planteados.
3. **Competencias:** Proponer iniciativas de mejoras aunque no haya un problema concreto que deba ser solucionado, estar dispuesto aprovechar oportunidades, perseguir los objetivos más allá de lo que se requiere o se espera, y no dudar en saltarse las rutinas habituales cuando sea necesario para llevar a cabo el trabajo.

PLANEAMIENTO: (Ver Anexo N°4)

1. **Competencias:** Conocer adecuadamente los Instrumentos de Gestión: características, objetivos, funciones, entre otros.
2. **Competencias:** Aplicar acertadamente lo establecido en los Instrumentos de Gestión, a fin de cumplir las metas y objetivos de las dependencias y de la Institución.



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

CLIMA ORGANIZACIONAL: (Ver Anexo N°4)

1. **Competencias:** Organizar actividades de integración institucional, considerando objetivos generales, para lograr reducir las brechas jerárquicas, los niveles de insatisfacción y desgaste a causa de la sobrecarga laboral.
2. **Competencias:** Valora la puntualidad, honestidad, respeto por los demás, igualdad en el trabajo, los conocimientos adquiridos y su aplicabilidad en su área de labores



C. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS GENERALES DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

Objetivos de Capacitación que se pretende alcanzar a los 5 años:

1. **Objetivo 1:** Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios académicos y administrativos.
2. **Objetivo 2:** Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo institucional, social, cultural y ambiental de la UNTECS.
3. **Objetivo 3:** Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.



Estrategias de Capacitación previstas para atender dichos objetivos:

1. **Estrategias de Capacitación:** Planificación y realización de cursos de actualización.
2. **Estrategias de Capacitación:** Planificación y desarrollar los talleres participativos para el desarrollo de habilidades y competencias.
3. **Estrategias de Capacitación:** Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).

Población de la UNTECS:

La UNTECS busca lograr la mayor representatividad calificada de su personal profesional



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

buscando que las opiniones sean democráticas y calificadas. Por ello la UNTECS, mantiene una estructura orgánica multidisciplinaria y representativa de los diferentes niveles de organización.

La UNTECS cuenta con un total de 186 colaboradores entre Docentes y Administrativos distribuidos por modalidad de contratación:

Nombrados: 81 colaboradores.

Contratados por Planilla: 32 colaboradores.

Contrato Administrativo de Servicios CAS: 72 colaboradores.

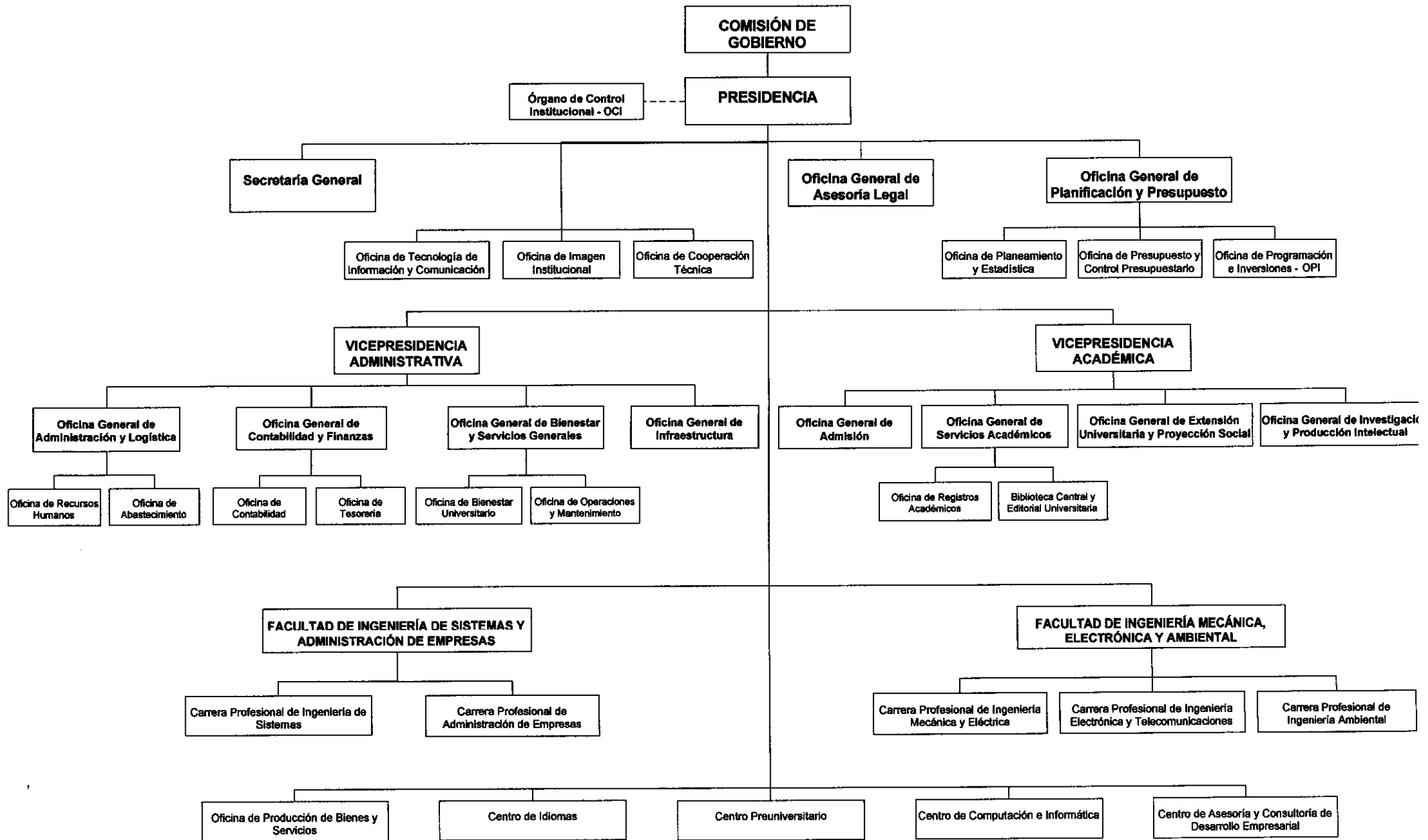
Personal Designado: 01 colaborador



Handwritten signature

Handwritten initials

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE IMA





Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

D. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN ANUAL

- a. Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades de nuestros colaboradores en sistemas de gestión administrativa y académica.
- b. Desarrollar las competencias de nuestros colaboradores en liderazgo, proactividad y trabajo en equipo.
- c. Mejorar el desempeño de las funciones actuales de nuestros colaboradores, manteniendo el nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- d. Actualizar y ampliar los conocimientos de nuestros colaboradores en las diversas tareas de la UNTECS.
- e. Apoyar la continuidad y desarrollo institucional no solo en sus cargos actuales sino también para otras funciones.
- f. Cambiar la actitud de nuestros colaboradores, para crear un clima satisfactorio y aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión.

E. EVALUACIÓN

1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA:

Para efecto de la formulación del presente PDP anual 2014, se ha tomado en cuenta a nuestros colaboradores, considerando los siguientes procedimientos:

a. Análisis estratégico de la institución.-

- Se tomó en consideración las necesidades y prioridades de capacitación en cada órgano y unidades orgánicas, para alinearlas con la Visión, Misión, ROF, PEI, POI y otros.
- Es pertinente definir a los beneficiarios de la capacitación, como aquellas personas al servicio de la UNTECS, que prestan servicios administrativos bajo las modalidades de contratación que son D.LEG.276 y el D.LEG. 1057.
- El Jefe de la oficina de Recursos Humanos como miembro del Comité del Plan de Desarrollo de Personas anual 2014, aplicó fichas y un formato de recojo de información sobre las necesidades colectivas de capacitación.

b. Formato de identificación de necesidades de capacitación.-

- ✓ Se procedió a identificar las necesidades de capacitación de nuestros colaboradores, especificando los aspectos o ejes temáticos de capacitaciones requeridas para disminuir las brechas.
- ✓ Cada órgano y unidades orgánicas procedieron al llenado del formato y la Ficha N° 01 (Necesidades individuales de capacitación) con un máximo de tres capacitaciones por persona (Anexo 02 y 03), y remitiéndose a la Oficina de Recursos Humanos, en físico debidamente firmado, con la finalidad de



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

programar las acciones de capacitación de carácter integral (Talleres, cursos, diplomados y especializaciones).

2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

- a) **Evaluación de Conocimiento.-** Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación, al finalizar las actividades de capacitación se realizará el seguimiento de evaluación, con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos del PDP-anual 2014.
- b) **Evaluación de desempeño de capacitación.-** Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo. Se realizará mediante la aplicación de una ficha de evaluación de desempeño de la capacitación.

3. CONDICIONES Y OBLIGACIONES PARA EL OTORGAMIENTO:

Para los colaboradores Administrativos de los D.LG. 276 y D.LG. 1057 (CAS):

a) **Condiciones: Colaboradores del D.LG. 276.-**

- ✓ No haber recibido, de parte de la entidad: Talleres, diplomados, especializaciones ni cursos de capacitación fuera de la institución, en el último trimestre del 2013.
- ✓ El trabajador debe firmar un convenio al inicio de la capacitación.
- ✓ La capacitación debe estar preferentemente orientada a la actividad que desarrolla el colaborador y/o a los objetivos de la UNTECS.
- ✓ La capacitación recibida por el colaborador debe ser aprobada al finalizar, en caso contrario se efectuará el descuento de la remuneración, la totalidad de lo invertido por la entidad.
- ✓ Si la capacitación solicitada por el colaborador supera el monto asignado presupuestalmente, el diferencial podrá ser asumido por el colaborador respetándose las condiciones de su otorgamiento.
- ✓ La UNTECS queda en libertad para celebrar convenios de capacitaciones colectivas o masivas con instituciones educativas reconocidas en el mercado.

b) **Condiciones: Colaboradores D.LG. 1057 (CAS).-**

Contar con un mínimo de tres meses de antigüedad en el régimen especial de Contrato Administrativo de Servicio - CAS en la UNTECS, y no haber recibido de parte de la entidad: Talleres, diplomados, especializaciones y cursos de capacitación fuera de la entidad, durante el último trimestre de



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

2013.

- ✓ El trabajador debe de firmar un convenio al inicio de la capacitación.
- ✓ La capacitación debe estar preferentemente orientada a la actividad que desarrolla el colaborador y/o a los objetivos de la UNTECS.
- ✓ La capacitación recibida por el trabajador debe ser aprobada al finalizar, en caso contrario se efectuará el descuento de la remuneración, la totalidad de lo invertido por la entidad. En caso de despido o la no renovación del contrato, se da por cancelado el monto invertido por la UNTECS.
- ✓ Si la capacitación solicitada por el trabajador supera el monto asignado presupuestalmente, el diferencial podrá ser asumido por el trabajador respetándose las condiciones de su otorgamiento.
- ✓ La UNTECS queda en libertad para celebrar convenios de capacitaciones colectivas o masivas con instituciones educativas reconocidas en el mercado.



c) **Obligaciones de los Colaboradores: D.LG. 276 y 1057**

- Permanecer en la entidad de trabajo por un plazo equivalente al doble de tiempo que dure la capacitación que reciba, así como transmitir los conocimientos adquiridos al personal de la institución.

d) **Procedimiento para su Aprobación: D.LG. 276 y 1057**

- El Colaborador solicita la capacitación al Jefe inmediato.
- El Jefe inmediato evalúa la solicitud efectuada por el colaborador y posteriormente aprueba o rechaza, según sea el caso.
- El Jefe inmediato emite un informe dirigido al Vicepresidente Administrativo de la UNTECS, solicitando la autorización para el otorgamiento de la capacitación.
- El Vicepresidente Administrativo a través de un memorándum expresa la autorización y/o apreciación, derivando a la Oficina de Recursos Humanos para que efectúe los trámites necesarios para el otorgamiento.

off

Qu y



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

F. CAPACITACIÓN:

Para atender los objetivos de capacitación propuestos por los órganos y unidades orgánicas, se ha definido lo siguiente:

Temáticas	Competencias	Participantes	Presupuesto
SIAF	Conocer y manejar adecuadamente los sistemas de Gestión Pública para mejorar las brechas de las oficinas involucradas para coadyuvar el proceso administrativos de la Institución.	50	
Contrataciones del Estado	Atender la demanda de los usuarios, mostrando el deseo de ayudar o servir, de comprender y satisfacer necesidades.	60	
SIGA	Conocer adecuadamente los Instrumentos de Gestión: Características, objetivos, funciones, entre otros.	60	
Presupuesto Público	Desarrollar el proceso presupuestario: Programación, formulación, aprobación y acciones de seguimiento con la finalidad de medir el nivel de resultados.	90	
Administración de Redes y Programación Visual de Redes	Desarrolla técnicas tendientes a mantener una red operativa, eficiente, segura, constantemente monitoreada; para ayudar al usuario.	30	
SNIP	Desarrollar el conocimiento en Proyectos de Inversión Pública a través de principios, métodos y normas técnicas.	40	
Las no previstas		186	
Motivación del Personal, Marketing Personal y Coaching	Organizar actividades de integración institucional, considerando objetivos generales, para lograr reducir las brechas jerárquicas, los niveles de insatisfacción y desgaste a causa de la sobrecarga laboral.	186	
	Valora la puntualidad, honestidad, respeto por los demás, igualdad en el trabajo, los conocimientos adquiridos y su aplicabilidad en su área de labores.		
Total			SI.





Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

G. CRONOGRAMA

Acciones de Capacitación	1° Trim.	2° Trim.	3° Trim.	4° Trim.
SIAF		X		
Contrataciones del Estado				X
SIGA			X	
Presupuesto Público			X	
Administración de Redes y Programación Visual de Redes		X		
SNIP				X
LAS NO PREVISTA	X	X	X	X
Motivación del Personal, Marketing Personal y Coaching		X		



at

Q4 y



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

6. ANEXOS

a. ENCUESTA DE LOS TALLERES (Anexo 01):

Esta encuesta nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación; normalmente se realiza inmediatamente después de finalizada la actividad de capacitación, así mismo nos sirve para valorar lo positivo y negativo de las acciones de capacitación, con el fin de mejorar.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: La forma de desarrollo de la clase y metodología, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, entre otros aspectos.

Ejemplos de preguntas típicas:

- ¿Alcanzó las metas de aprendizaje con este curso?
- ¿Qué sugiere para mejorar las acciones de capacitación?
- ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- Sobre la calidad del expositor, materiales, horario, local, entre otros.

Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.





**Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014**

ANEXO N°01

ENCUESTA DE TALLER XX

La Oficina de Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de calidad. Nuestra unidad valora sus comentarios y sugerencias. Agradeceremos contestar las siguientes preguntas:



En términos generales, ¿Cómo califica el curso/taller?

Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo ()



Considera que el contenido del curso/taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

Bastante () Moderado () Un poco () No ()

En forma individual, ¿Cómo califica la participación de los expositores?

Expositor 1	Excelente ()	Muy Bueno ()	Bueno ()	Regular ()	Malo ()
Expositor 2	Excelente ()	Muy Bueno ()	Bueno ()	Regular ()	Malo ()



¿Cómo califica los siguientes aspectos de organización del taller?

Excelente (E) Muy bueno (MB) Bueno (B) Regular (R) Malo (M).

- A. Atención en la inscripción
- B. Instalaciones / aula
- C. Coffee breaks
- D. Audio / Video
- E. Otro:

¿Le pareció adecuado el horario?

Sí () No ()

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugiere?

Días:

Horas:.....

¿Qué tema(s) sugiere que se apliquen en los próximos talleres?

Comentarios y sugerencias adicionales:.....
.....

¡Muchas gracias por su colaboración!



**Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014**

b. FICHA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (Anexo 02 y Anexo 03):



ANEXO Nº 02

FICHA Nº 01

**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PARA EL SERVICIO DEL ESTADO PDP ANUAL-2014**



Orientación General

Sugerencias serán valiosas para diseñar el Plan Anual de Capacitación. Éstas se validarán de acuerdo al presupuesto y las necesidades estratégicas de la institución.

Para aplicar al formato, es importante que complete todas las columnas (de la 1 a la 5). No es necesario que complete todas las filas ni que se refiere a todos los puestos y colaboradores a su cargo. Para cada puesto, puede sugerir hasta tres temas de capacitación (columna 2).

1	2	3	4	5
Nombre del Puesto	Necesidades de Conocimiento/Habilidades Funcionales/Actitudes	Qué temas específicos debe abordar las capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben de llevar esta capacitación	Nombre y Apellidos de los colaboradores que Ud. Sugiere que lleven esta capacitación

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS





ANEXO N° 03

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA –
UNTECS

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP 2014

DATOS COMO INFORMANTE



Apellidos		
Nombres		
Cargo		
Oficina a la que pertenece		
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre del Puesto	Número de personas
	1	
	2	
	3	
	4	



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
 Oficina Recursos Humanos
 Plan Anual de Capacitación-2014

ANEXO N° 04



MATRIZ DE CORRESPONDENCIAS

CARGOS	COMPETENCIAS	DIRECCIÓN		GESTIÓN PÚBLICA		CLIMA ORGANIZACIONAL		PLANEAMIENTO	
	TEMAS DE CAPACITACIÓN								
JEFES									
PROFESIONALES									
TÉNICOS									
AUXILIARES									
APOYO									



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Handwritten signature

Handwritten initials



ANEXO Nº 05

NECESIDADES - TEMAS DE CAPACITACIÓN

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2014



CARGOS	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	TEMAS MACRO
JEFES		
PROFESIONALES		
TÉCNICO Y/O SECRETARIA		
AUXILIAR Y/O APOYO		



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Handwritten signatures



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

c. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES O CONOCIMIENTOS (Anexo 06)

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos así como verificar si los colaboradores aplican lo aprendido para mejorar sus tareas diarias, así mismo podremos determinar si fue efectiva la capacitación y si se aplica en su puesto de trabajo lo aprendido. Para esta prueba se utilizan formatos que se denominan "**pruebas de conocimientos**", serán por tipo de capacitación, las cuales incluyen: Competencias académicas - actitudinales (Trabajo en equipo, proactividad, otros), las cuales se aplicarán semestralmente.

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas de acuerdo a las acciones programadas en el Plan Anual 2014

Las evaluaciones de conocimientos después de las acciones de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

Algunos criterios de evaluación:

- ❖ Los conocimientos adquiridos.
- ❖ Verificar el aumento en la productividad.
- ❖ Evaluar las habilidades y el desempeño en su puesto de trabajo.
- ❖ Trabajo en equipo.
- ❖ Y otros.

d. Evaluación de Resultados

Esta evaluación tiene el propósito de verificar el resultado de aprendizaje del capacitado (Personal administrativo), es decir, las aptitudes, habilidades, actitudes y los conocimientos adquiridos, será el resultado de la evaluación semestral.



Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima
Oficina Recursos Humanos
Plan Anual de Capacitación-2014

OFICINA RECURSOS HUMANOS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL

SERVICIO DEL ESTADO

PDP – 2014

Plan Anual de Capacitación 2014



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]