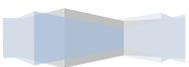




**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAJAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA – QUINQUENAL**

2014 - 2018

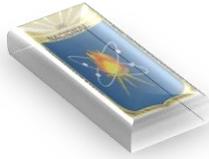




**UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAJAMARCA**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA – QUINQUENAL**

2014 - 2018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

CARLOS TIRADO SOTO.

RECTOR

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

JOSÉ FRANCISCO HUAMÁN VIDAURRE

Vicerrector Administrativo

MANUEL ROBERTO AZAHUANCHE OLIVA

Director General de Planificación

ATILIO ISRAEL CADENILLAS MARTINEZ

Director General de Personal

MARIO MENDOZA SÁNCHEZ

Representante del Sindicato de Trabajadores Administrativos

EQUIPO TÉCNICO DE APOYO ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

LUIS EDUARDO ROJAS SANTILLAN

DENIS JAHNFRANCO CHOLAN CORREA

Unidad Técnica de Racionalización y Estadística

ELA ESTHER MEDINA VIGO

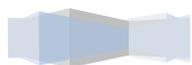
Unidad Técnica de Presupuesto

SANTOS ATOCHE CÁCERES

Unidad Técnica de Escalafón y Capacitación

PRESENTACION.....	7
1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	9
1.1. MISION INSTITUCIONAL.....	9
1.2. VISION INSTITUCIONAL.....	9
1.3. EJES ESTRATÉGICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	9
1.3.1. Eje de Formación académico - profesional.....	9
1.3.2. Eje de investigación científica y tecnológica.....	9
1.3.3. Eje de extensión y proyección universitaria.....	9
1.3.4. Eje de bienestar universitario.....	9
1.3.5. Eje de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.....	9
1.3.6. Eje de proceso de gestión.....	9
1.3.7. Eje de infraestructura y equipamiento.....	9
2. MATRIZ RESUMEN DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS.....	10
3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.....	12
3.1. EL TOTAL DE PERSONAS DE SU ENTIDAD.....	13
3.2. EL TIPO DE EVALUACIÓN A SER APLICADO.....	13
4. MATRICES DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS A DESARROLLAR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	14
4.1. CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS POR EJE ESTRATÉGICO:.....	14
4.1.1. Eje estratégico / Objetivo Formación académico – profesional, Investigación científica y tecnológica, Extensión y proyección universitaria.....	14
4.1.2. Eje estratégico / Objetivo: Bienestar universitario.....	15
4.1.3. Eje estratégico / Objetivo: Producción de bienes, servicios, tecnología, cultura y arte; Eje de proceso de gestión.....	16
4.1.4. Eje estratégico / Objetivo: Infraestructura y equipamiento.....	18
4.2. CONOCIMIENTOS GENÉRICOS PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	19
4.3. COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.....	20
4.4. COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PARA NIVELES DIRECTIVOS.....	21
INFORMACIÓN DE CONSULTA.....	22

ANEXO 1: PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS	23
ANEXO 2: DICCIONARIO DE COMPETENCIAS	26
ANEXOS	27
ANEXO 1: RESOLUCIÓN RECTORAL N° 215-2013-UNC.....	27
ANEXO 2: RESOLUCIÓN RECTORAL N° 037-2013-UNC QUE RESUELVE CONFORMAR EL COMITÉ PARA LA ELABORACION DEL PDP.....	28
ANEXO 3: RESOLUCIÓN VICERRECTORAL N° 010-2013-VAD-UNC	30



El Plan de Desarrollo de Personas al servicio de la Universidad Nacional de Cajamarca es un documento que será de gran apoyo para guiar las actividades de capacitación, desarrollo y evaluación del personal tanto administrativo como docente. Es la culminación de un esfuerzo en equipo realizado para identificar las competencias que son necesarias desarrollar en las personas que integramos esta Casa Superior de Estudios, con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan de Desarrollo de Personas ha sido elaborado siguiendo la normatividad y las guías emitidas para el caso por la Autoridad Nacional del Servicio Civil "SERVIR". Con esto, nuestra Universidad se está alineando a los criterios de meritocracia, competitividad y mejora continua que el Estado Peruano está promoviendo en el sector público.

Confiamos que al ejecutar el PDP Quinquenal y, específicamente, los PDP anualizados, las personas que integramos esta institución, desarrollaremos mejores actitudes y habilidades, adquiriremos nuevos y actualizados conocimientos y nos encaminaremos hacia una cultura de logro de metas, lo que redundará en el beneficio personal e institucional que la sociedad moderna tanto requiere.

Cajamarca, julio de 2013

José Francisco Huamán Vidaurre



1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISION INSTITUCIONAL.

“Ser una universidad líder en el norte del país, formadora de académicos, profesionales competitivos e investigadores de alta calidad con valores y responsabilidad social, contribuyendo al desarrollo social del país, desarrollándose en un ambiente moderno, con infraestructura y tecnología de punta, y con personal docente y administrativo competente e identificado con la institución”.

1.2. VISION INSTITUCIONAL.

“somos una universidad competitiva en la formación académica profesional de pre y post grado de calidad, contribuyendo al desarrollo sustentable regional y nacional, con un elevado nivel humanístico, científico, tecnológico, con principios morales, valores éticos, liderazgo, y con un alto compromiso con el ambiente”.

1.3. EJES ESTRATÉGICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

1.3.1. Eje de Formación académico - profesional.

- Educación de calidad.

1.3.2. Eje de investigación científica y tecnológica.

- Educación basada en investigación y desarrollo de la tecnología.

1.3.3. Eje de extensión y proyección universitaria.

- Educación basada en responsabilidad social.

1.3.4. Eje de bienestar universitario.

- Servicio asistencial que permita una formación con equidad.

1.3.5. Eje de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.

- Promover centros productivos, rentables y eficientes.

1.3.6. Eje de proceso de gestión.

- Desarrollo permanente con un enfoque en procesos asegurando la mejora continua y el desarrollo.

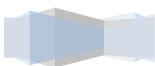
1.3.7. Eje de infraestructura y equipamiento.

- Ejecución de obras que permitan el desarrollo.

2. MATRIZ RESUMEN DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS.

EJES ESTRATÉGICOS/ OBJETIVOS ESTRATEGICOS	CONOCIMIENTOS	COMPETENCIAS
<p>Formación académico - profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Educación de calidad. <p>Investigación científica y tecnológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Educación basada en investigación y desarrollo de la tecnología. <p>Extensión y proyección universitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Educación basada en responsabilidad social. 	<p>COLABORADORES DOCENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos en pedagogía. ● Conocimientos en tecnologías (específicas por área de conocimiento). ● Conocimientos en investigación científica. ● conocimientos en ofimática y TIC aplicadas a la educación. 	<p>COLABORADORES DOCENTES.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comunicación efectiva. ● trabajo en equipo. ● Aprendizaje Autónomo. ● Adaptabilidad – flexibilidad. ● Innovación.
<p>Bienestar universitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Servicio asistencial que permita una formación con equidad. 	<p>COLABORADORES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos en medicina preventiva. ● Conocimientos en psicología. ● conocimientos en asistencia social. ● conocimientos en ofimática. 	<p>COLABORADORES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación efectiva. ● trabajo en equipo. ● Innovación.
<p>Producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promover centros productivos, rentables y eficientes. 	<p>COLABORADORES DE PRODUCCIÓN, TECNOLOGÍA Y ARTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos en gestión estratégica y control. ● Conocimientos en gestión de calidad. ● Conocimientos en gestión de recursos humanos. 	<p>COLABORADORES DE PRODUCCION, TECNOLOGÍA Y ARTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comunicación efectiva. ● trabajo en equipo. ● Innovación. ● Adaptabilidad – flexibilidad

EJES ESTRATÉGICOS/ OBJETIVOS ESTRATEGICOS	CONOCIMIENTOS	COMPETENCIAS
	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera. ● Conocimientos en gestión documentaria. ● Conocimientos en proyectos. ● conocimientos en ofimática. 	
<p>Proceso de gestión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo permanente con un enfoque en procesos asegurando la mejora continua y el desarrollo. 	<p>COLABORADORES EN EL PROCESO DE GESTIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos en gestión estratégica y control. ● Conocimientos en gestión de calidad. ● Conocimientos en gestión de recursos humanos. ● Conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera. ● Conocimientos en gestión documentaria. ● Conocimientos en derecho. 	<p>COLABORADORES EN EL PROCESO DE GESTIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comunicación efectiva. ● trabajo en equipo. ● Aprendizaje Autónomo.
<p>Infraestructura y equipamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ejecución de obras que permitan el desarrollo. 	<p>COLABORADORES EN INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos en proyectos de inversión. ● Conocimientos en ofimática 	<p>COLABORADORES EN INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● comunicación efectiva. ● trabajo en equipo. ● Aprendizaje Autónomo.



3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN POR CADA EJE ESTRATÉGICO.	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN POR CADA EJE ESTRATÉGICO.
<p>Eje de Formación académico - profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contar con colaboradores altamente calificados para brindar una Educación de calidad. 	<p>Eje de Formación académico - profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Planificación de cursos de actualización en pedagogía y servicio al usuario.
<p>Eje de investigación científica y tecnológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar colaboradores expertos en investigación y desarrollo de la tecnología. 	<p>Eje de investigación científica y tecnológica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Planificación de cursos de actualización en investigación y adelanto tecnológico.
<p>Eje de extensión y proyección universitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar en nuestros colaboradores el sentido de responsabilidad social hacia su entorno. 	<p>Eje de extensión y proyección universitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación en desarrollo de proyectos que permitan atender necesidades de la comunidad respetando el medio ambiente.
<p>Eje de bienestar universitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar en nuestros colaboradores un Servicio asistencial que permita una formación con equidad. 	<p>Eje de bienestar universitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo periódico de actividades de capacitación orientados a la calidad del servicio y bienestar del usuario.
<p>Eje de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contar con colaboradores que promuevan centros productivos, rentables y eficientes. 	<p>Eje de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fomentar actividades de capacitación que refuercen la capacidad de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN POR CADA EJE ESTRATÉGICO.	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN POR CADA EJE ESTRATÉGICO.
Eje de proceso de gestión. <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de colaboradores con un enfoque en procesos asegurando la mejora continua y el desarrollo. 	Eje de proceso de gestión. <ul style="list-style-type: none"> Capacitación del personal para orientar los procesos que ejecutan hacia la mejora continua.
Eje de infraestructura y equipamiento. <ul style="list-style-type: none"> Colaboradores que gestionen obras de infraestructura y equipamiento que permitan el desarrollo. 	Eje de infraestructura y equipamiento. <ul style="list-style-type: none"> Capacitar a nuestros colaboradores en formulación, evaluación y ejecución de proyectos de desarrollo significativo.

3.1. EL TOTAL DE PERSONAS DE SU ENTIDAD.

DOCENTES	ADMINISTRATIVOS	TOTALES
628	339	967

3.2. EL TIPO DE EVALUACIÓN A SER APLICADO.

1.1.1. Prueba de Conocimientos: Este instrumento será utilizado para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje esperado.

1.1.2. Evaluación del Desempeño: Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

4. MATRICES DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS A DESARROLLAR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.

4.1. CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS POR EJE ESTRATÉGICO:

4.1.1. Eje estratégico / Objetivo Formación académico – profesional, Investigación científica y tecnológica, Extensión y proyección universitaria.

Formación académico - profesional.

- Educación de calidad.

Investigación científica y tecnológica.

- Educación basada en investigación y desarrollo de la tecnología.

Extensión y proyección universitaria.

- Educación basada en responsabilidad social.

CONOCIMIENTOS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en pedagogía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en pedagogía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas de conocimientos en pedagogía 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de desempeño docente en pedagogía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a estudiantes. • Entrevistas a estudiantes. • Observaciones de los directores de escuelas.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en tecnologías (específicas por área de conocimiento). 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en tecnologías (específicas por área de conocimientos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas en conocimientos de tecnologías (específicas por área de conocimientos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del nivel de conocimiento adquirido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas a estudiantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en investigación científica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en investigación científica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas en conocimientos en investigación científica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de investigaciones publicadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de revistas y publicaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en ofimática y TIC aplicadas a la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en ofimática. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas en conocimientos en TIC aplicadas a la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de conocimientos adquiridos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a estudiantes.

4.1.2. Eje estratégico / Objetivo: Bienestar universitario

Bienestar universitario.

- Servicio asistencial que permita una formación con equidad.

CONOCIMIENTOS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
• Conocimientos en medicina preventiva.	• Desarrollar conocimientos en medicina preventiva.	• Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14.	• Información de capacitación.
	• Reducir las brechas en conocimientos medicina preventiva.	• Índice de satisfacción del estudiante.	• Encuestas a estudiantes
• Conocimientos en psicología.	• Desarrollar conocimientos en psicología.	• Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14.	• Informe de capacitación.
	• Reducir las brechas en conocimientos psicológicos	• Índice de satisfacción del estudiante.	• Encuestas a estudiantes
• Conocimientos en asistencia social.	• Desarrollar conocimientos en asistencia social.	• Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14.	• Informe de capacitación
	• Reducir las brechas en conocimientos de asistencia social.	• Índice de satisfacción del usuario.	• Encuestas a los sectores involucrados en los proyectos

**4.1.3. Eje estratégico / Objetivo: Producción de bienes, servicios, tecnología, cultura y arte;
Eje de proceso de gestión**

Producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.

- Promover centros productivos, rentables y eficientes.

Eje de proceso de gestión.

- Desarrollo de colaboradores con un enfoque en procesos asegurando la mejora continua y el desarrollo.

CONOCIMIENTOS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en gestión estratégica y control. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en gestión estratégica y control. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas en conocimientos de gestión estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de evaluación del desempeño. • Indicadores de desempeño institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de evaluación del desempeño. • Tablero de control institucional.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas existentes en gestión de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de evaluación del desempeño. • Indicadores de desempeño institucional. • Cantidad de escuelas profesionales acreditadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de evaluación del desempeño. • Tablero de control institucional. • Informe de escuelas profesionales acreditadas.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas en conocimientos de gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de clima laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de clima laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas existentes en gestión presupuestal, contable y financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de los estados financieros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estados financieros.

CONOCIMIENTOS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos en gestión documentaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar conocimientos en gestión documentaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> Información de capacitación.
	<ul style="list-style-type: none"> Reducir las brechas existentes en gestión documentaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Índice de evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de evaluación del desempeño.
<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos en proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar conocimientos en proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> Información de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> Reducir las brechas existentes de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> Cantidad de Proyectos formulados Cantidad de Proyectos evaluados. Cantidad de proyectos ejecutados. 	<ul style="list-style-type: none"> Banco de proyectos del MEF
<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos en derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar conocimientos en derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> Índice de evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de evaluación del desempeño.
	<ul style="list-style-type: none"> Reducir las brechas existentes en derecho. 		

4.1.4. Eje estratégico / Objetivo: Infraestructura y equipamiento

Eje de infraestructura y equipamiento.

- Colaboradores que Ejecuten obras que permitan el desarrollo.

CONOCIMIENTOS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos en proyectos de inversión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar conocimientos en de proyectos inversión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir las brechas de conocimientos en de proyectos inversión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Proyectos formulados • Cantidad de Proyectos evaluados • Cantidad de Proyectos ejecutados 	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de proyectos del MEF

4.2. CONOCIMIENTOS GENÉRICOS PARA LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

CONOCIMIENTOS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
• Conocimientos en ofimática	• Desarrollar conocimientos en ofimática	• Porcentaje de de aprobados con nota mayor o igual a 14.	• Informe de capacitación.
	• Reducir las brechas en ofimática.	• Índice de evaluación del desempeño.	• Informe de evaluación del desempeño.

4.3. COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

COMPETENCIAS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
• Comunicación efectiva.	• Desarrollar competencias comunicación efectiva. en	• Nivel de clima laboral.	• Encuesta de clima laboral.
• Aprendizaje Autónomo	• Desarrollar competencias aprendizaje autónomo. en	• Índice de desempeño docente	• Informe de Evaluación del desempeño.
		• Índice de evaluación del desempeño individual y grupal (colaboradores administrativos).	• Informe de Evaluación del desempeño
• Adaptabilidad flexibilidad. –	• Desarrollar competencias Adaptabilidad flexibilidad. en y	• Índice de evaluación del desempeño individual y grupal (colaboradores administrativos).	• Informe de Evaluación del desempeño
• Innovación.	• Desarrollar competencias innovación. en	• Nivel de satisfacción del usuario.	• Encuesta de satisfacción del usuario respecto de los servicios recibidos.
		• Cantidad de patentes – investigación	• Informe de investigaciones patentadas
• Trabajo en equipo.	• Desarrollar competencias trabajo en equipo. en	• Nivel de clima laboral.	• Encuesta de clima laboral.
		• Índice de evaluación del desempeño individual y grupal	• Informe de Evaluación del desempeño

4.4. COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PARA NIVELES DIRECTIVOS

COMPETENCIAS	METAS	INDICADORES	MECANISMOS DE VERIFICACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar competencias en liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Índice de evaluación del desempeño. Índice de evaluación del personal a su cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> Informe de evaluación del desempeño. Informe de evaluación del personal a su cargo.
<ul style="list-style-type: none"> Conciencia organizacional y manejo de relaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar competencias en conocimientos de la institución y manejo de relaciones. 		
<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de planificación y organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar competencias en planificación y organización. 		

INFORMACIÓN DE CONSULTA

- Guía metodológica para la elaboración del plan de desarrollo de las personas (PDP) Por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- ALLES, martha. *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencia*, ediciones Granica S.A, 2006. 445p.
- ALLES, martha. *Diccionario de comportamientos gestión por competencias*, ediciones Granica S.A, 2004. 424p.

ANEXO 1: PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS

1. ¿Qué conocimientos se requieren en la UNC para lograr lo que se indica en los ejes estratégicos?

1.1. Respuestas (lluvia de ideas).

- Conocimientos en métodos de instrucción y aprendizaje.
- Conocimientos de investigación científica.
- Conocimientos del currículo por competencias.
- Conocimientos en pedagogía.
- Conocimientos de tecnologías de la información que apoyen y faciliten el aprendizaje.
- Conocimientos en investigación científica.
- Conocimientos sobre asesoría y consultoría.
- Conocimientos en psicología, en medicina.
- Conocimientos en administración.
- Conocimientos en métodos que afiancen la calidad.
- Conocimientos en el proceso de ejecución de obras.

2. ¿Qué competencias se requieren en la UNC para lograr lo que se indica en los ejes estratégicos?

2.1. Respuestas (lluvia de ideas).

- Competencias en comunicación.
- Competencias para el lenguaje escrito como apoyo a la comunicación.
- Vocación de servicio y una actitud de compromiso y apoyo a la comunidad.
- Capacidad de observación.
- Habilidad numérica.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Competencias en el uso de tecnología.
- Habilidad para identificar los elementos que influyen en el comportamiento humano tanto en el trabajo como en el entorno social.
- Capacidad de innovación y creatividad para desarrollar una eficaz cultura de trabajo.
- Dirigir o supervisar procesos de interacción (Liderazgo).
- Disposición para establecer relaciones interpersonales adecuadas.
- Creatividad para involucrarse en los procesos de la conducta humana.
- Interés por la solución de problemas de la conducta humana.
- Capacidad de analizar, metodizar y sintetizar.
- Evaluar y dar tratamiento de problemas del aprendizaje.
- Habilidad para solucionar problemas basados en deducciones lógicas y vislumbrar un plan de desarrollo a seguir.
- Habilidad para prever consecuencias.
- Habilidad para analizar la situación.

3. Sintetizar respuestas.

3.1. CONOCIMIENTOS:

- Conocimientos en pedagogía.
- Conocimientos en investigación científica.
- Conocimientos en gestión estratégica y control.
- Conocimientos en gestión de calidad.
- Conocimientos en gestión de recursos humanos.

- Conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera.
- Conocimientos en medicina preventiva.
- Conocimientos psicológicos.
- Conocimientos en derecho.
- Conocimientos en proyectos.
- Conocimientos en tecnologías (específicas por área de conocimiento).
- Conocimientos en ofimática.
- Conocimientos en contabilidad y finanzas.
- Conocimientos en proyectos de inversión.

3.2. COMPETENCIAS:

- comunicación efectiva.
- Adaptabilidad - flexibilidad.
- Aprendizaje Autónomo.
- trabajo en equipo.
- Innovación.

3.3. Generalizadas

3.3.1. CONOCIMIENTOS POR COLABORADORES:

- **Eje de Formación académico - profesional.**
 - **COLABORADORES DOCENTES**
 - Conocimientos en pedagogía.
 - Conocimientos en tecnologías (específicas por área de conocimiento).
 - Conocimientos en investigación científica.
 - Conocimientos en ofimática y TIC aplicadas a la educación.
 - **Eje de bienestar universitario.**
 - **COLABORADORES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.**
 - Conocimientos en medicina preventiva.
 - Conocimientos en psicología.
 - conocimientos en asistencia social.
 - conocimientos en ofimática.
 - **Eje de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte.**
 - **COLABORADORES DE PRODUCCIÓN, TECNOLOGÍA Y ARTE.**
 - Conocimientos en gestión estratégica y control.
 - Conocimientos en gestión de calidad.
 - Conocimientos en gestión de recursos humanos.
 - Conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera.
 - Conocimientos en contabilidad finanzas.
 - Conocimientos en proyectos.
 - conocimientos en ofimática.
- Eje de proceso de gestión.
 - **COLABORADORES EN EL PROCESO DE GESTIÓN.**
 - Conocimientos en gestión estratégica y control.
 - Conocimientos en gestión de calidad.
 - Conocimientos en gestión de recursos humanos.

- Conocimientos en gestión presupuestal, contable y financiera.
- Conocimientos en contabilidad finanzas.
- Conocimientos en derecho.
- conocimientos en ofimática.
- **Eje de infraestructura y equipamiento.**
 - **COLABORADORES EN INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.**
 - Conocimientos en proyectos de inversión.
 - Conocimientos en ofimática.

3.3.2. **COMPETENCIAS POR COLABORADORES:**

- **Eje de Formación académico - profesional.**
 - **COLABORADORES DOCENTES.**
 - comunicación efectiva.
 - trabajo en equipo.
 - Aprendizaje Autónomo.
 - Adaptabilidad – flexibilidad.
 - Innovación.
- **Eje de bienestar universitario**
 - **COLABORADORES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.**
 - Comunicación efectiva.
 - trabajo en equipo.
 - Innovación.
- **Eje de producción de bienes, servicios, tecnología cultura y arte**
 - **COLABORADORES DE PRODUCCIÓN, TECNOLOGÍA Y ARTE**
 - comunicación efectiva.
 - trabajo en equipo.
 - Innovación.
 - Adaptabilidad – flexibilidad.
- **Eje de proceso de gestión**
 - **COLABORADORES EN EL PROCESO DE GESTIÓN**
 - comunicación efectiva.
 - trabajo en equipo.
 - Aprendizaje Autónomo.
- **Eje de infraestructura y equipamiento**
 - **COLABORADORES EN INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO.**
 - comunicación efectiva.
 - trabajo en equipo.
 - Aprendizaje Autónomo.

ANEXO 2: DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

a. **COMPETENCIAS DIRECTIVAS.** Competencias que todo gerente o líder institucional debe tener.

- **LIDERAZGO.** Capacidad de crear un clima de energía y compromiso, para guiar a su equipo al logro de los objetivos.
- **CONCIENCIA ORGANIZACIONAL Y MANEJO DE RELACIONES.** Capacidad para comprender la estructura de la organización y adaptarse a ella reconociendo sus características y promoviendo mejoras. Maneja bien sus pares subordinados y superiores creando un clima de confianza que promueve el mejor desempeño.
- **CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN.** Capacidad de anticiparse al futuro a través de planes consistentes y coherentes con la misión, visión y objetivos institucionales, además de organizar una estructura ideal para su logro.

b. **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA COLABORADORES POR CADA EJE ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.**

- **COMUNICACIÓN EFECTIVA.** Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.
- **ADAPTABILIDAD – FLEXIBILIDAD.** Capacidad para adaptarse fácilmente al trabajo en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos entendiendo y valorando puntos de vista diferentes. Además, es promover cambios en su propio puesto y en la organización.
- **APRENDIZAJE AUTÓNOMO.** Capacidad de buscar identificar evaluar, extraer y utilizar eficazmente información contenida en diferentes fuentes para satisfacer una necesidad personal de nuevo conocimiento.
- **TRABAJO EN EQUIPO.** Capacidad de participar activamente en la persecución de una meta común, aunque la organización no le dé suficiente apoyo, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.
- **INNOVACIÓN.** Es la capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas en su propio puesto o la organización.

ANEXOS

ANEXO 1: RESOLUCIÓN RECTORAL N° 215-2013-UNC QUE RESUELVE APROBAR EL PDP AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA QUINQUENAL 2014 – 2018



Universidad Nacional de Cajamarca

“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”

Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962

CAJAMARCA – PERÚ

----- 0 -----

Resolución Rectoral N° 215-2013-UNC.

Cajamarca, 25 de setiembre del 2013.

Visto: el Expediente, con Registro N° 3531-2013, de fecha 01 de agosto del 2013, suscrito por los Señores: Luis Eduardo Rojas Santillán, Ela Esther Medina Vigo y Santos Atoche Cáceres, Miembros del Equipo Técnico de apoyo para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios de la Universidad Nacional de Cajamarca, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en el artículo 18° establece que, *Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;*

Que, el artículo 4° de la Ley Universitaria, Ley N° 23733, prescribe que, *La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica los derechos siguientes: a) Aprobar su propio Estatuto y gobernarse de acuerdo con él; b) Organizar su sistema académico, económico y administrativo; c) Administrar sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la Ley. La violación de la autonomía de la Universidad es sancionable conforme a Ley;*

Que, el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca, en su Artículo 1 consigna que, la Universidad Nacional de Cajamarca, es un entidad de derecho público, autónoma por mandato de la Constitución Política del Perú, gestada por el Pueblo Cajamarquino para contribuir al desarrollo integral, equilibrado y sostenible de la sociedad peruana;

Que, mediante Decreto Supremo N° 086-2010-PCCM se incorpora la Política Nacional del Servicio Civil, como política nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional;

Que, en ejercicio de sus atribuciones consignadas en el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones del SERVIR, modificado por Decreto Supremo N° 014-2010-PCM, la Presidencia Ejecutiva del SERVIR aprueba mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo del 2011, publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, del 23 de marzo del 2011, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado” que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los sistemas Administrativos del Estado;

Que, con Resolución Rectoral N° 037-2013-UNC, de fecha 27 de febrero del 2013, se conformó el Comité de Elaboración del PDP de la Universidad Nacional de Cajamarca y a través de la Resolución Vicerectoral N° 010-2013-VAD-UNC, de fecha 07 de mayo del 2013, se conformó el Equipo Técnico de Apoyo para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas “PDP” Quinquenal y Anual de la Universidad Nacional de Cajamarca, integrado por Servidores Administrativos, quienes en virtud de lo establecido en la Resolución N° 041-2011-SERVIR/PE, asumieron la delegatura de funciones del Comité;

Que, mediante documento de visto se alcanza el Plan de Desarrollo de Personas Quinquena y Anual 2014-2018, para su aprobación mediante Resolución Rectoral;

Que, con Informe Legal N° 45-2013-OGAJ-UNC, de fecha 06 de agosto del 2013, opina por declarar procedente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Universidad Nacional de Cajamarca-Quinquenal 2014-2018;

Que, mediante Proveído N° 2955-2013-R-UNC, de fecha 08 de agosto del 2013, el Señor Rector de esta Superior Casa de Estudios, dispone se emita la Resolución Rectoral correspondiente;

Estando a lo expuesto, de conformidad con el Artículo 103° del D.S. 005-90-PCM; y en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 33° de la Ley Universitaria N° 23733 y el Artículo 32° del Estatuto vigente.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA QUINQUENAL 2014-2018, el mismo, que como Anexo, forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. Hacer conocer la presente Resolución al Rectorado, al Vicerrectorado Administrativo, así como a las Oficinas Generales de: Planificación, Personal y Economía, para los fines pertinentes.

CARLOS SEGUNDO TIRADO SOTO
RECTOR

Registre y archíve:
- Rectorado
- Vicerrectorado Administrativo
- Oficina Gral. de Planificación
- Oficina Gral. de Personal
- Oficina de Economía
- Archivo.

Regístrese, comuníquese y archívese

AMANDA ELENA RODRIGUEZ SANCHEZ
SECRETARIA GENERAL

ANEXO 2: RESOLUCIÓN RECTORAL N° 037-2013-UNC QUE RESUELVE CONFORMAR EL COMITÉ PARA LA ELABORACION DEL PDP.



Universidad Nacional de Cajamarca

“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”

Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962

CAJAMARCA – PERÚ

----- O -----

Resolución Rectoral N° 037-2013-UNC.

Cajamarca, 27 de febrero del 2013.

Visto: el Oficio Múltiple N° 027-2011-SERVIR/PE, de fecha 19.AGO.2011, del Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR con Expediente de Registro N° 04178-2011-R-UNC, de fecha 09.SET.2011, Proveído de Rectorado N° 2851-2011, de fecha 09.SET.2011; Oficio Múltiple N° 038-2011-SERVIR/PE, de fecha 16.DIC.2011, con Expediente de Registro N° 00049-2012-R-UNC, de fecha 03.ENE.2012 y el Proveído de Rectorado N° 365 – 2013, de fecha 21.FEB.2013; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, una de las funciones principales de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, entre otras, es la de planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, por Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los Artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, en uso a las atribuciones establecidas en el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2010-PCM, la Presidencia Ejecutiva de SERVIR aprueba con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21.MAR.2011, publicado en el DOEP del 23.MAR.1011 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 de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, por Decreto Supremo N° 086-2010-PCM se incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, conforme lo establece el Numeral V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal de la entidad en un determinado período;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR establece el PDP Anualizado (para cada Ejercicio Presupuestal) y el PDP Quinquenal (para un período de cinco años y se implementa sobre la base del PDP Anualizado). Tanto el PDP Anualizado como el PDP Quinquenal son instrumentos de gestión cuya elaboración corre a cargo de un Comité creado especialmente para tal fin;

Que, la Universidad Nacional de Cajamarca se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria N° 23733, su Estatuto y Reglamento General, se encuentra dentro de los alcances de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR por ser una entidad de la administración pública, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme lo establece la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 y Artículo III del Título Preliminar de la Ley Marco del Empleo Público, N° 28175;

Estando a las atribuciones conferidas por los Artículos 32° y 33° de la Ley Universitaria N° 23733 y Artículos 23° y 32° del Estatuto vigente;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. CONFORMAR el Comité de Elaboración del PDP de la Universidad Nacional de

Cajamarca, en la forma siguiente:

- Ing. M. Cs. José Francisco Huamán Vidaurre Presidente
Vicerrector Administrativo
- Ing. M. Cs. Manuel Roberto Azahuanche Oliva
Director de la Oficina General de Planificación.
- Ing. M. Cs. Attilio Israel Cadenillas Martínez
Director de la Oficina General de Personal
- Lic. Mario Mendoza Sánchez
Representante del Sindicato de Trabajadores Administrativos





Universidad Nacional de Cajamarca

"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"

Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962

CAJAMARCA – PERÚ

----- 0 -----

Resolución Rectoral N° 037-2013-UNC.

Cajamarca, 27 de febrero del 2013.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Comité conformado por el Artículo precedente tiene una duración de tres (03) años, computado desde la fecha de expedición de la presente Resolución y tendrá como funciones las establecidas en el Numeral 6.2 de la Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR.

ARTÍCULO TERCERO. DISPONER que el Director de la Oficina General de Personal cumpla con las funciones establecidas en el Numeral 6.3 de la Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR.

ARTÍCULO CUARTO. ESTABLECER como fecha máxima para la elaboración y presentación al Despacho Rectoral del PDP 2012 – 2016 de la Universidad Nacional de Cajamarca el 30 de abril del 2013.

ARTÍCULO QUINTO. DISPONER la publicación de la presente Resolución en la página web de la Universidad Nacional de Cajamarca.

ARTÍCULO SÉTIMO. DISPONER la remisión de un ejemplar de la presente Resolución a la Presidencia Ejecutiva de SERVIR; para los fines pertinentes.

ARTÍCULO OCTAVO. COMUNICAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrector Administrativo, a las Oficinas Generales de: Planificación y Personal, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



[Signature]
DR. CARLOS SEGUNDO TIRADO SOTO
RECTOR



[Signature]
DR. AMANDA ELENA RODRIGUEZ SANCHEZ
SECRETARIA GENERAL

- Vicerrectorado Administrativo.
- Oficina Gral. de Planificación.
- Oficina Gral. de Personal.
- Oficina Gral. de Economía.
- Presidencia Ejecutiva de SERVIR
- Interesados.
- Archivo
- NSS.

Impremática:

CONTROL DOCUMENTARIO	
Oficina General de Informática	
Reg. N°: 0066	Fecha: 07 MAR 2013
Hora: 19:05	Folios: 02

ANEXO 3: RESOLUCIÓN VICERRECTORAL N° 010-2013-VAD-UNC QUE RESUELVE CONFORMAR EL EQUIPO TECNICO DE APOYO PARA LA ELABORACION DEL PDP.

Universidad Nacional de Cajamarca

Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962

VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO

Telefax 076-362516.

Resolución Vicerrectoral N°010-2013-VAD-UNC.
Cajamarca, 07 de mayo del 2013

Visto:

El Decreto Legislativo Nro. 1025 que aprueba las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

La Resolución Rectoral Nro. 037-2013-UNC. en que se resuelve conformar el Comité de Elaboración del PDP de la Universidad Nacional de Cajamarca, conformado por José Francisco Huamán Vidaurre, Vicerrector Administrativo (Presidente); Manuel Roberto Azahuanche Oliva, Director de la Oficina General de Planificación; Attilio Israel Cadenillas Martínez, Director de la Oficina General de Personal; Mario Mendoza Sánchez, representante del Sindicato de Trabajadores Administrativos de la UNC.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva de la Autoridad Nacional de Servicio Civil Nro. 041-2011-SERVIR/PE, que en su numeral 6.1 dice "El comité de elaboración del PDP estará conformado por al menos: el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces, un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno. En los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo estos delegar su participación en un representante".

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Conformar el Equipo Técnico de Apoyo para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas "PDP" Quinquenal y Anual de la Universidad Nacional de Cajamarca, que estará conformado por los siguientes servidores administrativos, quienes en virtud a lo establecido en la Resolución Nro. 041-2011-SERVIR/PE asumirán la delegatura de funciones del Comité, según el siguiente detalle.

CPC. Ela Esther Medina Vigo (Representante del Vicerrectorado Administrativo)

Lic. Luis Rojas Santillán (Representante del Director de la Oficina General de Planificación)

Ing. Santos Atoche Cáceres (Representante del Director de la Oficina General de Personal)

ARTÍCULO SEGUNDO: Mario Mendoza Sánchez, representante del SUTA-UNC, integra el Equipo Técnico ya que por la norma citada no puede delegar sus funciones.

ARTÍCULO TERCERO: El Equipo Técnico preparará un plan de trabajo en cuyo cronograma se incluirá reuniones periódicas con el Comité para los informes y mejoras que correspondan al PDP.

ARTÍCULO CUARTO: El Equipo Técnico tendrá todas las facilidades del caso de parte de la Alta Dirección y de los miembros del Comité para ejecutar sus actividades y cumplir con las Normas vigentes sobre el PDP.

ARTÍCULO QUINTO: Comunicar el contenido de la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Oficina general de Planificación, Oficina General de Personal.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA


Mg. Sc. José Francisco Huamán Vidaurre
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Distribución:
Rectorado
Vicerrectorado Académico
Vicerrectorado Administrativo
Oficinas Generales.
Archivo.
Mirlene/secretaria

Director de la Oficina General de Personal de la Universidad Nacional de Cajamarca.

- Nombre: Attilio Cadenillas Martinez
- Teléfono: 976-815-396
- Email:
 - a_cadenillas@yahoo.com.ar
 - acadenillas@unc.edu.pe