



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Asamblea Nacional de Rectores
Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PLAN QUINQUENAL 2012-2016





Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



INDICE

	Página
Presentación	03
I.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	04
Visión Institucional	04
Misión Institucional	04
Objetivos Estratégicos	04
Valores Institucionales	05
II.- COMPETENCIAS NECESARIAS	06
III.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	08
Objetivos de la Capacitación	08
Estrategias de la Capacitación	08
Datos de la Población de la Entidad	10
Estructura orgánica	11
IV.- METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN	11
Objetivos Estratégicos	11
Metas e Indicadores de Capacitación	12
Mecanismos de seguimiento y evaluación	13





Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



PRESENTACIÓN

El gobierno a través del Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, luego mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba su reglamento y establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas -PDP.

El Plan de Desarrollo de las Personas tiene como objetivo establecer las líneas generales que orientan el quehacer para el desarrollo del proceso de adiestramiento y fortalecimiento de capacidades de las personas al servicio de la ANR, el cual se dará de manera gradual y de acuerdo a las necesidades de las Unidades Orgánicas, conforme a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2012 - 2016 de la Asamblea Nacional de Rectores, constituirá un instrumento que determine las prioridades de capacitación y alta especialización del personal, ha sido elaborado en base a la competencia institucional, de la estructura organizacional de la ANR, tomando en cuenta los objetivos generales y valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 vigente, y se encuentra enmarcado en los lineamientos establecidos en la Directiva de SERVIR.

En tal sentido, el presente plan permite establecer las acciones institucionales, para capacitar de manera equitativa, selectiva y a la vez conjunta, con calidad, adecuada a las necesidades institucionales e idónea a su personal en todos sus niveles, no sólo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumplen, sino también en su desarrollo personal, buscando un cambio de actitud, modificación de conductas, fortalecer los valores institucionales y la cultura organizacional institucional en lo que corresponde a los recursos humanos, con la finalidad de mejorar su desempeño y el clima laboral, coadyuvando con ello al ofrecimiento de mejores servicios a los usuarios, así como ser un factor relevante para la superación laboral, profesional y familiar del personal de la ANR.





Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 VISIÓN INSTITUCIONAL

Promover una cultura de calidad en la Educación Universitaria para apoyar el desarrollo socioeconómico del Perú. Para ello desarrollamos una administración moderna y efectiva que estudia, orienta, coordina y promueve, respetando la autonomía universitaria, la formación, investigación, vinculación con la sociedad, producción de bienes y servicios de las universidades y el cumplimiento de su responsabilidad con la comunidad nacional, buscando generar sinergia con las empresas, estado e instituciones nacionales e Internacionales

1.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

Ser reconocida por la sociedad nacional e internacional como organismo supra-universitario eficaz, en cuyas tareas participa el personal académico y administrativo más destacado del país y del extranjero, logrando aportes concretos para mejorar la educación superior universitaria.

1.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La Asamblea Nacional de Rectores tiene trazados ocho objetivos estratégicos:

a) OPTIMIZAR EL SISTEMA DE GESTIÓN

Mejorar el sistema actual de gestión de la ANR, actualizando los documentos de gestión según las nuevas demandas de los grupos de interés, mejorar la efectividad organizacional y optimizar los procesos del CONAFU y CODACUN.

b) 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.

c) MEJORAR LA INTERACCIÓN DE LA ANR EN REDES NACIONALES E INTERNACIONALES

Mejorar la interacción de la ANR en redes, promoviendo la formación de redes nacionales e integrándose a redes internacionales.



Jail



Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



d) CONSOLIDAR LA INTEGRACIÓN MULTISECTORIAL DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Consolidar la integración multisectorial de la educación superior, implementando acciones de cooperación y un sistema de información para la Gestión Universitaria, desarrollando convenios y alianzas con instituciones nacionales afines (MINEDU, MEF, MINTRA, PRODUCE, CONCYTEC, CONEAU, RENIEC, INEI) e instituciones internacionales como IESALC, DECD, otros.

e) PROMOVER EL FORTALECIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES.

Promover el fortalecimiento en las Universidades de la gestión académica y administrativa, la investigación y la internacionalización.

f) PROPICIAR UNA CULTURA DE CALIDAD EN LAS UNIVERSIDADES

Propiciar la adopción de una Cultura de Calidad en las Universidades peruanas, definiendo, socializando y fomentando las buenas prácticas en la gestión académica y administrativa.

g) MEJORAR POSICIONAMIENTO DE LA ANR

Mejorar el posicionamiento de la ANR relanzando la imagen institucional, creando productos de valor agregado a la sociedad y difundirlos por los medios de comunicación masivo.

h) OPTIMIZAR LA APLICACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Mejorar el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs), potenciando los sistemas de soporte a la gestión, mejorando los sistemas de redes, el centro de almacenamiento de datos e implementando una sala para procesar videos, la intranet y la Extranet.

1.4 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales se encuentran plasmados en el Plan Estratégico Institucional – PEI de la ANR

Identificación Institucional:

Lealtad contraída con la ANR, como consecuencia de la identificación con su misión, visión, valores organizacionales y objetivos.



Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



Responsabilidad:

Es sentirse por cuenta propia obligado a cumplir y entregar a tiempo un trabajo sin presión externa alguna.

Orientación a la Calidad:

Actitud para realizar nuestras actividades laborales con el objetivo de satisfacer las necesidades de nuestros usuarios internos y externos. Requiere hacer las cosas bien desde el principio y adoptar una cultura de mejora continua (PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Innovación:

Es introducir de forma permanente, mejoras en nuestras actividades laborales que permitan ofrecer un mejor servicio a nuestros usuarios internos y externos. Se basa en la iniciativa, aprendizaje permanente y creatividad desarrollada en forma personal y trabajando en equipo.

II. COMPETENCIAS NECESARIAS



Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Asamblea Nacional de Rectores, se requiere contar con un plan de capacitación especialmente diseñado, para la atención de los diversos sistemas administrativos a través de los cuales, brinda sus servicios al sistema universitario y la sociedad.

El Plan de Desarrollo de las Personas busca fortalecer las competencias y habilidades del personal, mejorando la gestión en términos institucionales, y buscando que con la capacitación se logre el perfil adecuado de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para cada cargo.

Estas competencias se requieren en todos los puestos y están vinculadas a la razón de ser institucional, a su cultura organizacional y a sus objetivos estratégicos, contribuyendo al logro de la misión, objetivos, funciones e implementación de programas institucionales, estimulando el desarrollo laboral de los trabajadores.



a) COMPETENCIAS GENERALES

Para alcanzar los objetivos estratégicos, se requiere contar con servidores administrativos eficientes con valores institucionales señalados en el Plan Estratégico Institucional de la ANR, siendo necesario desarrollar lo siguiente:

Responsabilidad:

Implica asumir con compromiso las tareas asignadas y/o encomendadas, adecuándose a los lineamientos establecidos, realizándolas con calidad y de forma oportuna.



Aniversario



Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



Calidad y oportunidad del trabajo:

Que todo lo que se produzca o genere con las intervenciones de los órganos de la ANR se realice bajo el concepto de una rigurosa calidad y un alto sentido de la oportunidad valorando el sentido de la puntualidad en el cumplimiento de los plazos, como una forma de respeto a los demás.

Adaptación al Cambio:

Consiste en adaptarse con facilidad y rapidez a los cambios organizacionales, tecnológicos e institucionales y a los requerimientos laborales, a efecto de cumplir con los objetivos trazados.

Herramientas Administrativas e Informáticas:

Desarrollar capacidades en el manejo básico necesario de sistemas y conceptos administrativos e informáticos para su aplicación en la labor diaria.



b) Desarrollo de competencias de gestión

El marco de competencia específica de la ANR, 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.

El rol de la ANR ante de sociedad, compromete al personal a asumir roles y funciones que vayan en la perspectiva de los procesos claves de gestión requeridos. Para ello, se debe apelar a procesos formativos y de capacitación que contribuyan al desarrollo de capacidades que les permitan adquirir las competencias necesarias para cumplir con sus responsabilidades de manera exitosa.

c) Competencia Personales

Competencias para comprometerse con el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, reconociendo la contribución de la ANR en el desarrollo sostenible del país.

Competencias vinculadas al respeto y práctica de valores, proactivo, creativo, innovador, confiable, con capacidades de autocontrol, con gran confianza en sí mismo y en los miembros de su entorno en la organización.

Competencias relacionadas con actitudes de aprendizaje permanente de todo aquello que tenga que ver con el desarrollo del conocimiento universitario, generando condiciones para desarrollar una cultura organizacional orientada al aprendizaje, capacitación y alta especialización, permitiendo el desarrollo de los servidores, lo que conlleva a la institucionalización de las buenas prácticas de Gestión.



[Handwritten signature]



Asamblea Nacional de Rectores Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

GENERAL

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas del personal de la ANR en todas sus áreas, con la finalidad de fortalecer sus conocimientos, competencias, habilidades, actitudes y valores que contribuyan a la mejora de su desempeño y al logro de los Objetivos Estratégicos de la Institución, así como alcanzar su desarrollo profesional y personal.

Fortalecer la cultura institucional armonizando los intereses institucionales, bajo un sola dirección y que se manifieste en todos los trabajadores de la ANR, comprendidos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 y la del Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen CAS".

PARCIALES

- Promover el desarrollo de capacidades básicas del personal con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional, mejora del clima laboral y las capacidades técnico-administrativas en general.
- Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los servidores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento y mejorar la eficiencia y eficacia institucional
- Desarrollar las capacidades profesionales y técnicas del personal de la ANR en materia de los sistemas administrativos y especializados, con la finalidad de mejorar el desempeño de los órganos de Administración.
- Actualizar y especializar al personal profesional con nuevos conocimientos y habilidades que ayuden a reducir las brechas de conocimientos del personal que hayan sido identificadas y que coadyuven a mejorar el cumplimiento de las funciones de las diversas unidades orgánicas.
- Promover el conocimiento, destrezas y habilidades complementarias, que le permitan mejorar sus capacidades técnicas, culturales y espirituales que contribuyan al desarrollo personal y familiar de trabajador.

ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Desarrollar cursos y talleres de relaciones interpersonales e integración, acciones de trabajo que fomente el desarrollo de valores y actitudes; con el fin de influir positivamente en el clima laboral y que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional dentro de la ANR.



J. C. J.

Aniversario

Asamblea Nacional de Rectores (1961-1981) Página 8



Asamblea Nacional de Rectores Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



2. Promover la profesionalización, especialización y actualización del personal de la ANR e implementar las buenas prácticas de otros organismos en temas prioritarios para la Institución de todos los niveles y modalidades de contrato procurando dar la mayor cobertura posible, a través de la formación profesional y su financiamiento y la suscripción de convenios con entidades especializadas públicas y universidades nacionales y privadas.
3. Procurar el acceso del personal de la ANR a becas del Fondo de Capital Humano, conforme a las disposiciones contenidas en la "Ley que establece la implementación y el funcionamiento del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano", Ley N° 29244, con el objeto que el personal pueda mejorar su nivel profesional.
4. Planificar y desarrollar la capacitación profesional y técnica en las distintas áreas de acción de la ANR, en función de las prioridades, brechas existentes y demandas de capacitación consideradas como un mecanismo de estímulo al buen rendimiento.
5. Incrementar los recursos económicos para la Capacitación a través de la gestión de mayor presupuesto institucional
6. Fortalecer los mecanismos para la implementación del Sistema de Capacitación de la ANR, que comprendan a todos los que participan en el proceso y que permitan generar el marco normativo y de gestión necesario (reglamento de capacitación, procedimientos, convenios, evaluación y seguimiento, presupuesto, difusión, gestión de demandas, plan de corto plazo, registros de personal capacitado.etc.)
7. Planificación de diplomados, cursos, talleres, seminarios, mesas de trabajo y de discusión y la coordinación de los eventos programados por instituciones educativas en cursos de especialización con la finalidad de lograr que los recursos humanos de la ANR, alcancen el nivel de excelencia.



Jefe



Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR RÉGIMEN Y CONDICIÓN LABORAL

MODALIDADES	Nº	TOTAL
DESIGNADOS	08	08
Nombrados D.L. 276	39	39
CAS	103	103
Destacado D.L. 276	01	01
SUB TOTAL	151	151





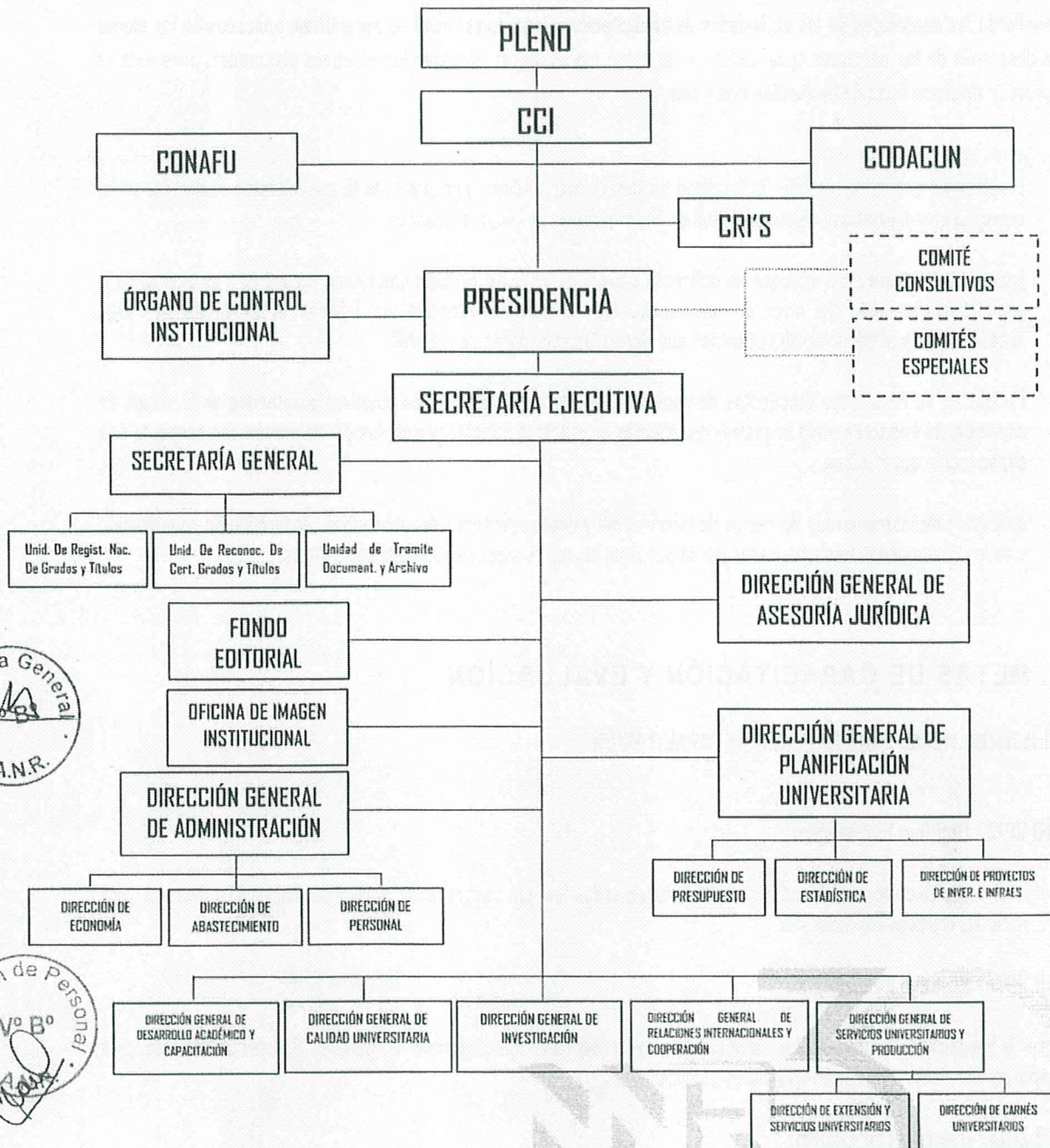
Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA ANR



[Handwritten signature]



Asamblea Nacional de Rectores Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



IV. EVALUACIÓN

Caber señalar que, los tipos instrumentos de evaluación serán utilizados para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje aplicados en los planes de desarrollo de las personas avaluadas, y si estos logros logran alcanzar los objetivos planteados, para esto se aplicaran diversos tipos de evaluación como son:

- Pruebas de conocimiento: con la finalidad de determinar si como resultado de la capacitación realizada, se ha cumplido con el principal objetivo, el cuál es el aprendizaje de los participantes.
- Encuestas de clima laboral el que se utilizarán para conocer la percepción que tienen los servidores acerca de la gestión institucional, su nivel de motivación, las formas de interrelación laboral, el estilo de liderazgo predominante y el grado de identificación que tienen los servidores con la ANR.
- Evaluación de resultados (encuestas de capacitación): Permite medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización; además de medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que reciben.
- Aplicación de instrumentos de recojo de información y datos oportunos del proceso de desarrollo de capacitación y de los desempeños implementados por el personal en sus respectivas Unidades Orgánicas.



V. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

AÑO 2012.- Objetivo Estratégico:

Sentar las bases de compromiso consiente, de parte de todos los que conformamos la Asamblea Nacional de Rectores, para concretizar los objetivos institucionales.



AÑO 2013.- Objetivo Estratégico:

Lograr la identificación institucional de parte de todos los trabajadores que conforman la Asamblea Nacional de Rectores, para cumplir con su misión, visión, objetivos y planes institucionales.

AÑO 2014.- Objetivo Estratégico:

Lograr la participación total de todas las unidades orgánicas de líneas y los órganos de apoyo a través del mejoramiento de los servicios institucionales y reducir la brecha de conocimiento y habilidades del personal de las oficinas y direcciones generales.



[Handwritten signature]



Asamblea Nacional de Rectores

Comisión de Coordinación Interuniversitaria

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria



AÑO 2015.- Objetivo Estratégico:

Establecer un sistema de reconocimientos, aciertos y buenas prácticas, para el continuo desarrollo institucional.

AÑO 2016.- Objetivo Estratégico:

Lograr la excelencia del servicio institucional, elevando el rendimiento laboral de todo el personal al 100 % al 5to. Año.

El cumplimiento de los objetivos trazados está sujeto al financiamiento de las acciones que se programaran en el corto plazo y de la ejecución de los convenios interinstitucionales que se suscriban en la Asamblea Nacional de Rectores.

META:

Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes unidades orgánicas dentro de la organización de la ANR, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos institucionales.

INDICADORES

- Número de personas capacitadas
- Número de capacitaciones realizadas por semestre.
- Número de personas por grupos ocupacionales capacitados.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas por la dirección de personal para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos a través de diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información.

Reuniones periódicas del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, para establecer las estratégicas, lineamientos entre otros que permitan cumplir con los objetivos planteados en cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

Evaluación de los resultados de las encuestas de capacitación, para lo cual se realizará un análisis de las estadísticas, comentarios y/o sugerencias de los participantes relevadas de las encuestas.

Evaluación de la ejecución presupuestal de la capacitación financiada con los recursos de la Asamblea Nacional de Rectores



Jeliff

Aniversario

Minister of Education and Science

Department of Education and Science

1000 University Avenue, Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

Ottawa, Ontario K1P 8Z1

1000 University Avenue

1000 University Avenue, Ottawa, Ontario K1P 8Z1