



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 048-2015-R-UNAS

Tingo María, 3 de febrero de 2016

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA;

**VISTO:**

El Oficio N° 003-2016-ORH/UNAS, con registro N° 373 Secretaría General.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución N° 024-2015-R-UNAS, se modifica la resolución N° 303-2012-R-UNAS sobre designación del **COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2012 – 2016**, en cumplimiento de la resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, integrada por las siguientes personas: Jefe de la Oficina General de Administración; Presidente, Director de la Oficina de Presupuesto; Jefe de la Oficina de Recursos Humanos; y un representante del personal administrativo de la entidad.

Que, mediante documento del visto el Director de la Oficina de Recursos Humanos propone la designación de nuevos miembros del **COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2012 – 2016**.

Que, el artículo 123° del Estatuto vigente, inciso b), señala que son atribuciones del Rector "...*dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera...*". En ese orden de ideas y habiéndose producido nuevas designaciones en jefaturas y direcciones administrativas es necesario modificar el artículo 1° de la Resolución N° 024-2015-R-UNAS.

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el Estatuto de la Universidad Nacional Agraria de la Selva,

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Modificar el artículo 1° de la resolución N° 024-2015-R-UNAS, de los miembros del **COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL QUINQUENAL 2012 – 2016**, en cumplimiento de la resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, quedando integrada de la siguiente manera:

Directora General de Administración  
C.P.C María Elenci SILVA PEREYRA

Presidente

Directora de la Oficina de Presupuesto  
Eco. Ytala CABANILLAS SANTA CRUZ

Director de la Oficina de Recursos Humanos  
Lic. Adm. Edilberto ACOSTA GRANDEZ

Lic. Adm. Alberto Luis ALVAREZ PLEJO

Representante del personal de la UNAS

**Artículo 2°.-** Notificar a los servidores señalados en el artículo 1°, a fin de que cumplan la función señalada en la aludida resolución de Presidencia Ejecutiva.

**Artículo 3°.-** Dejar subsistente la resolución N° 024-2015-R-UNAS en todo cuanto no se oponga a la presente resolución.

Regístrese y Comuníquese.



JAJME JUAN PEÑA CAMARENA  
RECTOR



FELIPE GONZÁLEZ MANRIQUE DE LARA  
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
RECTORADO  
RESOLUCIÓN N° 049-2016-R-UNAS

Tingo María, 4 de febrero de 2016



EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA;

VISTO:

El Oficio N° 001-2016-CEPDA-UNAS, con registro N° 398 Secretaría General.

CONSIDERANDO:

Que, mediante documento del visto, el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado-2016, hace llegar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2016, de la Universidad Nacional Agraria de la Selva,

Que, el artículo 123° del Estatuto vigente, inciso b), señala que son atribuciones del Rector "...**dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera...**". En, ese orden de ideas y estando a lo expuesto y en armonía con lo dispuesto con la resolución. Es necesaria aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado-2016, como se detalla en el primer considerando, con la finalidad de permitir la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas para contribuir la mejora de la gestión pública;

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el Estatuto de la Universidad Nacional Agraria de la Selva;

SE RESUELVE:

**Artículo Único.**- Aprobar el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO- 2016**, conforme al anexo que forma parte de la presente resolución, por las razones expuestas en la parte considerativa.

Regístrese y Comuníquese.



  
JAIME JUAN PEÑA CAMARENA  
RECTOR



  
TITO FELIPE GONZÁLEZ MANRIQUE DE LARA  
SECRETARIO GENERAL

# UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO



PDP ANUALIZADO 2016



TINGO MARIA, 2016

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO**

**PDP ANUALIZADO - 2016**



**COMITÉ DE ELABORACIÓN:**

**CPC MARIA ELENCI SILVA PEREYRA**  
Directora General de Administración  
Presidente



**Lic. Adm. EDILBERTO ACOSTA GRANDEZ**  
Director de Recursos Humanos  
Secretario

**ECON. YTALA CABANILLAS SANTA CRUZ**  
Directora de Planificación y Presupuesto  
Miembro



**Lic. Adm. ALBERTO LUIS ALVAREZ PLEJO**  
Representante del personal de la UNAS  
Miembro

TINGO MARIA, FEBRERO 2016

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

CONTENIDO

Presentación .....	04
<b>CAPITULO I</b>	
1.1. Finalidad .....	05
1.2. Base Legal .....	05
1.3. Alcance .....	06
1.4. Vigencia .....	06
1.5. Objetivos del PDP anualizado .....	06
1.6. Misión y visión institucional de la UNAS.....	06
1.7. Aspectos generales .....	07
1.7.1. Objetivos institucionales .....	07
1.7.2. Objetivos de capacitación .....	08
1.7.3. Estrategias de capacitación.....	09
1.7.4. Población de la UNAS .....	09
1.8. Metas de la capacitación .....	09
1.9. Indicadores de la capacitación .....	09
<b>CAPITULO II</b>	
2.1. Evaluación Diagnóstica .....	10
2.2. Instrumentos para evaluar los programas de capacitación .....	10
2.3. Seguimiento y evaluación de la capacitación .....	11
<b>CAPITULO III</b>	
3.1. Capacitación .....	12
3.2. Financiamiento para actividades de capacitación.....	14
3.3. Consideraciones finales de las actividades de capacitación.....	14
<b>ANEXO</b>	
Encuesta del evento académico .....	16





## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2016 de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), es un documento de gestión que propone las acciones de capacitación de los trabajadores para el año 2016, comprendidos en los regímenes laborales D.Leg. N° 276 y D.Leg. N° 1057 CAS.

Este documento ha sido elaborado teniendo en cuenta las necesidades y aportes de los Jefes y Directores de las diferentes áreas de nuestra institución; los cuales han sido consensuados con todos los miembros del Comité de acuerdo a las matrices establecidas por SERVIR con el fin de priorizar las necesidades de la institución.

En la Universidad Nacional Agraria de la Selva se entiende a la capacitación como la búsqueda de la eficacia teniendo como finalidad la formación del personal administrativo (funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares), mediante un plan que proyecte adecuadamente las necesidades de capacitación, con la finalidad de reforzar las habilidades personales: para agregar valor y generar ventajas competitivas que contribuyan a mejorar su desempeño laboral; además que coadyuve a implementar estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas, de mejora continua, como el trabajo en equipo, el saber delegar y asumir funciones.

Las actividades de capacitación se darán bajo tres modalidades tales como: de actualización, de perfeccionamiento y de especialización.



El Comité

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO - 2016

CAPITULO I

1.1. FINALIDAD

Mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano en la Universidad Nacional Agraria de la Selva y que se enfoque en atender y reducir las brechas de desempeño, es decir la diferencia entre las expectativas sobre el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

1.2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley Universitaria N° 30220
- Ley N° 14912 Ley de creación de la UNAS
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil –SERVIR
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que apruébala Directiva N° 012-2012-SERVIR/GDCR, Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

- Resolución N° 568-2012-R-UNAS, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016, de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Resolución N° 048-2016-R-UNAS, que aprueba la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

### 1.3. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva para el año 2016 es de aplicación para el personal administrativo nombrado y contratado del régimen del D.L. 276 y el personal bajo el régimen del D.L. 1057 (Contratación Administrativa de Servicios) en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

### 1.4. VIGENCIA

El presente Plan de Desarrollo de Personas entra en vigencia a partir de su aprobación. El plan no es limitado y por ser una herramienta dinámica estará sujeta a variaciones que serán informadas oportunamente y será ejecutado a lo largo del mismo año en que se presente a SERVIR.

### 1.5. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2016 de la Universidad Nacional Agraria de la Selva ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Peruano.





## 1.6. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNAS

### Misión Institucional

La Universidad Nacional Agraria de la Selva es una institución especializada en la formación de profesionales de reconocido nivel académico, capacidad de gestión, compromiso social y ambiental; genera y transfiere conocimientos logrados de la investigación básica y aplicada para el desarrollo sostenible de la Amazonía, mejorando la calidad de vida de la sociedad.

### Visión Institucional

La Universidad Nacional Agraria de la Selva al 2021: Institución universitaria líder e innovadora en la formación de profesionales, con valores y estándares de calidad, comprometida con la biodiversidad y la gestión integral para el desarrollo sostenible del país y el mundo.

## 1.7. ASPECTOS GENERALES

### 1.7.1. Objetivos Institucionales

- Desarrollar un modelo educativo de calidad que integre el aprendizaje, la investigación, la extensión y proyección social.
- Mejorar y promover la calidad y productividad de la investigación científico, tecnología e innovadora orientada al desarrollo sostenible.
- Desarrollar fortalecer y promover la capacidad de extensión y proyección universitaria articulada con la sociedad.
- Desarrollar un sistema de gestión de calidad institucional.
- Desarrollar, fortalecer y optimizar los servicios de apoyo a la formación profesional.
- Fortalecer las capacidades de investigación científica, tecnológica e innovación.
- Desarrollar programas de capacitación y asistencia técnica.
- Fortalecer las relaciones con los grupos de interés.
- Gestionar y optimizar los recursos financieros, públicos y privados.



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

### 1.7.2. Objetivos de capacitación

- Contar con personal motivado y comprometido; implementar un Sistema de Recursos Humanos que aborde aspectos, de motivación, empoderamiento inteligencia emocional y aceptación al cambio.
- Cambiar de actitud de los colaboradores con el fin de : crear un clima más propicio y armonioso, aumentar su motivación, hacerlo más receptivos a las técnicas de supervisión.
- Incrementar la armonía, el trabajo en equipo, la cooperación y la coordinación.
- Fortalecer la identificación de la Universidad, el compromiso y contar con un sistema eficiente de atención al cliente.
- Mejorar la imagen institucional.
- Desarrollar las competencias del liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.
- Mejorar el desempeño de los servidores.
- Brindar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no solo en los puestos actuales sino también para otras funciones en las cuales el trabajador pueda ser considerado.
- Actualizar a los servidores en el uso de programa informáticos.
- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en sistemas de gestión universitaria.
- Desarrollar una organización que realice una gestión universitaria eficiente y eficaz de las actividades propias de la Universidad.
- Desarrollar un clima y una cultura organizacional de excelencia, basada en principios y valores que permita una gestión universitaria de alta calidad.
- Implementar e Innovar la gestión universitaria a fin de que esté en función de las necesidades propias de la actividad universitaria.



*Handwritten signature*

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

### 1.7.3. Estrategias de capacitación

- Brindar capacitación a los servidores en actualización de conocimientos y desarrollo de competencias para mejorar el desempeño actual de los servidores en su puesto.
- Reconocer el trabajo de los servidores y realizar actividades de integración.
- Establecer normas que actúen en forma correlacionada desde el punto de vista organizacional y funcional; y asegurar el buen desempeño de las dependencias, que involucre área de ciencias, tecnología y administración.
- Otorgar oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima mediante capacitación específica.

### 1.7.4. Población de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

La Universidad Nacional Agraria de la Selva, cuenta con una población de 305 trabajadores administrativos, distribuidos por las modalidades:

Personal Nombrado: 203

Personal Contratado: 42

Contratado Administrativo de Servicios (CAS) : 60

### 1.8. METAS DE LA CAPACITACIÓN

- Capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, actitud de aceptación al cambio, auto-motivación y empoderamiento.
- Personal con alto nivel de conocimiento en gestión.
- Personal altamente motivado, comprometido con la misión y visión institucional.
- Mejores relaciones entre la institución y el personal.
- Aumento de eficiencia en las labores desempeñadas.
- Facilidad en los cambios y la innovación.

### 1.9. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

1.9.1. Mejoramiento de la imagen de la institución

1.9.2. Mejoramiento del clima organizacional



RP

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

---

- 1.9.3. Aumento de la eficiencia
- 1.9.4. Reducción de la rotación del personal
- 1.9.5. Cambio de actitudes y comportamiento de las personas
- 1.9.6. Mejoramiento de la calidad de productos y servicios
- 1.9.7. Número de asistentes
- 1.9.8. Porcentaje de capacitados por área administrativa
- 1.9.9. Porcentaje de capacitados en relación al total de trabajadores
- 1.9.10. Porcentaje de reducción de ausentismo
- 1.9.11. Porcentaje de aumento de eficiencia individual
- 1.9.12. Porcentaje de reducción de índices de accidentes

### CAPITULO II

#### 2. EVALUACIÓN

##### 2.1. Evaluación diagnóstica

En el año 2015 el procedimiento de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de necesidades se realizó a través de evaluaciones de desempeño, siendo estas aplicadas en forma anual al personal administrativo nombrado y contratado y formato de necesidades de capacitación.

##### 2.2. Instrumentos para evaluar los programas de capacitación

###### a) Nivel de reacción

Modalidad de encuesta.- Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. Sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con la finalidad de mejorar en futuras organizaciones de capacitación. El evaluador reúne la información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: forma y métodos del capacitador, instalaciones apropiadas, ritmo y claridad de las explicaciones, materiales, refrigerios, etc. Este método sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

###### b) Nivel de aprendizaje

Prueba de entrada y salida.- Se elaboran dos tipos de pruebas, las que consisten en Prueba de Entrada y Prueba de salida. La Primera nos permite medir el nivel de conocimiento antes de la capacitación correspondiente; la prueba de salida es el mismo que la prueba de entrada.



*[Handwritten signature]*



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

agregando más preguntas, las cuales nos permitirán medir los conocimientos adquiridos después de la capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

### 2.3. Seguimiento y evaluación de la capacitación:

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas y objetivos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Determinar si la capacitación produjo las mejoras deseadas en el comportamiento de los trabajadores.

De ser necesario, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.



*[Handwritten signature]*



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS**

**CAPITULO III**

**3.1. Capacitación**

En base a la información de las evaluaciones de desempeño del año 2015, el plan de desarrollo para personas para el año 2016 considerará las siguientes actividades:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN - TEMÁTICAS	OBJETIVOS	TRIMESTRES				PARTICIPANTES	PPTO ANUAL
			PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE		
1	Diplomado en contrataciones del Estado	Fortalecer los conocimientos, aplicando el marco conceptual y normativo de las fases: actos preparatorios, selección y ejecución contractual en situaciones que se presentan antes, durante y después de los procesos de selección, de acuerdo al nuevo Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225.	X	X	X	X	Transversal	26,000.00
2	Curso Indicadores de desempeño de los programas presupuestales por resultados	Conocer las normas actuales y los lineamientos del estado para realizar la evaluación de los programas presupuestarios para mayor efectividad del gasto.	X				Dirección de Planificación y Presupuesto	2,500.00
3	Curso el herramientas de gestión : ROF, Manual de Procedimientos (MAPRO) y TUPA	Realizar el ROF, MAPRO de acuerdo a la normatividad vigente y metodología para su elaboración y formular el TUPA de acuerdo a las normas vigentes		X			Transversal	5,000.00
4	Responsabilidad Administrativa, Civil y penal de los servidores públicos	Identificar la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones de los servidores públicos.		X			Transversal	4,500.00
5	Curso de Liderazgo, comunicación eficaz y trabajo en equipo	Aplicar las técnicas y habilidades del liderazgo para favorecer la integración y la eficiencia del trabajo en equipo e impedir la aparición de conflictos.		X			Transversal	2,500.00



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS**

6	Curso de Actualización en SIAF	Administrar, controlar, racionalizar los ingresos y el uso de los recursos financieros, la obtención de información a tiempo real, la preparación oportuna de los estados financieros.	X		Transversal	3,000.00
7	Curso de clima laboral, motivación, estrés.	Determinar, estudiar y evaluar el estado de la satisfacción laboral de los trabajadores para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados, determinar fuentes de conflicto que igualmente puedan traer resultados inadecuados.	X		Transversal	3,000.00
8	Curso de Trabajo en equipo y cultura organizacional	Identificar las características del trabajo en equipo, mejorar las relaciones interpersonales	X		Transversal	3,500.00
9	Curso de Actualización en Office básico, intermedio y avanzado	Adquirir conocimientos prácticos básicos en el manejo de herramientas de Software aplicados a la utilización del equipo, herramientas informáticas y práctica en el manejo y la gestión de la información a través de los diferentes productos incluidos en Microsoft Office.	X		Transversal	3,500.00
10	Curso de Seguridad y Salud en el trabajo	Proporcionar los recursos adecuados a los participantes ya que así se podrá adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados y así promover la seguridad y salud en el trabajo.	X		Transversal	4,000.00
11	Curso de Buenas prácticas pecuarias	Asegurar la salud de los animales destinados a la producción y obtención de productos y subproductos para consumo humano.		X	Personal administrativo de Granja Zootecnia y el CIPTALD	2,840.00
12	Curso de Técnicas de Jardinería, uso y mantenimiento de equipos agrícolas	Impartir conocimiento teóricos y prácticos para un adecuado manejo de jardines, plantas ornamentales y equipos agrícolas.		X	Personal administrativo de ornato y limpieza de la UNAS	3,500.00
<b>TOTAL</b>						<b>63,840.00</b>



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS

3.2. Financiamiento para actividades de Capacitación

N°	DESCRIPCIÓN	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	MONTO
1	Actividades de capacitación POI 2016	Recursos Ordinarios	S/. 63,840.00

3.3. Consideraciones Finales de las Actividades de Capacitación.

A continuación presentamos algunas consideraciones respecto a la puesta en marcha de las actividades de capacitación para el presente ejercicio 2016:

1. Los horarios de las actividades de capacitación tendrán lugar dentro y fuera del horario de trabajo con la finalidad de garantizar la asistencia del público objetivo, salvo disposición de la Alta Dirección. Las actividades de capacitación se ejecutaran conforme a los planes propuestos y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para cubrir los gastos que demande dicha actividad.
2. Los costos de Honorarios de los expositores serán asumidos por la UNAS los mismos que serán internos y externos y también se realizará curso autofinanciados.
3. Los materiales de oficina utilizados para la ejecución de las actividades de capacitación serán solicitados a la oficina de abastecimiento según el cuadro de necesidades.
4. Las actividades de capacitación se efectuarán con la coordinación de los personajes involucrados como: jefes de oficina, personal administrativo, Docentes UNAS, organismos del Estado en la localidad y otros que se considere conveniente y/o oportuno.
5. Se tiene programado la ejecución de cursos, charlas, seminarios, talleres, diferenciándose por la cantidad de horas lectivas, su ejecución demanda la disposición de los ambientes y/o infraestructura y equipos de nuestra Universidad como Sala de Grados, Paraninfo, Sala de Conferencias, Centro de Cómputo y otros, salvo la metodología empleado para la ejecución, como labores de campo.
6. Para la puesta en marcha y el cumplimiento de los objetivos del Plan de Capacitación es necesario que el Personal Administrativo disponga de tiempo y la necesidad de capacitarse como parte de su desarrollo personal y profesional.



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS**

---

7. Las actividades de capacitación nace de los requerimientos de las oficinas administrativas y aportes, con la finalidad de contribuir a fortalecer el Capital Humano del Personal de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.



**ANEXO**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2016 DE LA UNAS**

**ENCUESTA DEL EVENTO ACADÉMICO**

A fin de implementar mejoras en los eventos académicos llevados a cabo para el desarrollo de capacidades, nos será de gran ayuda contar con su opinión.

La información que usted nos proporcione es anónima.

Agradeceremos la respuesta a las siguientes preguntas, marcando con una (x) la respuesta que merece su opinión.

Nombre de la Oficina a la que pertenece.....

Fecha .....



*[Handwritten signature]*

N°	PREGUNTAS	Insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
1	El capacitador domina el tema del evento.				
2	El lenguaje empleado por el capacitador fue claro y comprensible.				
3	El capacitador estuvo puntual al inicio y al término de las sesiones.				
4	Los casos presentados por el capacitador complementaron el contenido desarrollado.				
5	El capacitador propicia la participación activa de los asistentes.				
6	Los contenidos y enseñanzas vertidas en el evento fortalecen tus capacidades.				
7	El ambiente en el que se realizó el evento permitió el desarrollo de las actividades programadas				
8	Los equipos utilizados (proyector, computadora, etc.) en el evento.				
9	La convocatoria al evento se realizó oportunamente.				
10	La organización del evento fue satisfactorio.				
11	En líneas generales, el evento ha cubierto sus expectativas				

Muchas gracias por su tiempo