

ACTA N° 005-2011-CEPDP-UNAC

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO QUINQUENAL DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

28 DE SETIEMBRE DEL 2011

Siendo las 15.00 horas del día miércoles 28 de setiembre del 2011, en la Oficina de Secretaría General de la Universidad Nacional del Callao, se reunieron los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la UNAC, Mg. Ing. CHRISTIAN SUAREZ RODRÍGUEZ, Secretario General de la UNAC y Presidente del Comité; Ing. GUILLERMO QUINTANILLA ALARCÓN, Director de la Oficina de Planificación, así como los representantes de los Servidores Administrativos, Sres. ARTURO ROJAS ESTELA y FÉLIX MARTINEZ SUASNABAR, y el Sr. JUAN REVOLLEDO SINCHE.

Iniciada la reunión, se dio lectura al Acta N° 004-2011-CEPDP-UNAC, correspondiente a la reunión de fecha 23 de setiembre del 2011, la misma que fue aprobada por los presentes

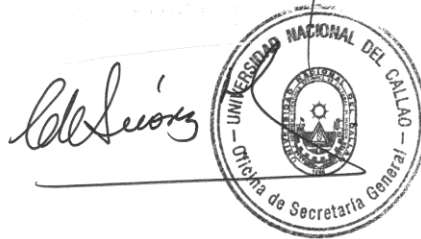
Iniciada la reunión, el profesor Mg. Lic. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZALES presentó para consideración del Comité la propuesta de Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas al Servicio del Estado de la Universidad Nacional del Callao 2012 – 2016, el mismo que, recogiendo los aportes de los integrantes del Comité, fue elaborado conforme al formato autorizado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y cumpliendo la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDRC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Analizado el documento presentado, los asistentes acordaron su aprobación, así como la remisión del mismo a SERVIR, dando cumplimiento a lo requerido por dicha institución.

Siendo las 15.45 horas del miércoles 28 de setiembre del 2011, se dio por concluida la reunión, firmando los presentes.


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
VºBº
Oficina de Planificación


UNAC
VºBº
COMITÉ DE PERSONAL


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
SECRETARÍA GENERAL
Oficina de Secretaría General

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO



**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
QUINQUENAL UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL CALLAO
2012 - 2016**

Callao, 2011

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO – UNAC

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) QUINQUENAL

INTRODUCCION

I. DESCRIPCION GENERAL DE LA UNAC.

1.1. Estructura Organizacional

II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

2.1. Misión

2.2. Visión

2.3. Objetivos estratégicos Institucionales

III. DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS.

3.1. Metodología y Competencias establecidas

IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.

4.1. Objetivos de capacitación.

4.2. Estrategias de capacitación.

4.3. Personal.

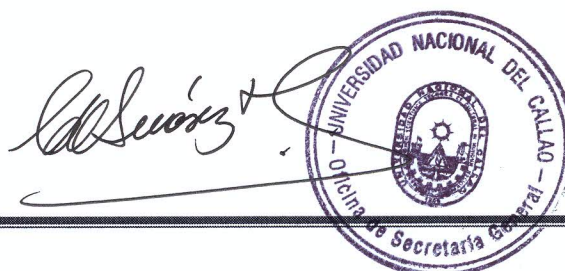
4.4. Financiamiento.

V. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

5.1. Metas.

5.2. Indicadores.

5.3. Mecanismos de seguimiento y evaluación.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO 2012 -2016

INTRODUCCION

La Capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo mejorando la atención e implementando procesos en la gestión.



Por otro lado la capacitación no debe verse como un gasto más de las Instituciones, sino como un beneficio a corto plazo ya que es una fórmula que responde a las necesidades de la institución para desarrollar sus recursos y mejorar la calidad en el ámbito laboral en general.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), de la Universidad Nacional del Callao, correspondiente al quinquenio 2012 – 2016, ha sido elaborado de forma participativa por el comité, conformado mediante Resolución N°520-11-R, del 30 de Mayo del 2011., el cual cuenta en su conformación con dos servidores de la Institución.



Así mismo la misión y la visión se deberán tener en cuenta por que ayudan a fijar objetivos de la capacitación ya que en estos dos binomios se encuentran algunas preguntas que debemos hacernos antes de capacitar. como lo son por ejemplo: ¿a qué se dedica nuestra Universidad?, ¿qué clase de Universidad somos?, con estas dos preguntas se puede iniciar un programa de capacitación para fortalecer la base de la Universidad.

Por otro lado el Plan de Desarrollo de las Personas quinquenal de la Universidad Nacional del Callao, ha sido elaborado de acuerdo al Plan estratégico Institucional, a los documentos de Gestión, vigentes y de conformidad con la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración de personas al servicios del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE.



I. DESCRIPCION GENERAL DE LA UNAC

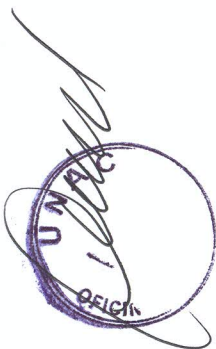
Por Ley N° 16225, del 02 de setiembre de 1966, se creó la Universidad Nacional Técnica del Callao (UNATEC), siendo presidente de la República el Arq. Fernando Belaúnde Terry y Ministro de Educación el Doctor Carlos Cueto Fernandini.

LA UNATEC fue creada inicialmente con cuatro facultades (**Recursos Hidrobiológicos y Pesquería, Química Industrial, Ingeniería Naval, Industrial, Mecánica y Eléctrica, y Ciencias Económicas y Administrativas**). Posteriormente, por **Resolución N° 3407-76-CONUP**, del 11 de mayo de 1976, el Consejo Nacional de la Universidad Peruana autorizó el funcionamiento definitivo a seis programas académicos:

- Ingeniería Química
- Ingeniería Pesquera
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Eléctrica
- Economía
- Contabilidad



Inicialmente, la Universidad estuvo gobernada por el Primer Patronato de la UNATEC, en virtud del Artículo 7 de la creación de esta Casa Superior de Estudios. Este Patronato fue constituido por seis miembros representantes de las distintas instituciones públicas y privadas, instalándose el 6 de setiembre de 1966, siendo su presidente el Dr. Remigio Pino Carpio en su calidad de Presidente de la Corte Superior de Justicia del Callao.



Una vez que la Universidad logró consolidarse administrativa y académicamente, llegó el tan esperado cambio: de **Universidad Nacional Técnica del Callao a Universidad Nacional del Callao**, al promulgarse la **Ley N° 23733**, cuya vigencia entró a partir del **18 de diciembre de 1983**.

Finalmente, es importante mencionar que la Universidad Nacional del Callao, acorde con las exigencias y necesidades académicas cuenta actualmente con once Facultades, diecisiete Escuelas Profesionales y una Escuela de Post-Grado, y son las siguientes:

- Escuela de Post grado
- Facultad de Ciencias Contables
- Facultad de Ciencias Económicas
- Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica
- Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas
- Facultad de Ingeniería Mecánica y Energía
- Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos
- Facultad de Ingeniería Química

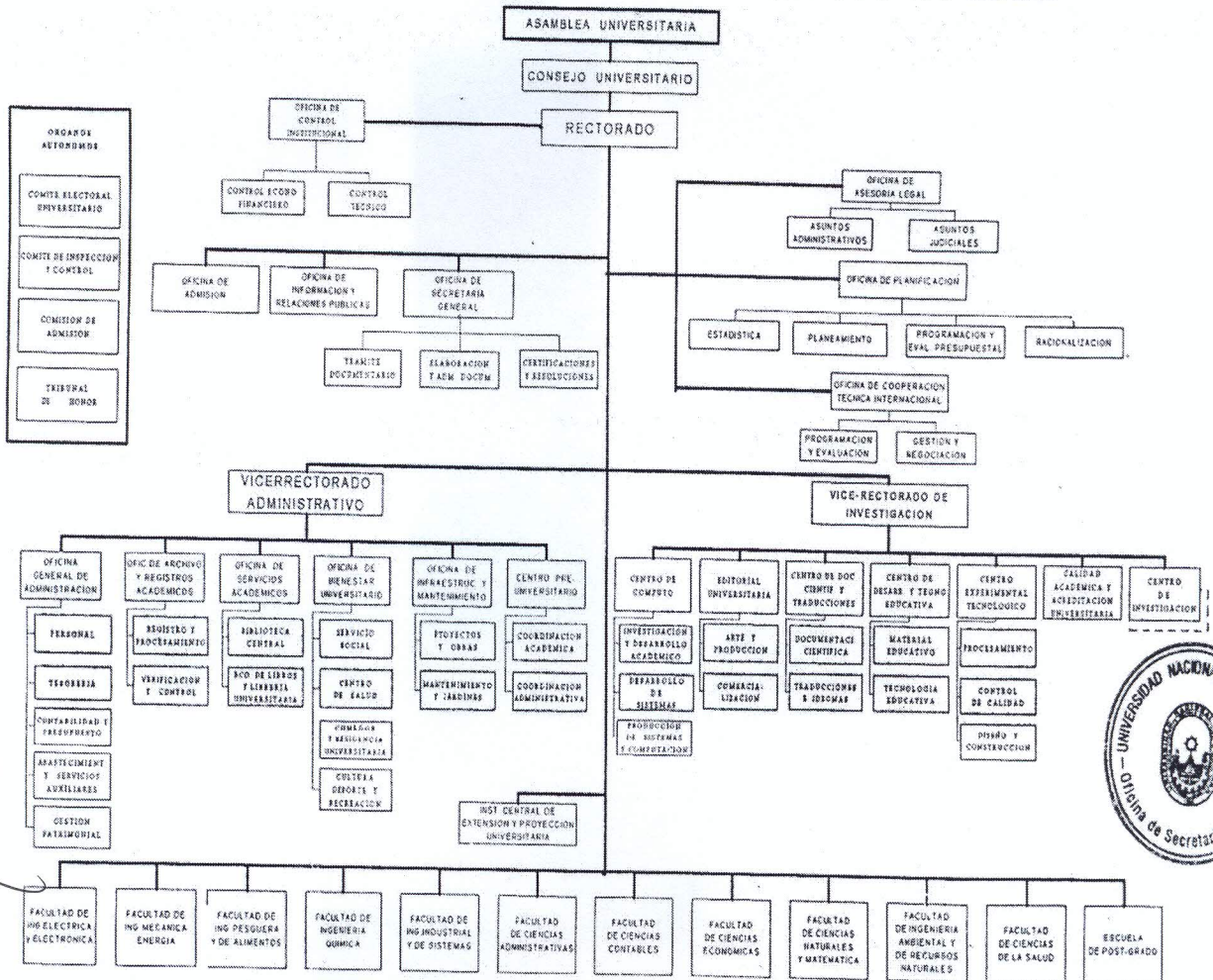
Alfonso



- Facultad de Ciencias de la Salud
- Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas
- Facultad de Ingeniería Ambiental y Recursos Naturales
- Facultad de Ciencias Administrativas

1.1. Estructura Organizacional de la UNAC.

ORGANIGRAMA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO



Handwritten signature



II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

2.1. Misión

“Somos una universidad pública que forma profesionales competentes científica, cultural y humanísticamente, que contribuyen al desarrollo sustentable de la región callao y del país, basados en la generación de conocimientos, el desarrollo tecnológico y su acción de extensión y proyección universitaria”.

2.2. Visión.

“Ser una universidad acreditada y con liderazgo a nivel nacional e internacional, con docentes altamente competitivos calificados y con infraestructura moderna, que se desarrolla en alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.”

2.3. Objetivos Estratégicos Institucionales.

Los objetivos estratégicos de la Universidad Nacional del Callao están agrupados en cinco perspectivas:

- ❖ Perspectiva de la Sociedad.
- ❖ Perspectiva de la Formación Profesional.
- ❖ Perspectiva de los Procesos.
- ❖ Perspectiva de las Personas e Infraestructura.
- ❖ Perspectiva del Presupuesto.

Perspectiva de la Sociedad

Objetivos Estratégicos General 1:

1. Promover, fomentar y apoyar el acercamiento a Instituciones Públicas y Privadas
2. Alcanzar un buen posicionamiento en la Región Callao
3. Lograr una proyección nacional del postgrado
4. Trabajar con responsabilidad social



[Handwritten signature]



Perspectiva de la Formación

Objetivos Estratégicos:

1. Mejorar la calidad educativa
2. Promover la investigación docente – estudiantil
3. Crear nuevas carreras profesionales acorde con el desarrollo de la sociedad
4. Desarrollar la especialización docente .

Perspectiva de los Procesos

Objetivos Estratégicos:

1. Lograr la acreditación de la universidad .
2. Optimizar y estandarizar los procesos de formación académica e investigación .
3. Fomentar la integración de los procesos de administración y gestión universitaria .
4. Promover procesos de integración con la sociedad.

Perspectiva de las Personas e Infraestructura

Objetivos Estratégicos:

1. Desarrollar mecanismos motivacionales en los estamentos de la comunidad universitaria.
2. Desarrollar competencias educativas y administrativas .
3. Modernizar y ampliar infraestructura universitaria.
4. Lograr un buen clima laboral institucional.

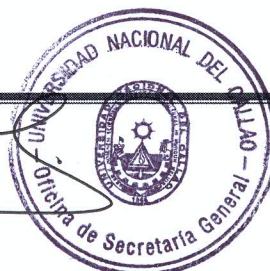
Perspectiva del Presupuesto

Objetivos Estratégicos:

1. Desarrollar capacidad de autogestión presupuestal y financiera .
2. Generar marcos presupuestales eficientes .
3. Acceder a nuevas rentas por servicios.
4. Desarrollar proyectos de investigación, extensión y proyección social para generar recursos.



Al Secretario



III. DIAGNOSTICO DE COMPETENCIAS.

3.1. Metodología y Competencias establecidas.

A. PERSPECTIVA DE SOCIEDAD

Objetivo estratégico: Acercamiento a Instituciones Públicas y Privadas.

Competencias necesarias:

Competencias para promover convenios interfacultativos para dar servicio al sector público y privado.

Competencias para formar grupos asociados de investigación aplicada por áreas de investigación.

Competencias para promover el desarrollo de consultorías para el Estado y actividad privada.

Objetivo estratégico: Posicionamiento en la Región Callao.

Competencias necesarias:

Competencias para gestionar becas para la extensión y/o proyección social.

Competencias para realizar gestiones para la extensión universitaria.

Objetivo estratégico: Proyección Nacional del Postgrado.

Competencias necesarias:

Competencias para promover establecimiento de sedes del postgrado en ciudades estratégicas.

Competencias para promover la educación virtual por la naturaleza de los requerimientos.



Al Secretario



Objetivo estratégico: Responsabilidad Social.

Competencias necesarias:

Competencias para promover mecanismos de seguridad ciudadana que atiendan a la delincuencia, Accidentes, desastres naturales.

Competencias para promover programas o mecanismos de protección al medio ambiente que colaboren a disminuir la agresión de la actividad antropogénica (Industrial, doméstica).

B. PERSPECTIVA Y DE FORMACIÓN

Objetivo estratégico: Mejorar la calidad educativa

Competencias necesarias:

Competencias para desarrollar nueva currícula de estudios.

Objetivo estratégico: Promover investigación docente – estudiantil.

Competencias necesarias:

Competencias para promover, planificar y desarrollar Proyectos de investigación.

Objetivo estratégico: Nuevas carreras profesionales acordes con la sociedad.

Competencias necesarias:

Competencias para conformar comisiones de trabajo en el Vicerrectorado de Investigación y en las Unidades Académicas para elaborar y presentar el estudio de las Nuevas Carreras.

Competencias para realizar seminarios talleres de evaluación y actualización curricular para nuevas carreras.



Objetivo estratégico: Desarrollar especialización docente.

Competencias necesarias:

Competencias para elaborar y desarrollar Proyecto de Especialización.

C. PERSPECTIVA DE PROCESOS

Objetivo estratégico: Acreditación de la Universidad.

Competencias necesarias:

Competencias para planificar y desarrollar la actualización del currículo de estudios.

Competencias para desarrollar Programa de Acreditación.

Objetivo estratégico: Optimizar y Estandarizar procesos de formación.

Competencias necesarias:

Competencias para desarrollar un programa sistemático de capacitación y actualización docente.

Competencias para desarrollar un programa sistemático de capacitación y actualización administrativa.

Objetivo estratégico: Integración de procesos de administración.

Competencias necesarias:

Competencias para desarrollar un plan de implementación de un sistema integrado de gestión.

Objetivo estratégico: Promover Procesos de integración con la sociedad.

Competencias necesarias:

Competencias para desarrollar programas de extensión a la comunidad.



Ed. Suárez



D. PERSPECTIVA DE PERSONAS E INFRAESTRUCTURA

Objetivo estratégico: Desarrollo de Mecanismos Motivacionales.

Competencias necesarias:

Competencias para desarrollar un programa de reconocimientos.

Competencias para elaborar un plan anual de talleres de recursos humanos.

Objetivo estratégico: Desarrollo de Competencias Educativas y Administrativas.

Competencias necesarias:

Competencias para implementar cursos de metodología y docencia universitaria.

Competencias para reentrenamiento y reubicación del personal administrativo según capacitación.

Objetivo estratégico: Modernizar y Ampliar Infraestructura.

Competencias necesarias:

Competencias para instalación e implementación de Plataforma Virtual.

Objetivo estratégico: Buen Clima Laboral.

Competencias necesarias:

Competencias para planificar y desarrollar programas de recreación para integrar al personal docente y/o administrativo.

Competencias para implementar ambientes de trabajo para docentes y estudiantes.



E. PERSPECTIVA DE PRESUPUESTO

Objetivo estratégico: Desarrollar capacidad de autogestión presupuestal y financiera.

Competencias necesarias:

Competencias para elaborar programa de capacitación en manejo presupuestal y financiero.

Objetivo estratégico: Generar marcos presupuestales eficientes

Competencias necesarias:

Competencias para elaborar el Marco presupuestal

Objetivo estratégico: Acceder a Nuevas Rentas por Servicios.

Competencias necesarias:

Competencias para promover estudios para desarrollar iniciativas legislativas para obtener Rentas de Aduanas.

Competencias para la actualización a solicitud del canon pesquero.

Competencias para formular el proyecto de implementación de agencia aeroportuaria.

Objetivo estratégico: Desarrollar proyectos de Investigación para generar recursos.

Competencias necesarias:

Competencias para la implementación de los centro de investigación.



IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.

4.1. Objetivos de capacitación.

- Proporcionar a la UNAC recursos humanos altamente calificados en términos de competencias personales para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la UNAC a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Sensibilizar y concientizar a los integrantes de la comunidad universitaria sobre la importancia de ser capacitados.
- Lograr el perfeccionamiento de los recursos humanos de la UNAC en el desempeño de sus funciones.
- Mantener a los Recursos humanos de la UNAC permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología y normatividad vigente.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad universitaria.



4.2. Estrategias de capacitación.

- Planificar y realizar cursos de formación profesional y laboral.
- Planificar y realizar talleres participativos para el logro de las competencias.
- Desarrollar e implementar módulos de autoaprendizajes vía internet.



4.3. Personal.

La Universidad Nacional del Callao cuenta con el siguiente personal.

REGIMEN LABORAL	NUMERO
D.L. 276	807
D.L. 1057	236
D.L. 728	



4.4. Financiamiento.

Se harán por:

Tesoro Público: De acuerdo a la asignación presupuestaria del MEF, y teniendo consideración el cumplimiento del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.- Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa. art.67. art. 68. Art.69. art.70. art.72. Literal a), de Capítulo VI de la capacitación para la carrera; y las políticas de gasto priorizadas por el Titular del pliego de acuerdo al literal b, numeral 16.1 del artículo 16° de la Ley 28411, Ley General del sistema Nacional de Presupuesto.

Recursos directamente recaudados.



AÑO	PERSONAL		TOTAL GASTOS
	ADMINISTRATIVO	DOCENTES	
2012	65,000	195,000	260,000
2013	71,500	214,500	286,000
2014	78,650	235,950	314,600
2015	86,515	259,545	346,060
2016	95,000	260,500	355,500

Fuente: Oficina de Planificación de la UNAC. Setiembre, 2011.

V. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

Se aplicara Relación causa – efecto.; es decir Lo que se hace (actividades), lo que se logra (resultados directos) y el efecto que genera (consecuencia para la organización).

Por ejemplo:

Horas de capacitación ➡ Grados de mejora del desempeño ➡
Incremento de productividad de procesos.



5.1. Metas.

- Lograr la acreditación en atención al usuario.
- Lograr el manejo adecuado de Leyes, normas, reglamentos y directivas vigentes.
- Lograr que el personal de la institución vaya obteniendo paulatinamente un dominio, de acuerdo a su ubicación en la institución, de los procedimientos básicos que se realizan en sus puestos laborales.

[Handwritten signature]



- Lograr los tres dominios de competencias organizacionales: dominio epistemológico, dominio idiomático y el dominio logístico.

5.2. Indicadores.

- CANTIDAD:
Actividades realizadas
Porcentaje de cumplimiento del Plan de capacitación.
Porcentaje de cumplimiento de presupuesto de capacitación.
Porcentaje de competencias adquiridas
- CALIDAD:
Cumplimiento de especificaciones o requisitos.
Porcentajes de errores en los procesos de recursos humanos.
Porcentaje de trabajadores de alto desempeño.
Productividad del personal.
- TIEMPO:
Duración de las actividades.
Hora promedio de formación por persona.
- COSTO:
Gasto o inversiones en productos o procesos.
Inversión promedio en formación de persona
- SATISFACCION:
Reacciones emocional de clientes o empleados.
Índice de clima laboral.
Porcentaje de satisfacción de clientes.



5.3. Mecanismos de seguimiento y evaluación.

- Elaborar e implementar el plan de seguimiento y evaluación de la capacitación anual de la UNAC.
- Consolidar comparativamente el número de participantes, aplicar pruebas de conocimiento y habilidades.

