

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
ANTONIO ABAD DEL CUSCO**
AREA DE PERSONAL



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO – UNSAAC 2013-2017**

CUSCO, 2012

CONTENIDO

PRESENTACION

1. MARCO TEORICO

1.1 Misión

1.2 Visión

1.3 Objetivos estratégicos: Generales y Específicos

1.3.1 Objetivo Estratégico General N°1

1.3.2 Objetivo Estratégico General N°2

1.3.3 Objetivo Estratégico General N°3

1.3.4 Objetivo Estratégico General N°4

1.3.5 Objetivo Estratégico General N°5

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

2.1 Docente

2.2 Administrativo

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACION QUINCENAL

3.1 Objetivos de la capacitación

3.2 Estrategias de la capacitación

3.3 Datos de la capacitación

3.4 Tipos de evaluación a ser implementados

3.5 Desarrollo Estratégico Quincenal

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1 Metas e indicadores

4.1.1 Docente

4.1.2 Administrativo

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

PRESENTACION

El plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco 2013 - 2017 (PDP-Quinquenal) ha sido elaborado en atención a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

Este plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, más adecuadas a las necesidades operativas de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos, que permita que la UNSAAC pueda cumplir efectivamente con el rol estratégico de constituirse en la Región en una institución líder en el campo de la Educación Superior; mediante la modernización de su estructura académica, administrativa y de asistencia social que consolide una gestión eficiente y transparente; garantizando profesionales de alta calidad en todos los niveles y áreas académicas que constituirá un potencial humano calificado que pueda ser absorbidos por el mercado laboral (privado y público), necesario para la construcción de una economía regional solida.

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1 Misión

La Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, se dedica a la formación integral de profesionales, creativos, innovadores y emprendedores generadora y difusora del conocimiento en el ámbito de la ciencia, la cultura, el arte, la tecnología y las humanidades; con autonomía y vocación de servicio social que preserva la identidad cultural regional/nacional, y en búsqueda permanente de la excelencia académica, comprometida con el desarrollo local, regional y nacional sostenible.

1.2 Visión

La Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco en el Bicentenario de la Independencia del Perú, es una Institución líder en formación profesional, investigación y extensión universitaria en el ámbito de la macro región sur; innovadora, humanista, identificada con los principios y valores de nuestra cultura ancestral, autónoma, reconocida a nivel nacional e Internacional, promotora del desarrollo regional/nacional sostenido.

1.3 Objetivos estratégicos: Generales, Parciales y Específicos

1.31 Objetivo Estratégico General 1

Mejorar en forma permanente la calidad de la oferta educativa desarrollando una cultura de excelencia en todas las instancias; formando profesionales de alta calidad con formación científica y humanista en todas las áreas del conocimiento, con solido sustento en valores y principios, enmarcados dentro del proceso de TRICENTENARIA UNIVERSIDAD.

- **Objetivo Estratégico Especifico 1**
Mejoramiento de la calidad de enseñanza del docente

- **Objetivos Específicos**
 - a) Formación de la calidad en el nivel de pre y post grado compatible con las exigencias del desarrollo económico, científico, tecnológico y profesional.
 - b) Desarrollar actividades orientadas a lograr un adecuado ejercicio de la función del docente.
 - c) Docentes capacitados en nuevas tecnologías de enseñanza.

- d) Currículos Reestructurados acorde a las necesidades actuales de perfiles profesionales.

1.3.2 Objetivo Estratégico General 2

Fortalecer la investigación científica coadyugante al desarrollo nacional, regional y local.

- **Objetivo Estratégico Especifico 1**
Buscar Financiamiento para el desarrollo de la Investigación
- **Objetivo Estratégico Especifico 2**
Ofertar Proyectos de Investigación para el desarrollo regional y nacional
- **Objetivo Específicos**
 - a) Consolidar la institución como universidad fundamentada en la investigación.
 - b) Impulsar una producción sostenía en la investigación científica, tecnológica, humanista y social de docentes y estudiantes, a través del Consejo de Investigación e Institutos de Investigación.
 - c) Elevar la calidad académica en la Universidad, en el marco del proceso de descentralización y búsqueda de una propuesta sustentable y sostenible de la región.

1.3.3 Objetivo Estratégico General 3

Potenciar la labor extensión y Proyección Social mejorando la calidad de las formas de participación y articulación de la Universidad con el contexto Local, Regional y Nacional orientados hacia el Desarrollo Humano Sostenible de la región.

- **Objetivo Estratégico Especifico 1**
Fortalecer los Centros de Proyección Social de las Facultades.
- **Objetivo Estratégico Especifico 2**
Lograr en los estudiantes la participación en actividades de proyección social.
- **Objetivos Específicos**
 - a) Establecer el grado de participación de la UNSAAC en actividades de proyección social, que apoyen efectivamente a la solución de los problemas de la sociedad.

- b) Identificar el reconocimiento a la calidad de participación de estudiantes en actividades de proyección social.
- c) Contar con un programa de proyección social acorde a las actividades de las facultades que respondan a las expectativas de la sociedad.

1.3.4 **Objetivo Estratégico General 4**

Otorgar carácter internacional a todos los procesos académicos de la Universidad: Currículo-Docencia-Investigación-Extensión

- **Objetivo Estratégico Especifico 1**
Lograr la movilidad académica de los docentes y estudiantes.
- **Objetivo Estratégico Especifico 2**
Fomentar el Desarrollo de Eventos Internacionales
- **Objetivos Específicos**
 - a) Gestionar la movilidad académica de estudiantes y docentes
 - b) Impulsar la movilidad de los docentes y estudiantes en los campos de perfeccionamiento, enseñanza, investigación con redes internacionales.
 - c) Desarrollar eventos con pares internacionales.

1.35 **Objetivo Estratégico General 5**

Optimizar y ejercer pulcritud y transparencia en todos los aspectos de la gestión universitaria, mediante procedimientos menos costosos y más eficaces para el apoyo de las funciones sustantivas universitarias.

- **Objetivo Estratégico Especifico 1**
Administración Eficiente del Desempeño Laboral del personal docente y administrativo.
- **Objetivos Específicos**
 - a) Desarrollar actividades orientadas a lograr un adecuado ejercicio de la función administrativa
 - b) Incrementar la atención efectiva de tramites contenido en el TUPA
 - c) Fortalecer la capacitación en todas las áreas
 - d) Impulsar la aplicación del Principio de Oportunidad

- e) Desarrollar una cultura de honestidad y honradez en las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades.
- f) Implementar Programas de Optimización de procesos en la UNSAAC
- g) Desarrollar acciones de conducción, dirección, control y seguimiento a las actividades del personal administrativo.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, se requiere contar con un plan de capacitación especialmente diseñado, tanto para el personal docente como para el personal administrativo, habiéndose identificado una serie de competencias generales cuyo detalle es el siguiente.

COMPETENCIAS	
INSTITUCIONALES	
<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en la enseñanza de pre grado y post grado • Institución fundamentada en la investigación coadyuvante al desarrollo sostenible regional y nacional. • Labor de extensión y proyección social con la mejora de calidad en la participación y su articulación con la sociedad. • Calidad en el servicio y atención al usuario • Auto organización y disciplina • Confidencialidad y honestidad • Cooperación • Trabajo en equipo • Sólidos valores éticos y morales 	
AREA DE TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Tolerancia para trabajar bajo presión • Manejo del Stress laboral • Capacidad para la Planificación y Organización • Capacidad de negociación • Capacidad analítica y organizativa • Buena comunicación escrita y verbal • Orientación a los resultados 	
DEL PUESTO	CONOCIMIENTOS
Según el puesto o cargo que desempeña	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos y dominio de herramientas tecnológicas y paquetes informáticos. • Conocimiento de documentos de gestión, normativos y administrativos • Visión macro de su entorno • Solucionar problemas del usuario interno y externo 	

	<p>DESTREZAS/ HABILIDADES COMPORTAMENTALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diligencia • Pro actividad • Habilidad analítica • Comunicación efectiva • Flexibilidad y adaptabilidad para el cambio • Inteligencia emocional
--	--------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Adicionalmente, a las competencias generales antes detalladas es necesario precisar las competencias específicas requeridas para el trabajo y el ejercicio funcional de docentes y administrativos.

2.1 Docentes

La docencia universitaria para su funcionamiento está constituido por Docentes en las categorías de: Principales, Asociados y Auxiliares y como Órganos de apoyo los jefes de Práctica, quienes brindan sus servicios conforme a lo dispuesto en la Ley Universitaria 23733.

Para el ejercicio de sus funciones, estos recursos humanos requieren las siguientes competencias específicas.

- **Competencias Institucionales**

- a) Liderazgo
- b) Autonomía
- c) Responsabilidad
- d) Pro actividad
- e) Eficacia
- f) Eficiencia

- **Competencias personales**

Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base a las competencias institucionales.

- **Competencias en conocimientos**

- a) Solida formación profesional en el campo de su competencia, sobre los cuales deberá mantenerse permanentemente actualizado.
- b) Aplicación del método científico; saber compilar datos (ordenados, seleccionados) y con ellos formular hipótesis sobre el caso materia de investigación, para luego verificarlas y comprobarlas.

- c) Visión de la realidad o entorno nacional; conocer e interpretar aspectos de la realidad nacional, sus factores sociales, culturales, económicos, tecnológicos, políticos y ecológicos, considerándolos para anticipar consciente y responsablemente el impacto de sus decisiones.
- **Competencias en habilidades**
 - a) Adaptabilidad: adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función.
 - b) Comunicación: expresarse en forma clara, correcta y precisa a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación
 - c) Creatividad: generar respuestas o soluciones adecuadas.
- **Competencias en actitudes**
 - a) Desarrollo personal: procurar su autorrealización personal y profesional, hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
 - b) Mentor: ser responsable del personal bajo su cargo, ejerciendo acciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos. Transmitir su experiencia.
 - c) Prudencia: actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
 - d) Responsabilidad: observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que resuelve.
 - e) Proactivo: ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para proponer anticipadamente alternativas de solución de problemas, asumiendo la responsabilidad por sus decisiones.

2.2 Administrativos

Está conformado por funcionarios y personal administrativo en los diferentes cargos y niveles de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, ubicados en las áreas de trabajo en Facultades y en la gestión administrativa, contando con 451 trabajadores nombrados, 21 trabajadores con contrato a Plazo Fijo y cerca de 270 trabajadores en Régimen CAS.

Los recursos humanos que integran el sistema administrativo, requieren para el ejercicio de sus actividades, las competencias específicas siguientes:

- **Competencias institucionales**
 - a) Liderazgo

- b) Autonomía
- c) Responsabilidad
- d) Pro actividad
- e) Eficacia
- f) Eficiencia

- **Competencias personales**

Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo, se identifican en base al área de trabajo.

- **Competencias en conocimientos**

- a) Amplio conocimiento en la actividad o disciplina en la que desempeña el cargo: ser un trabajador con dominio de la normatividad interna y funciones de su área laboral.
- b) Visión de la realidad o entorno nacional: conocer e interpretar aspectos de la realidad nacional, sus factores sociales, culturales, económicos, tecnológicos, políticos y ecológicos; para prestar un apoyo eficiente al despacho o área en que labora.
- c) Superación constante: estar actualizado permanentemente en las innovaciones y conocimientos vinculados a su área de trabajo.

- **Competencias en habilidades**

- a) Adaptabilidad: adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presentan en el ejercicio de su función.
- b) Comunicación: expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación.
- c) Creatividad: generar respuestas a soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador.
- d) Intuición: tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- e) Priorización: distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica.

- **Competencias en actitudes**

- a) Desarrollo personal: procurar su autorrealización personal y profesional, hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción.
- b) Actitud de liderazgo: ser un modelo para sus colegas, enseñar con el ejemplo y transmitir su experiencia.

- c) Prudencia: actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás.
- d) Responsabilidad: observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones tomando decisiones oportunas y siendo consecuente con lo que resuelve.
- e) Sensibilidad: percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana como el centro de los servicios que cumple, atendiendo a los usuarios con respeto, amabilidad, diligencia y tolerancia.
- f) Proactivo: ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para proponer anticipadamente alternativas de solución de problemas, asumiendo la responsabilidad por sus decisiones.

3. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACION QUINQUENAL

3.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

- Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco a la población.
- Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, en base a las necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio y de ese modo contribuir al desarrollo del personal administrativo de la institución.
- Propiciar una cultura de vocación de servicio, basada en contenidos éticos y axiológicos, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en consonancia con los valores y principios institucionales.
- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza – aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las dependencias y sedes orgánicas que conforman la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

3.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION

- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas.
- Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- Planificación y ejecución de programas de formación, actualización y especialización.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semipresencial y a distancia.

- Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias conductuales.

3.3 DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

	NOMBRADOS	CONTRATADOS	CAS	TOTALES
DOCENTES	841	408		1249
ADMINISTRATIVOS	451	21	270	742
TOTALES	1292	429	270	1991

3.4 TIPOS DE EVALUACION A SER IMPLEMENTADOS

- **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.

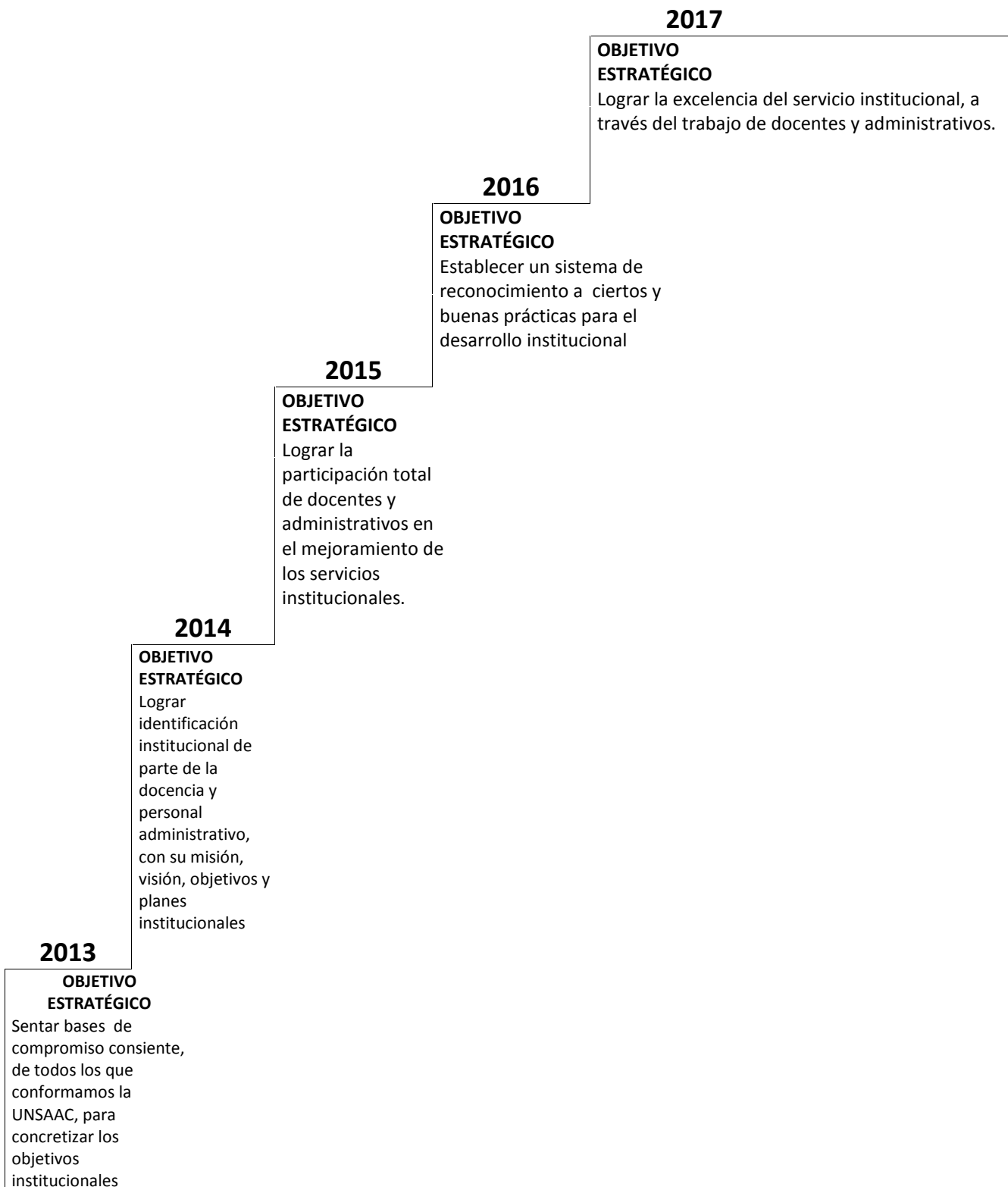
- **Evaluación de desempeño**

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 permitiría implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

3.5 DESARROLLO ESTRATEGICO QUINQUENAL

Objetivo estratégico:

PLAN QUINQUENAL



4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1 METAS E INDICADORES

4.1.1 Docencia

Meta:

Reducir las brechas de conocimiento y habilidades operativas, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la función docente.

Indicadores:

- Numero y proporción de docentes capacitados de acuerdo a sus especialidad
- Porcentaje de Curricula de Estudios Reestructurados
- Número de proyectos de investigación desarrollados
- Numero de actividades de proyección social realizados
- Porcentaje de propuestas de actividades de proyección social de las Facultades que apoyan a la solución de problemas.
- Numero de capacitación a nivel de post grado, a nivel nacional e Internacional.
- Número de Convenios de Instituciones de Educación Superior Nacionales e Internacionales.
- Número de Profesores que logran ser seleccionados para participar en actividades académicas internacionales.

4.1.2 Administrativos

Meta:

Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes áreas de la organización administrativa de la UNSAAC, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la institución.

Indicadores:

- Numero de atención de servicios universitarios
- Calidad de servicio
- Numero de capacitaciones
- Número de personal especializado
- Porcentaje de satisfacción del usuario como indicador del desempeño del trabajo institucional.

4.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el plan Quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1, a través de diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información.

