



# Universidad Nacional de Cajamarca

“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”

Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962

CAJAMARCA – PERÚ

----- O -----

Resolución de Consejo Universitario N° 327-2017-UNC  
Cajamarca, 04 de abril del 2017

**Vista:** el Acta de aprobación de PDP anualizado 2017, elaborada por el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo Personal al Servicio del Estado, y;

## CONSIDERANDO:

Que, conforme al artículo 18° de la Constitución Política del Perú, la Universidad Pública es una entidad de Derecho Público, que goza de autonomía gubernativa, normativa, académica, administrativa y económica;

Que, la autonomía universitaria se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley Universitaria, el Estatuto y las demás normas jurídicas vigentes (artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria);

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que “la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar los objetivos institucionales”;

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, aprobado por D.S. N°040-014-PCM, establece que “El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación –laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.”

Que, mediante Decreto Legislativo N°1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y la evaluación de las personas al Servicio del Estado, siendo la autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el ente rector para el sector público al que le corresponde, planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política del Sector Público;

Que, asimismo el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, aprobado por Decreto supremo N°009-2010-PCM, establece que las entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado, el mismo que tendrá una vigencia de cinco años, plan quinquenal que será implementado a través de planes anualizados de desarrollo de las personas, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Directiva N°001-011-SERVIR/GDCR “directiva para el Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”;

Que, mediante Resolución de Consejo Universitario N° 142-2017-UNC, del 28 de febrero del 2017, se reconformó el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP de la Universidad Nacional de Cajamarca, por un periodo de 03 años y en función de lo establecido en las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que, mediante el Acta de Vista, se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2017, de la Universidad Nacional de Cajamarca, acordándose elevar lo actuado al Sr Rector para su aprobación mediante Resolución oficial correspondiente;

Estando a lo expuesto, y; en uso de las atribuciones conferidas por los artículos 59° y 62° de la Ley Universitaria N° 30220 y con cargo a dar cuenta a Consejo Universitario;

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2017, de la Universidad Nacional de Cajamarca, adjunto a la presente Resolución como Anexo Único.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR**, al Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos, remitir un ejemplar de la presente Resolución con su Anexo Único a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR.

**ARTÍCULO TERCERO.- HACER CONOCER** la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorados, Dirección General de Administración y Oficinas Generales, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. ANGELMIRO MONTOYA MESTANZA  
RECTOR

Distribución  
- Rectorado  
- Vicerrectorados  
- Dirección General de Administración  
- Oficinas Generales  
- Archivo



M. Cs. VÍCTOR ELI RODRÍGUEZ LESCANO  
SECRETARIO GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA



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

**PDP ANUALIZADO 2017**

Cajamarca, Marzo de 2017



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

## PDP ANUALIZADO 2017

### AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**Dr. Angelmiro Montoya Mestanza**  
Rector de la Universidad Nacional de Cajamarca

**Dr. Ángel Francisco Dávila Rojas**  
Vicerrector Académico

**Dr. Juan Chávez Rabanal**  
Vicerrector de Investigación



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

## PDP ANUALIZADO 2017

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS  
AL SERVICIO DEL ESTADO  
Resolución de Consejo Universitario N° 0142-2017-UNC

**CPC. WILLIAN LLANOS SECLÉN**  
Director General de Administración  
**Presidente**

**CPC. VICTOR MANUEL APARICIO ZAPATA**  
Jefa de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
**Secretario**

**Bach. ANGEL AMERICO MORENO SILVA**  
Director de la Unidad Técnica de Presupuesto

**Miembro**

**Lic. SEGUNDO LINARES ESTRADA**  
Representante de los servidores de la UNC

**Miembro**



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

## PDP ANUALIZADO 2017

EQUIPO TÉCNICO DE APOYO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE  
DESARROLLO DE PERSONAS

**Bach. María Soledad Nuñez Bardales**  
Directora Oficina de Escalafón

**CPC. Willian Ricardo Azahuanche Oliva**  
Especialista en Finanzas



## INDICE

PRESENTACIÓN .....	7
1. BASE LEGAL .....	8
2. ALCANCE.....	8
3. RESPONSABILIDAD .....	9
4. DEFINICIONES.....	9
5. VIGENCIA .....	10
6. ASPECTOS GENERALES .....	11
6.1. Marco Estratégico Institucional 2017 - 2021 .....	11
6.1.1. Misión Institucional de la UNC: .....	11
6.1.2. Visión Institucional de la UNC al 2021: .....	11
6.1.3. Objetivos de la Capacitación: .....	12
7. EVALUACIÓN .....	18
7.1. Información de la Población en la Entidad:.....	18
7.2. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación:.....	19
7.3. Evaluación y Seguimiento de la Capacitación: .....	24
7.3.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACION (REACCIÓN – SATISFACCIÓN):.....	24
7.3.2. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS:.....	25
7.3.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: .....	26
7.3.4. Acciones y fuentes de Verificación.....	27
8. CAPACITACIÓN .....	29
8.1. Eventos de capacitación: .....	29
8.2. Estrategias: .....	29
8.3. Tipos de Capacitación:.....	29
8.4. Financiamiento .....	30
ANEXO Nº 01.....	36
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	36
ANEXO 02 .....	38
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN .....	38
FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	40



### INDICE DE CUADROS

CUADRO 1: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS UNC 2017 - 2021 .....	12
CUADRO 2: ALINEAMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	14
CUADRO 3: NÚMERO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR ÁREA - UNC 2017.....	18
CUADRO 4: NÚMERO DE DOCENTES .....	19
CUADRO 5: CUADRO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – PDP ANUALIZADO 2017 .....	21
CUADRO 6: INDICADOR DEL NIVEL DE REACCION - SATISFACCCION .....	3125
CUADRO 7: INDICADOR DE APROBACION DE EVALUACION DEL CONOCIMIENTO.....	26
CUADRO 8: NIVEL DE RENDIMIENTO.....	26
CUADRO 9: ACCIONES DE VERIFICACION -PDP ANUALIZADO 2017.....	27
CUADRO 10: FUENTES DE VERIFICACION - PDP ANUALIZADO 2017.....	28
CUADRO 11: ACCIONES Y OBJETIVOS DE CAPACITACION PDP ANUALIZADO 2017 .....	31
CUADRO 12: CRONOGRAMA DE ACCIONES DE CAPACITACION - PDP ANUALIZADO 2017.....	34



## PRESENTACIÓN

*La Universidad Nacional de Cajamarca es una comunidad académica, humanística, científica y tecnológica inspirada en principios y valores éticos, creadora y difusora del conocimiento de la realidad multicultural y del saber; promotora del cambio e innovación, formadora integral de la persona como ciudadano responsable, productora de bienes y servicios de calidad y comprometida con el desarrollo económico y social de su región y del país.*

*Dentro de uno de sus fines está la de: Capacitar, perfeccionar, evaluar y acreditar permanentemente a sus docentes y trabajadores administrativos.*

*El comité responsable de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Universidad Nacional de Cajamarca, elabora el PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS para el año 2017, dentro del contexto normativo y metodológico establecido por el SERVIR, aplicado al personal docente y administrativo, tratando de cubrir las brechas que obstaculizan la consecución de los objetivos institucionales y la buena marcha de nuestra Universidad, teniendo en cuenta que la capacitación asume un rol principal en la dinámica del conocimiento, coadyuvando al desarrollo sostenido de las competencias requeridas, para el cumplimiento de la misión y visión, en el marco del proceso de mejora continua de la institución, cuyos objetivos se desarrollarán en concordancia con lo establecido en el Plan Estratégico Institucional 2017-2021.*

*Estamos convencidos que las actividades de Capacitación programados para el presente año 2017, cumplirán con los objetivos establecidos.*

EL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP 2017

  
7





## 1. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 14015, Ley de Creación de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Resolución N° 01-2014- Asamblea Estatutaria -UNC, que aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional de Cajamarca 2014.
- Resolución de Consejo Universitario N° 2143-2016-UNC, que aprueba el Nuevo Reglamento General de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014, aprueban el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 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.
- Directiva - Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SRVIR-PE
- Resolución de Consejo Universitario N°0142-UNC-2017, que aprueba la Reconfirmación del Comité de Elaboración del Plan de desarrollo de personas quinquenal y anualizado.
- Resolución Rectoral que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2017-2021.
- Resolución Rectoral N° 215-2013-UNC, que aprueba el PDP al servicio de la Universidad Nacional de Cajamarca Quinquenal 2014 – 2018

## 2. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional de Cajamarca para el año 2017, es de aplicación para todos los servidores, que se encuentren comprendidos en los regímenes laborales del Régimen Especial del Docente Universitario, Decreto Legislativo N° 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" y Decreto Legislativo N° 1057, "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio" de 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 009-2010-PCM, en lo que sea aplicable a cada régimen laboral.

### 3. RESPONSABILIDAD

La Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Escalafón, es la Responsable de organizar, dirigir, coordinar supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional de Cajamarca para el año 2017.

### 4. DEFINICIONES

- a) **Acciones de Capacitación:** Procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.
- b) **Brecha:** Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.
- c) **Capacitación Interinstitucional y Pasantías:** Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de las pasantías internacionales.
- d) **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas, al servicio del Estado.
- e) **Puesto:** Conjunto de requisitos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.



- f) **Estructura del Puesto:** Es el diseño del puesto y está conformado por la descripción y el perfil del puesto.
- g) **Descripción del Puesto:** Parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.
- h) **Perfil del Puesto:** Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.
- i) **Evaluación de Desempeño:** Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.
- j) **Formación Laboral:** Incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por el personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieron recibiendo la capacitación.

## 5. VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional de Cajamarca para el año, comprende desde el mes de abril hasta diciembre de 2017.



## 6. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) es de aplicación para todo el personal comprendido en los regímenes laborales de: Régimen Especial del Docente Universitario, Decreto Legislativo N° 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", Decreto Legislativo N° 1057, "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio" y Decreto Legislativo 728 Régimen laboral de la Actividad Privada, que laboran en la Universidad Nacional de Cajamarca, el mismo que debe constituirse en una herramienta de gestión de gran importancia, capaz de determinar las principales necesidades y prioridades de capacitación de los servidores.

La aplicación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) que se ejecute con los criterios expuestos, revertirá sin duda directamente en el personal que labora en la Universidad Nacional de Cajamarca, por cuanto a través del mismo se posibilitará la reducción de la brecha entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto, a través del óptimo empleo de los conocimientos aprendidos durante las capacitaciones realizadas.

### 6.1. Marco Estratégico Institucional 2017 - 2021

#### 6.1.1. Misión Institucional de la UNC:

Universidad dedicada a la formación integral de profesionales, gestores de conocimiento, a través de la investigación científica, tecnológica y humanística, comprometidos con los procesos sociales, económicos, ambientales y culturales con responsabilidad social.

#### 6.1.2. Visión Institucional de la UNC al 2021:

- ✓ Universidad, acreditada e internacionalizada en la formación de profesionales íntegros de alta calidad.
- ✓ Realiza investigación científica y tecnológica interdisciplinaria, orientada al desarrollo sostenible, con énfasis en tema socio-ambiental.
- ✓ Involucrada en los procesos de desarrollo local, regional y nacional.



6.1.3. Objetivos de la Capacitación:

✓ Son 06 ejes estratégicos institucionales, según el Plan Estratégico Institucional de la UNC 2017 – 2021.

CUADRO 01: EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA UNC 2017 - 2021

EJES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL P.E.I.
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL, ACREDITADA E INTERNACIONALIZADA	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 01:</b> 1.1. Asegurar una educación de calidad, de excelencia, con formación integral y pertinencia social, en estudiantes de pregrado y postgrado de la universidad 1.2. Lograr la acreditación nacional e internacional de las carreras profesionales y de los programas de la Escuela de Postgrado de la universidad. 1.3. Fortalecer el proceso de internacionalización de la Universidad.
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA E INTERDISCIPLINARIA	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 02:</b> 2.1. Promover la investigación formativa en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en las carreras profesionales de la universidad. 2.2. Promover la investigación científica y tecnológica, a través de equipos interdisciplinarios, en las Unidades e Institutos de Investigación y programas de la Escuela de Postgrado, en base a las líneas de investigación de la universidad. 2.3. Realizar investigaciones interinstitucionales con grupos de interés (empresa, estado y sociedad civil), que contribuyan al desarrollo local y regional y de país, en base a las líneas de investigación de la universidad
EXTENSION, PROYECCION Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 03:</b> 3.1. Intercambiar conocimientos científicos y tecnológicos con grupos de interés, en el área de influencia de la universidad. 3.2. Participar en programas de desarrollo para incrementar la productividad y la competitividad del sistema productivo local y regional.




	<p>3.3. Mejorar la gestión del ambiente para mejorar la calidad de vida de la población.</p> <p>3.4. Fortalecer las organizaciones e instituciones para la sostenibilidad del desarrollo local y regional.</p> <p>3.5. Promocionar el arte y las expresiones culturales para contribuir con la paz, la creatividad, la identidad e integración social en la población.</p> <p>3.6. Implementar mecanismos para el cuidado de la salud y la promoción del deporte.</p>
<b>FORMACION CONTINUA</b>	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 04:</b> 4.1. Elevar la calidad de los programas de formación continua que ofrece la universidad.
<b>GESTION ADMINISTRATIVA MODERNA, TRANSPARENTE, EFICAZ Y EFICIENTE</b>	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 05:</b> 5.1. Modernizar la gestión administrativa con transparencia, eficacia y eficiencia. 5.2. Implementar un modelo de gestión del personal administrativo basado en la cultura

A continuación, se presenta el Cuadro 02, que contiene el detalle del alineamiento estratégico entre los ejes y objetivos estratégicos del PEI 2017 – 2021, los objetivos del PDP Quinquenal 2014 – 2018 (incluyendo metas de capacitación) y los objetivos del PDP Anualizado 2017. Bajo un enfoque por resultados.



## ASPECTOS GENERALES

**CUADRO 02: ALINEAMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

Ejes Estratégicos Institucionales	Objetivos Estratégicos del PEI	PDP Quinquenal 2014 – 2018		PDP Anualizado 2017
		Objetivos de Capacitación	Metas de Capacitación	Objetivos de Capacitación
 <b>FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL, ACREDITADA E INTERNACIONALIZADA</b>	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> 1.1. Asegurar una educación de calidad, de excelencia, con formación integral y pertinencia social, en estudiantes de pregrado y postgrado de la universidad 1.2. Lograr la acreditación nacional e internacional de las carreras profesionales y de los programas de la Escuela de Postgrado de la universidad. 1.3. Fortalecer el proceso de internacionalización de la Universidad.	✓ <b>OBJC01:</b> Promover y desarrollar aprendizajes significativos en pedagogía universitaria, que permitan asegurar una educación de calidad y excelencia a nivel de pregrado y postgrado.  Lograr a través de la capacitación, la potenciación de las habilidades docentes, desde un enfoque participativo y crítico de la experiencia de los participantes que garantice la acreditación nacional e internacional de las carreras profesionales, y de los programas de la Escuela de Post Grado.	✓ <b>META01:</b> Realizar 01 capacitaciones al personal docente en metodologías modernas de enseñanza – aprendizaje, evaluación por competencias, para la continua mejora de su capacidad en docencia universitaria, en beneficio del alumnado.	✓ <b>OBJC01:</b> Contar con una plana docente debidamente capacitada en nuevos enfoques de didáctica universitaria e investigación formativa en el proceso de Enseñanza - aprendizaje.
	<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> 2.1. Promover la investigación formativa en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en las	✓ <b>OBJC02:</b> Fomentar el conocimiento de aprendizajes significativos en investigación científica	✓ <b>META01:</b> Desarrollar 01 curso sobre metodología de investigación científica.	✓ <b>OBJC01:</b> Desarrollar destrezas para una correcta identificación y definición de líneas de investigación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
 "Año del Buen Servicio del Ciudadano"



<p align="center"><b>INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA E INTERDISCIPLINARIA</b></p>	<p>carreras profesionales de la universidad.</p> <p>2.2. Promover la investigación científica y tecnológica, a través de equipos interdisciplinarios, en las Unidades e Institutos de Investigación y programas de la Escuela de Postgrado, en base a las líneas de investigación de la universidad.</p> <p>2.3. Realizar investigaciones interinstitucionales con grupos de interés (empresa, estado y sociedad civil), que contribuyan al desarrollo local y regional y de país, en base a las líneas de investigación de la universidad</p>	<p>que faciliten el desarrollo de competencias de investigación, desde un enfoque reflexivo de la práctica investigadora de los participantes.</p>	<p>Promoviendo la producción científica e intelectual, en todas las fases del proceso de enseñanza aprendizaje, integrando contenidos de investigación científica y tecnológica en los planes de estudio.</p>	<p>✓ <b>OBJC02:</b> Incrementar conocimientos sobre métodos y estrategias de investigación Científica.</p> <p>✓ <b>OBJC03:</b> Reconocer y emplear herramientas y recursos útiles para la publicación de artículos científicos.</p>
<p align="center"><b>EXTENSION, PROYECCION Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA</b></p>	<p><b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b></p> <p>3.1. Intercambiar conocimientos científicos y tecnológicos con grupos de interés, en el área de influencia de la universidad.</p> <p>3.2. Participar en programas de desarrollo para incrementar la productividad y la competitividad del sistema productivo local y regional.</p>	<p>✓ <b>OBJC03:</b> Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del crecimiento y desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad y de la región.</p>	<p>✓ <b>META01:</b> Desarrollara 01 evento para fomentar e incrementar la participación activa de la comunidad universitaria, con fines de cooperación, asistencia y conocimiento recíproco, en las diferentes líneas de acción de extensión y proyección Social.</p>	<p>✓ <b>OBJC03:</b> Sensibilizar y concientizar a los integrantes de la Comunidad universitaria, sobre sus roles como promotores del crecimiento y desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad y de la región. La universidad tiene que ser un actor clave en el planteamiento de alternativas viables y sostenibles en los procesos de desarrollo, a nivel regional, local y nacional, de</p>

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
 “Año del Buen Servicio del Ciudadano”



	<p>3.3. Mejorar la gestión del ambiente para mejorar la calidad de vida de la población.</p> <p>3.4. Fortalecer las organizaciones e instituciones para la sostenibilidad del desarrollo local y regional.</p> <p>3.5. Promocionar el arte y las expresiones culturales para contribuir con la paz, la creatividad, la identidad e integración social en la población.</p> <p>3.6. Implementar mecanismos para el cuidado de la salud y la promoción del deporte.</p>			<p>manera especial, contribuir a reducir las brechas productivas, realizando propuestas creativas e innovadoras para originar un nuevo modelo productivo que promueva la igualdad social y económica, ejecutando programas de proyección y extensión universitaria en marco de la Responsabilidad Social universitaria</p>
<p><b>FORMACION CONTINUA</b></p>	<p><b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b></p> <p>4.2. Elevar la calidad de los programas de formación continua que ofrece la universidad.</p>	<p>✓ <b>OBJC04:</b> La Formación Continua debe entenderse como las acciones académicas formativas que la universidad ofrece a la ciudadanía, para actualizar y perfeccionar en conocimientos profesionales y competencias, de manera presencial, semipresencial y virtual; diplomas, programas de especialización y de capacitación, talleres,</p>	<p>✓ <b>META01:</b> Desarrollar 01 curso, sobre formación continua, para elevar la calidad de los programas de formación continua que ofrece la universidad.</p>	<p>✓ <b>OBJC01:</b> Elevar la calidad de los programas de formación continua que ofrece la universidad.</p>



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
 "Año del Buen Servicio del Ciudadano"



		seminarios y cursos de extensión		
<p align="center"><b>GESTION ADMINISTRATIVA MODERNA, TRANSPARENTE, EFICAZ Y EFICIENTE</b></p>	<p><b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b></p> <p>5.1. Modernizar la gestión administrativa con transparencia, eficacia y eficiencia.</p> <p>5.2. Implementar un modelo de gestión del personal administrativo basado en la cultura</p>	<p>✓ <b>OBJC05:</b> Desarrollar en nuestros colaboradores administrativos, las capacidades necesarias para lograr el manejo eficaz, eficiente y con transparencia los sistemas administrativos, con un enfoque de Gestión por Resultados.</p> <p>Así mismo lograr una compenetración y compromiso de los colaboradores administrativos en el proceso de Licenciamiento y acreditación de nuestra Universidad.</p>	<p>✓ <b>META01:</b> Desarrollar 16 eventos académicos entre Diplomados, cursos y Convención Regional, en gestión de los sistemas administrativos de recursos humanos, planificación, presupuesto, contabilidad, tesorería, abastecimientos, inversión pública etc. Así mismo en sistemas informáticos utilizados por los sistemas administrativos como SIGA, SIAF, SEACE etc. Se desarrollará una Convención Académica Regional de Servidores Administrativos de Universidades Publicas de la Región Cajamarca, con el fin de intercambiar experiencias en el manejo de los sistemas administrativos y su aporte con el proceso de licenciamiento y acreditación universitaria.</p>	<p>✓ <b>OBJC01:</b> Modernizar y mejorar el manejo eficaz, eficiente y con transparencia los sistemas administrativos, con un enfoque de Gestión por Resultados.</p>

*[Handwritten signatures and marks in the left margin]*



## 7. EVALUACIÓN

### 7.1. Información de la Población en la Entidad:

En la actualidad la UNC cuenta con servidores, que se encuentren comprendidos en los regímenes laborales: Régimen Especial del Docente Universitario Ley N° 30220, del Decreto Legislativo N° 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", Decreto Legislativo N° 1057, "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio" y Decreto Legislativo 728 Régimen laboral de la Actividad Privada. En el Cuadro N° 03, se muestra el número de personal administrativo funcional por cada unidad operativa:

CUADRO 3: NÚMERO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR UNIDAD OPERATIVA – UNC  
2017

Nº	UNIDAD OPERATIVA	CANTIDAD DE PERSONAL ADMINISTRATIVO
1	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA	3
2	GERENCIA DE CENTROS PRODUCTIVOS E INCUBADORAS EMPRESARIALES	6
3	DEFENSORIA UNIVERSITARIA	1
4	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	3
5	E.A.P. DE INGENIERIA FORESTAL	15
6	E.A.P. AGRONEGOCIOS	1
7	E.A.P. INGENIERIA AMBIENTAL	7
8	E.A.P. ENFERMERIA CHOTA	5
9	ESCUELA DE POST GRADO	12
10	OFICNA DE ENLACE LIMA	2
11	FACULTAD DE C.E.C.A	8
12	FACULTAD DE DERECHO Y CC. POLITICAS	5
13	FACULTAD DE MEDICINA HUMANA	8
14	FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	27
15	FACULTAD DE CIENCIAS PECUARIAS	9
16	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	17
17	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES	6
18	FACULTAD DE EDUCACION	17
19	FACULTAD DE INGENIERIA	17
20	FACULTAD DE CIENCIAS VETERINARIAS	13
21	OFICINA GENERAL DE GESTION DE LA CALIDAD Y ACREDITACION	16
22	OFICINA GENERAL DE IMAGEN INSTITUCIONAL, COOPERACION Y RELACIONES PUBLICAS	8
23	E.A.P. DE INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	2
24	OFICINA GENERAL DE ADMISION	2
25	OFICINA GENERAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	14
26	OFICINA GENERAL DE ECONOMIA	17
27	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	17
28	OFICINA GENERAL DE SERVICIOS GENERALES Y GESTION AMBIENTAL	117
29	OFICINA GENERAL DE CONTROL INSTITUCIONAL	2
30	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	8
31	RECTORADO	5
32	OFICINA GENERAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	6
33	OFICINA GENERAL DE SECRETARIA GENERAL	5



34	OFICINA DE SISTEMAS INFORMATICOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES	8
35	VICE RRECTORADO ACADEMICO	4
36	VICE RRECTORADO DE INVESTIGACION Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	5
TOTAL		475

Fuente: Información brindada por la Unidad Técnica de Control de Personal

Así mismo la UNC, cuenta actualmente con una plana de docentes nombrados, como lo indica en el Cuadro N° 04.

Cuadro 4: NÚMERO DE DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LA UNC

CATEGORIA DOCENTE	NÚMERO
Docentes Principales	224
Docentes Asociados	132
Docentes Auxiliares	29
Docentes contratados Permanente	50
Jefe de Practica	1
TOTAL	436

Fuente: Información brindada por la Unidad Técnica de Remuneraciones de Personal

## 7.2. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación:

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017, es un instrumento de gestión que tiene como base los conceptos y criterios plasmados en la misión, visión y el Plan de Desarrollos de las Personas Quinquenal 2014 – 2018.

Para la implementación del PDP se ha tenido en consideración la priorización de cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda en la UNC y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico de necesidades de capacitación 2017 aplicado a través del formato **Anexo1**.

Al finalizar, el proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación en todas las áreas y grupos ocupacionales, se obtuvieron los siguientes resultados o requerimientos de capacitación por parte de los integrantes de las áreas administrativas de la UNC, como se indica en el Cuadro N° 05.



El PDP Anualizado se ejecutará considerando como inicio el mes de abril hasta diciembre del 2017, como finalización.

*[Handwritten signatures]*



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
 "Año del Buen Servicio del Ciudadano"



**CUADRO 5: CUADRO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – PDP ANUALIZADO 2017**

CAPACITACIONES SUGERIDAS	UNIDADES ORGANICAS UNC																		TOTAL
	OGA	OGSI PV	GCP EIE	OGII CRR PP	OGB U	OGS G	OGR SU	OGR R.HH											
Curso Office Profesional Avanzado 2016 (Word, Access y Excell)	X				X		X	X											4
Curso "Ley del Servicio Civil" y su Aplicación en la Universidad Nacional de Cajamarca								X											1
Diplomado "Gestión Pública Por Resultados"			X		X	X		X											4
Curso: Formación Continua, en la Universidad Nacional de Cajamarca.								X											1
Curso: Imagen Institucional y Relaciones Publicas y Protocolo Liderazgo Secretarial				X															1
Curso: Articulación de los Sistemas Administrativos, para una Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Cajamarca.			X			X	X		X										3
Curso: Planeamiento Estratégico, bajo un enfoque de Gestión por Resultados en la UNC (PEI, POI, Presupuesto, PAC, Plan de Inversiones etc.)									X										1
Vulnerabilidad, Calidad de Vida y Bienestar						X													1
Curso Taller: Seguridad y Salud en el Trabajo						X													1
Curso en Bioseguridad y Riesgo Biológico						X													1

Fuente: Diagnostico de Necesidades de Capacitación – Diferentes Áreas de la UNC

*[Handwritten signatures and marks on the left side of the page]*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA

"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



Capacitación en Psicología (Terapia Sistémica Familiar – Curso Cajón de Arena – Biodanza)					X															1
OGGPA: Oficina General de Admisión. OGSV: Oficina General de Servicios Informáticos y Plataformas Virtuales. OGEP: Gerencia de Centros Productivos e Incubadora de Empresas. OGICRPP: Oficina General de Imagen Institucional, Cooperación y Relaciones Públicas. Curso: Nueva Ley de Contrataciones del Estado Ley 30225 y sus Modificatorias Dec. 01557.																			X	1
OGBU: Oficina General de Bienestar Universitario. OGSG: Oficina General de Secretaría General. OGRSU: Oficina General de Responsabilidad Universitaria. Leg. 1341																			X	1
OGRR: Oficina General de Recursos Humanos Curso: Metodología de Investigación Científica.																			X	1
Charlas: Pedagogía y Didáctica Docente																			X	1
I Convención Académica de Servidores Administrativos de las Universidades Públicas de la Región Cajamarca "Manejo Eficiente y Transparente de los Sistemas Administrativos, y su aporte con el Licenciamiento y Acreditación Universitaria"																			X	1
Diplomado Manejo de Sistemas Informáticos de la gestión administrativa del estado: SIAF – SIGA- SEACE – Gobierno Electrónico, Invierte.pe					X					X										1
Curso: Responsabilidad Social Universitaria																			X	1
Curso – Taller en Formulación y Gestión de Proyectos de inversión. Nuevo Enfoque y Marco Normativo																			X	1

NOMENCLATURA DE UNIDADES OPERATIVAS

Handwritten signatures and initials are present on the left side of the page, including a large signature at the bottom left and several smaller ones above it.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



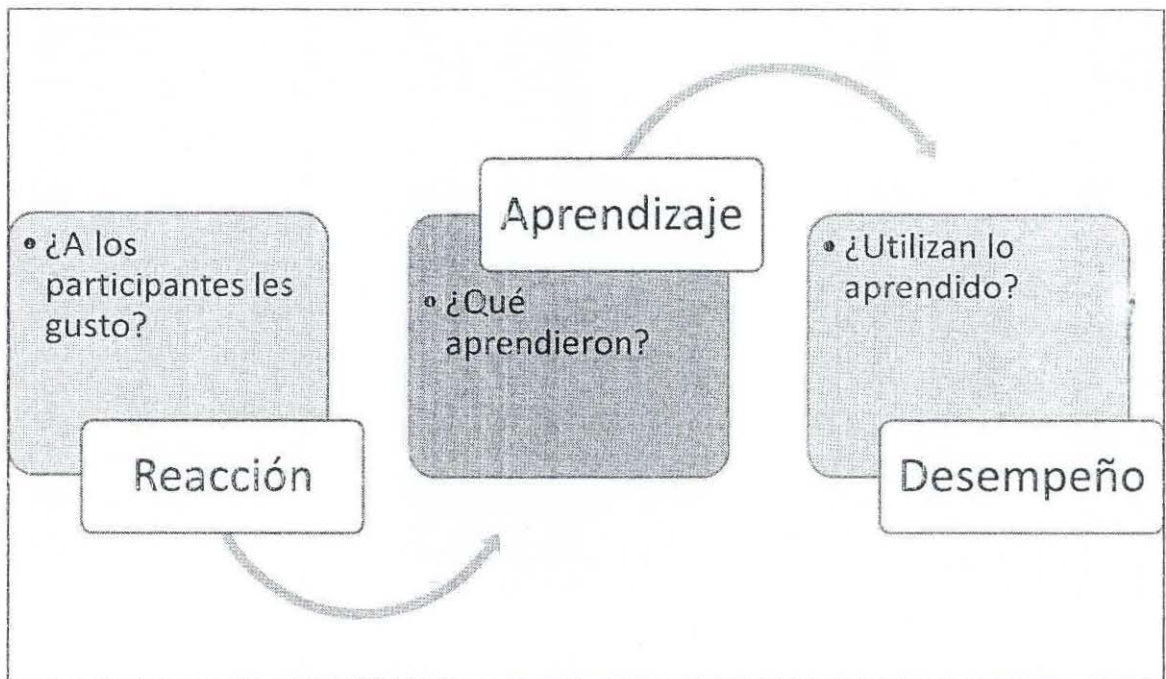
*[Handwritten signatures and scribbles]*



### 7.3. Evaluación y Seguimiento de la Capacitación:

La capacitación en las entidades públicas, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma transparente, eficaz y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a las necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica.

Las acciones de capacitación serán evaluadas bajo los siguientes criterios (se muestra cuadro ilustrativo):

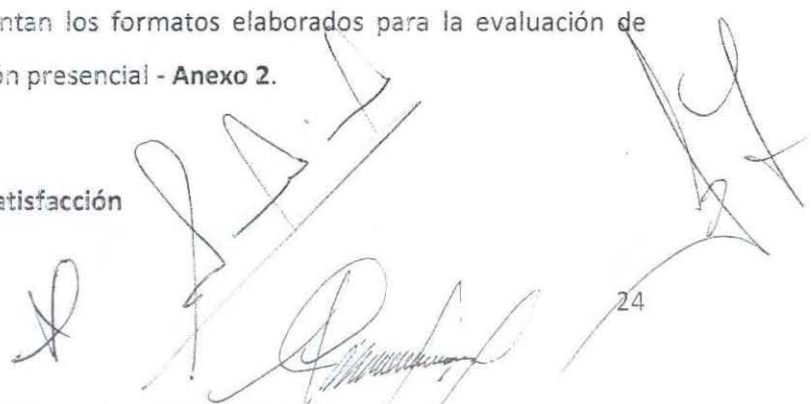


#### 7.3.1. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACION (REACCIÓN – SATISFACCIÓN):

En este primer nivel pretendemos conocer las impresiones finales de los participantes una vez terminado el evento de capacitación. Es una aproximación al grado de satisfacción de los participantes y del funcionamiento logístico que apoya las capacitaciones.

A continuación se presentan los formatos elaborados para la evaluación de reacción en la capacitación presencial - **Anexo 2**.

##### a. Porcentaje de reacción - satisfacción





$$\%NRS = \frac{(RTDA + RDA)}{T} \times 100$$

Donde:

- ✓ %NRS = Porcentaje de nivel de reacción - satisfacción
- ✓ RTDA = Respuestas con notación de **TOTAL DE ACUERDO**.
- ✓ RDA = Respuestas con notación **DE ACUERDO**
- ✓ T: Total de respuestas.

CUADRO 6: INDICADOR DEL NIVEL DE REACCIÓN – SATISFACCIÓN

PORCENTAJE DE REACCIÓN - SATISFACCIÓN	VALORACIÓN
ENTRE 80% Y 100 %	FAVORABLE
ENTRE 51% Y 79%	REGULAR
MENOR O IGUAL DE 50%	BAJO

### 7.3.2. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS:

El proceso de capacitación es una actividad que pretende la apropiación de un conjunto de aprendizajes. Evaluar el aprendizaje significa valorar el grado de apropiación que se ha logrado en torno a un conocimiento.

La evaluación de lo aprendido por el participante se circunscribe a los contenidos conceptuales (saber, conocer) y procedimentales (desarrollo de habilidades).

#### a. Porcentaje de aprobación de la evaluación de conocimientos

Se aplica la evaluación de conocimientos a todos los participantes de la capacitación

$$\%NPAP = \frac{N^{\circ} \text{ de participantes aprobados}}{\text{Total de Participantes}} \times 100$$

- ✓ %NPAP: Porcentaje de participantes de la capacitación aprobados.



CUADRO 7: INDICADOR DE APROBACIÓN DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

% DE APROBACIÓN DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS	VALORACIÓN
Entre 80% y 100 %	Satisfactorio
Entre 65% y 79 %	Bueno
Entre 50% y 64%	Regular
Menor de 50%	Deficiente

CUADRO 8: NIVEL DE RENDIMIENTO

NIVEL DE RENDIMIENTO	
INTERVALO DE NOTA	VALORACIÓN
Mayor o igual que 18	Excelente
Entre 15 – 17	Bueno
Entre 11 – 14	Regular
Menor o igual que 10	Deficiente

### 7.3.3. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

Con relación a la medición de los resultados de transferencia, el propósito consiste en analizar los cambios en el comportamiento de los beneficiarios una vez recibieron los programas de capacitación.

Esta evaluación de la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo tiene como fin determinar si quienes recibieron el curso son capaces de aplicar o transferir a su puesto de trabajo las habilidades y conocimientos adquiridos, da respuesta a la pregunta: "¿Están los participantes utilizando en su trabajo las competencias desarrolladas durante el proceso de capacitación?".

Este tipo de análisis toma tiempo y por tanto se deberá esperar, entre tres o seis meses, hasta poder hacer una valoración adecuada a través de entrevistas y/o cuestionarios, tanto al capacitado como a los Jefes inmediatos, esto se efectuará mediante el Anexo 3.



**7.3.4. Acciones y fuentes de Verificación**

**CUADRO 9: ACCIONES DE VERIFICACIÓN - PDP ANUALIZADO 2017**

ACCIONES DE VERIFICACIÓN	ACCIONES DE CAPACITACIÓN - PDP ANUALIZADO 2017																			
	AC01	AC02	AC03	AC04	AC05	AC06	AC07	AC08	AC09	AC10	AC11	AC12	AC13	AC14	AC15	AC16	AC17	AC18	AC19	AC20
Porcentaje de asistencia a las capacitaciones por partes de los trabajadores de la UNC																				
Porcentaje de Aprobación las capacitaciones por partes de los trabajadores de la UNC																				

SE EVALUARÁ DE ACUERDO A LAS FUENTES DE VERIFICACION

SE EVALUARÁ DE ACUERDO A LAS FUENTES DE VERIFICACION

**NOTA: PORCENTAJES ESTIMADOS QUE SE ESPERAN ALCANZAR EN LAS DIFERENTES CAPACITACIONES**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



CUADRO 9: FUENTES DE VERIFICACIÓN - PDP ANUALIZADO 2017

**FUENTES DE VERIFICACIÓN – PDP ANUALIZADO 2017**

1. Listado de asistencia a las charlas de capacitación.
2. Encuestas de reacción – satisfacción de capacitación.
3. Evaluación de conocimientos.
4. Padrón de registro de certificados emitidos.
5. Registro fotográfico de capacitaciones.
6. Relación de certificados entregados.

*[Handwritten signatures and initials]*



## 8. CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo para las Personas (PDP 2017), de la Universidad Nacional de Cajamarca, queda detallado en las siguientes matrices.

- a) **CUADRO Nº 11:** Contiene las acciones de capacitación propuestas por cada eje estratégico. Se incluye el objetivo de capacitación específico para el año 2017.
- b) **CUADRO Nº 12:** Contiene las acciones de capacitación, el cronograma, el personal a quien estará dirigido la capacitación y el presupuesto estimado para la ejecución de cada una de las actividades de capacitación.

### 8.1. Eventos de capacitación:

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas a fortalecer las competencias personales y técnicas, alineadas a los objetivos institucionales y en cumplimiento del PDP anualizado y quinquenal.

### 8.2. Estrategias:

Las estrategias a emplear son: Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente, presentación de casos casuísticos de su área, realizar talleres, metodología de exposición – diálogo.

### 8.3. Tipos de Capacitación:

Habiéndose elaborado el Plan de Capacitación, alineándonos a la guía metodológica establecida por SERVIR, son:

- a) **Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.



- b) **Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

#### 8.4. Financiamiento

Para la realización del PDP Anualizado 2017, se tiene programado un presupuesto de Ochenta Mil y 00/100 Soles (S/. 80,000.00), el cual es financiado con la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios y que se encuentra debidamente presupuestado en el PIA 2017 de la U.N.C.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



CUADRO 10: ACCIONES Y OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN PDP ANUALIZADO 2017

EJES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN 2017
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL, ACREDITADA E INTERNACIONALIZADA	Curso: Pedagogía y Didáctica Docente.	✓ <b>OBJC:</b> Contar con una plana docente debidamente capacitada en nuevos enfoques de didáctica universitaria e investigación formativa en el proceso de Enseñanza - aprendizaje.
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA E INTERDISCIPLINARIA	Curso: Metodología de Investigación Científica.	✓ <b>OBJC:</b> Incrementar conocimientos sobre métodos y estrategias de investigación Científica. ✓ <b>OBJC:</b> Reconocer y emplear herramientas y recursos útiles para la publicación de artículos científicos.
EXTENSION, PROYECCION Y RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA	Curso: Responsabilidad Social Universitaria	✓ <b>OBJC:</b> Sensibilizar y concientizar a los integrantes de la Comunidad universitaria, sobre sus roles como promotores del crecimiento y desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad y de la región. La universidad tiene que ser un actor clave en el planteamiento de alternativas viables y sostenibles en los procesos de desarrollo, a nivel regional, local y nacional, de manera especial, contribuir a reducir las brechas productivas, realizando propuestas creativas e innovadoras para originar un nuevo modelo productivo que promueva la igualdad social y económica, ejecutando programas de proyección y extensión universitaria en marco de la Responsabilidad Social universitaria
FORMACION CONTINUA	Curso: Formación Continua, en la Universidad Nacional de Cajamarca.	✓ <b>OBJC:</b> Elevar la calidad de los programas de formación continua que ofrece la universidad.





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**

“Año del Buen Servicio del Ciudadano”



GESTION ADMINISTRATIVA MODERNA, TRANSPARENTE, EFICAZ Y EFICIENTE	Curso Office Profesional Avanzado 2016 (Word, Access y Excell)	✓ <b>OBJC:</b> Modernizar y mejorar el manejo eficaz, eficiente y con transparencia los sistemas administrativos, con un enfoque de Gestión por Resultados.
	Curso “Ley del Servicio Civil” y su Aplicación en la Universidad Nacional de Cajamarca	
	Diplomado “Gestión Pública Por Resultados”	
	Curso: Imagen Institucional y Relaciones Publicas y Protocolo	
	Curso: Liderazgo Secretarial	
	Curso: Articulación de los Sistemas Administrativos, para una Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Cajamarca.	
	Curso: Planeamiento Estratégico, bajo un enfoque de Gestión por Resultados en la UNC (PEI, POI, Presupuesto, PAC, Plan de Inversiones etc.)	
	Vulnerabilidad, Calidad de Vida y Bienestar	
	Curso Taller: Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Curso en Bioseguridad y Riesgo Biológico	
	Capacitación en Psicología (Terapia Sistémica Familiar – Curso Cajón de Arena – Biodanza – Terapia Gestalt)	
	Curso Motivacional: Relaciones Interpersonales y Armonía Laboral	
	Curso: Nueva Ley de Contrataciones del Estado Ley 30225 y sus Modificatorias Dec. Leg. 1341	

I Convención Académica de Servidores Administrativos de las Universidades Publicas de la Región Cajamarca “Manejo Eficiente y Transparente de los Sistemas Administrativos, y su aporte con el Licenciamiento y Acreditación Universitaria”

Diplomado Manejo de Sistemas Informáticos de la gestión administrativa del estado: SIAF – SIGA- SEACE – Gobierno Electrónico, Invierte.pe



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



CUADRO 11: CRONOGRAMA DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN - PDP ANUALIZADO 2017

Nº	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CRONOGRAMA/MES	PARTICIPANTES	
			PUESTO U OCUPACIÓN	PRESUPUESTO ESTIMADO S/.
1	Curso Office Profesional Avanzado 2016 (Word, Access y Excell)	Abril	Personal administrativo de la UNC	2,000.00
2	Curso "Ley del Servicio Civil" y su Aplicación en la Universidad Nacional de Cajamarca	Julio	Personal administrativo de la UNC	1,000.00
3	Diplomado "Gestión Pública Por Resultados"	Mayo	Personal administrativo de la UNC	27,000.00
4	Curso: Formación Continua, en la Universidad Nacional de Cajamarca.	Junio		1,600.00
5	Curso: Imagen Institucional y Relaciones Públicas y Protocolo	Junio		1,500.00
6	Liderazgo Secretarial	Abril	Personal administrativo de la UNC – secretarias/secretarios	2,000.00
7	Curso: Articulación de los Sistemas Administrativos, para una Gestión por Resultados en la Universidad Nacional de Cajamarca.	Junio	Funcionarios y Personal Administrativo de la UNC	1,500.00
8	Curso: Planeamiento Estratégico, bajo un enfoque de Gestión por Resultados en la UNC (PEI, POI, Presupuesto, PAC, Plan de Inversiones etc.)	Mayo	Autoridades, funcionarios, Docentes y Personal Administrativo de la UNC	3,000.00
9	Vulnerabilidad, Calidad de Vida y Bienestar	Junio	Personal Administrativo de la UNC	500.00
10	Curso Taller: Seguridad y Salud en el Trabajo	Julio	Personal Administrativo de la UNC	500.00
11	Curso en Bioseguridad y Riesgo Biológico	Julio	Personal Administrativo de la UNC	500.00
12	Capacitación en Psicología (Terapia Sistémica Familiar – Curso Cajón de Arena – Biodanza – Terapia Gestalt)	Agosto	Personal Administrativo de la UNC	500.00



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



13	Curso Motivacional: Relaciones Interpersonales y Armonía Laboral	Setiembre	Personal Administrativo de la UNC	500.00
14	Curso: Nueva Ley de Contrataciones del Estado Ley 30225 y sus Modificatorias Dec. Leg. 1341	Abril	Autoridades, funcionarios, Docentes y Personal Administrativo de la NC	1,500.00
15	Curso: Metodología de Investigación Científica.	Junio	Personal Docente de la UNC	2,000.00
16	Charlas: Pedagogía y Didáctica Docente	Agosto	Personal Docente de la UNC	2,000.00
17	I Convención Académica de Servidores Administrativos de las Universidades Publicas de la Región Cajamarca "Manejo Eficiente y Transparente de los Sistemas Administrativos, y su aporte con el Licenciamiento y Acreditación Universitaria"	Junio	Personal Administrativo de la UNC, con la participación de personal administrativo de las universidades públicas de la Región Cajamarca	15,000.00
18	Diplomado Manejo de Sistemas Informáticos de la gestión administrativa del estado: SIAF - SIGA- SEACE - Gobierno Electrónico, Invierte.pe	Setiembre	Personal Administrativo de la UNC	15,000.00
19	Curso: Responsabilidad Social Universitaria	Octubre	Personal Administrativo de la UNC	1,000.00
20	Curso - Taller en Formulación y Gestión de Proyectos de inversión. Nuevo Enfoque y Marco Normativo	Noviembre	Autoridades, funcionarios, Docentes y Personal Administrativo de la UNC	2,000.00
<b>TOTAL</b>				<b>80,000.00</b>

*[Handwritten signatures and scribbles]*



# AVEXOS

*[Handwritten signatures and scribbles]*



ANEXO Nº 01  
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación Anual de la Universidad Nacional de Cajamarca tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de sus colaboradores.

Para la elaboración del Plan de Capacitación Anual se requiere identificar previamente las necesidades de capacitación que incluya competencias, conocimientos y habilidades funcionales.

Para identificar dichas necesidades requerimos su participación como líder de equipo, completando la información que a continuación se solicita.

Sus datos como informante:

<b>Apellidos y Nombres</b>		
<b>Cargo</b>		
<b>Oficina o Unidad a la que pertenece</b>		
<b>Puestos bajo su supervisión directa</b>	<b>Denominación del Puesto</b>	<b>Número de Colaboradores</b>
	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	

A continuación solicitamos sus sugerencias sobre las necesidades de formación de sus colaboradores directos.

**Ejemplo de cómo llenar el formato:**

Denominación del Puesto	Conocimientos Requeridos, Habilidades funcionales y/o Actitudes	Temas específicos que se deben abordar en la capacitación	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombres y Apellidos de los colaboradores que Ud. sugiere que lleven esta capacitación
Analista de Planillas	Excel avanzado	Macros, funciones avanzadas, auditoria de fórmulas	3	
	.....	.....	.....	
Asistente	Redacción efectiva	Elaboración de informes, manejo de ortografía y redacción	1	
	Proactividad	Más iniciativa para el trabajo	2	

En la siguiente sección, le solicitamos complete la información del formato según lo indicado. La fecha límite para recibir sus sugerencias, es el día .....de 2017. Agradecemos de antemano su participación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA**  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



Denominación del Puesto	Conocimientos Requeridos, Habilidades funcionales y/o Actitudes	Temas específicos que se deben abordar en la capacitación	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombres y Apellidos de los colaboradores que Ud. sugiere que lleven esta capacitación

*[Handwritten signatures and scribbles in the bottom left corner]*







**ANEXO 02**

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Oficina General de Recursos Humanos – Oficina de Escalafón – Comité PDP – UNC - 2017

La presente tiene por objeto determinar el grado de satisfacción de los participantes del Curso Taller, es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

<b>DENOMINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:</b>				
<b>FECHA DE EJECUCIÓN:</b>				
Por favor, marque con una X la opción que mejor refleje su opinión en una escala de 1 a 4 (1= Total desacuerdo 2= En desacuerdo 3= De acuerdo 4= Total acuerdo).				
<b>TEMA</b>				
	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
<b>Metodología</b>				
1- Los objetivos de la capacitación fueron claros.				
2- Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos.				
3- La capacitación fue relevante y útil.				
<b>Material e instalaciones</b>				
4- Los materiales que recibió fueron acertados y suficientes.				
5- Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir.				
6- El contenido fue oportuno y de calidad.				
7- La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo.				
8- La instalación cuenta con los recursos audiovisuales suficientes para la sesión.				
9- La instalación es cómoda para el desarrollo de la sesión.				
<b>Expositor</b>				
10- Inició puntualmente la capacitación.				
11- Domina los temas tratados.				
12- Tienen dominio de grupo.				
13- Se evacuaron las dudas de los participantes.				
14- Se estimuló la interacción del grupo.				
15- Manejó adecuadamente el tiempo de la sesión.				







Organización				
16- La organización del taller y el soporte logístico fueron apropiados.				
17- La duración de la capacitación fue adecuada.				
18- La sesión se cumplió en el horario dispuesto.				
Autoevaluación				
19- La capacitación me generó nuevas expectativas.				
20- Los contenidos expuestos generan un aporte importante para el desarrollo de mis funciones.				
COMENTARIOS Y SUGERENCIAS ADICIONALES				

NOTA: Su opinión es importante para el mejoramiento de las acciones de capacitación.

Muchas Gracias

Cajamarca, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017





**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

UNIDAD/DPTO: ----- ÁREA/SERV.:-----

EVALUADO: -----

PUESTO: ----- FECHA DE INGRESO:-----

EVALUADOR: -----

FECHA DE LA EVALUACIÓN: -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

**INSTRUCCIONES**

Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Oficina General de Recursos Humanos.

1. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
2. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
3. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

- Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.  
 Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.  
 Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.  
 Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.  
 Sobresaliente: 5 ---Superior.- Rendimiento laboral sobresaliente.

4. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
5. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmado por el Jefe inmediato), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
6. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

Nº	ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	SOBRE-SALIENTE	PUNTAJE
		1	2	3	4	5	
	<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
1	Termina su trabajo oportunamente	1	2	3	4	5	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"



2	Cumple con las tareas que se le encomienda	1	2	3	4	5	
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo	1	2	3	4	5	
<b>CALIDAD</b>							
4	No comete errores en el trabajo	1	2	3	4	5	
5	Hace uso racional de los recursos	1	2	3	4	5	
6	No Requiere de supervisión frecuente	1	2	3	4	5	
7	Se muestra profesional en el trabajo	1	2	3	4	5	
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato	1	2	3	4	5	
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
9	Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	
10	Brinda una adecuada orientación a los usuario	1	2	3	4	5	
11	Evita los conflictos dentro del equipo	1	2	3	4	5	
<b>INICIATIVA</b>							
12*	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	1	2	3	4	5	
13	Se muestra asequible al cambio	1	2	3	4	5	
14	Se anticipa a las dificultades	1	2	3	4	5	
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas	1	2	3	4	5	
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>							
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo	1	2	3	4	5	
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	1	2	3	4	5	
<b>ORGANIZACIÓN</b>							
18	Planifica sus actividades	1	2	3	4	5	
19	Hace uso de indicadores	1	2	3	4	5	
20	Se preocupa por alcanzar las metas	1	2	3	4	5	
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>							



COMENTARIOS Y SUGERENCIAS ADICIONALES


*[Handwritten signatures]*