

PROYECTO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA

2013 – 2017

I. PRESENTACIÓN

El Plan de desarrollo de personas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales: Plan Estratégico de la UNJBG, Plan Operativo Institucional y conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

El Plan de desarrollo de personas al servicio del Estado, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El Plan de desarrollo de personas – PDP, incluye a los docentes y administrativos de todas las Facultades y Unidades Orgánicas que integran la institución, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores.

II. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 1025 – Normas para la Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE
- Fé de Erratas – Resolución Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE
- Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP
- Decreto Legislativo N° 276
- Ley N° 23733 – Ley Universitaria

III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

3.1 Misión

“Ser una Universidad líder, reconocida a nivel nacional e internacional, con carreras profesionales acreditadas en la formación profesional, la investigación y la transferencia del conocimiento, que contribuya con el desarrollo de la macro región sur”.

3.2 Visión

“Somos una Universidad pública, formadora de profesionales altamente competitivos en el ámbito científico, tecnológico y humanístico, comprometidos con el desarrollo sostenible de la región y del país; integrando el estudio, la investigación y, la proyección y extensión universitaria; con una cultura organizacional dinámica”.

3.3 Objetivos Estratégicos

- Desarrollar una adecuada y eficiente formación profesional del estudiante de pregrado.
- Desarrollar investigación científica multidisciplinaria, articulada con las necesidades de desarrollo regional y nacional.
- Mejorar la enseñanza de posgrado
- Incrementar las actividades de extensión académica, tecnológica, asistencia técnica, proyección artístico-cultural y gestión Institucional.

IV. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos planteados por nuestra Institución, requerimos que el personal administrativo desarrolle las siguientes competencias:

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES:

1.-Competencias de Orientación a los Resultados

Es la capacidad para planificar y comprometerse con resultados en tiempos especificados y con indicadores de resultados. Es capaz de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de los objetivos estratégicos de la UNJBG. Es la preocupación por el mejoramiento continuo y la capacidad para fomentar la efectividad organizacional. Es la disposición para comunicar acerca de los resultados organizacionales, generar las acciones correctivas necesarias y el control del logro de las metas.

2.- Competencias de Compromiso Institucional

Sentir como propios los objetivos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Apoyar e Instrumentar decisiones comprometidas por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la institución. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto los personales como los profesionales.

3.- Competencias de Vocación de Servicio

Tener conciencia de la importancia y de la necesidad del servicio que brinda la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y su responsabilidad social para con la comunidad, las personas, las empresas, las familias, y su compromiso y relación estrecha con el desarrollo de los sectores productivos, educativos, de salud, comunicaciones, entre otros.

COMPETENCIAS PERSONALES:**1.- Competencias de Ética**

Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria a supuestos intereses propios o del sector al que pertenece la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la institución, así lo desea y lo comprende.

2.- Competencias de Liderazgo y Motivación

La capacidad de influir en los demás y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo, en el logro de objetivos comunes, inspirando confianza en el desarrollo de sus trabajos, de tal manera que los intereses individuales se encuentren alineados a los objetivos de la institución.

3.- Competencias para la Toma de Decisiones

La capacidad de discernimiento para seleccionar la información adecuada y relevante para dar solución a un problema, analizando en profundidad las causas del problema, explorar sistemáticamente varias alternativas, analizando sus posibles consecuencias, contrastando sus decisiones antes de ponerlas en práctica, define y pondera, los criterios a tener en cuenta al momento de elegir una alternativa.

4.- Competencias para Trabajo en Equipo

Es la capacidad del colaborador para integrarse a un trabajo conjunto y contribuir con su labor a lograr se concreten los objetivos institucionales, también puede definirse como el esfuerzo corporativo que realizan los integrantes de una determinada Unidad Operativa, para la consecución de objetivos comunes.

5.- Competencias de Cooperación, Confianza y Apoyo

Características que deben cumplir los colaboradores para el mejoramiento de los procesos de los sistemas administrativos, sean éstos en diferentes grados de aplicación, según su área de trabajo.

V. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL**5.1 Objetivos de Capacitación.-**

- Fomentar la **Satisfacción laboral** en el personal administrativo, generando por sentirse parte importante de la institución, que busca su desarrollo personal.
- Mantener al **Personal actualizado** para un mejoramiento de los procesos y rutinas de trabajo, con resultados eficientes y eficaces en el desarrollo de sus funciones.
- Propiciar y cultivar el **compromiso institucional del personal**, para garantizar la calidad en el servicio, hacia la obtención de resultados.
- Proveer de **conocimientos de la normatividad** y consecuentemente el respeto a las normas en la aplicación y práctica de los procesos técnicos.
- Promover **actitudes proactivas hacia los cambios e innovaciones**, aprendizaje continuo.

5.2 Estrategias de Capacitación.-

- Desarrollo de programas de capacitación de gestión institucional
- Organización de cursos talleres, desarrollados por especialistas en materias específicas
- Metodología mediante Videoconferencias
- Seminarios y conferencias
- Capacitación en el puesto, sea virtual o presencial

5.3 Datos de la Población de la Entidad.-

La Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, cuenta con una población de 345 servidores administrativos entre nombrados y contratados, distribuidos por grupos ocupacionales (profesional, técnico y auxiliar).

5.4 Evaluación.-

Se emplearán modalidades de evaluación de la capacitación correlacionadas con las acciones de capacitación planteadas y/o previstas en el Programa Anualizado; esta evaluación se programaría en forma semestral. Si es necesario se aplicarán pruebas de conocimientos y de evaluación del desempeño.

VI. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACIÓN

6.1 Reducir los márgenes de incompetencia y deficiencia del desempeño organizacional, optimizarlo hacia la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios e innovaciones de los sistemas administrativos.

Indicador: Número de trabajadores adscritos a las Unidades Operativas que han mejorado su desempeño laboral.

6.2 Proveer de conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de los cargos específicos, específicamente en las Facultades y/o Unidades críticas.

Indicador: Número de personal actualizado y capacitado en los conocimientos requeridos en áreas especializadas de la actividad.

6.3 Elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento corporativo.

Indicador: Calidad en el servicio prestado

VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

7.1 Aplicar prueba de conocimientos: Para conocer si los trabajadores asimilaron los nuevos conocimientos impartidos.

7.2 Evaluación del desempeño: Para mantener una actitud permanente de mejoramiento en el desempeño de sus funciones.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a vertical signature, a circular mark, and several large, stylized signatures at the bottom.