



RESOLUCIÓN N° 0473-2017-R-UNALM

La Molina, 04 de agosto de 2017

VISTO:

La comunicación N° 1395/17 DIGA, de fecha 04 de agosto del 2017 del Director General de Administración, por la que solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP Anualizado 2017.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N°1165-ORH-2017 de fecha 02 de agosto de 2017 de la Oficina de Recursos Humanos y el Acta N°01 de Sesión Ordinaria del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP UNALM de fecha 19.07.2017.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece, entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al Organismo Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone en su artículo 3° que, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los que contienen los objetivos de desarrollo de las personas; asimismo, las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, el referido dispositivo establece además que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, por su parte, mediante la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que la integran; Que el artículo 10° de la citada ley 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. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los





RESOLUCIÓN N° 0473-2017-R-UNALM

La Molina, 04 de agosto de 2017

- 2 -

servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en concordancia con lo descrito, el artículo 9° del Reglamento de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos; Que en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual, se elaborará a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual, y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; asimismo, se detalla en dicho numeral, los aspectos que debe contener el referido plan;

Que, según el numeral 5.2.7 de la Directiva en mención, el titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento; Que de acuerdo al literal b) del numeral 6.4.1.1 “Funciones del Comité de Planificación de la Capacitación”, es función del comité validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos;

Que, una vez aprobado el Plan de Desarrollo para las personas, que se ejecutará en el presente ejercicio, éste debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe);

Que, por Resolución Rectoral N° 0009-2015-R-UNALM de fecha 09 de enero del 2015 se conforma el Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Universidad Nacional Agraria La Molina;





RESOLUCIÓN N° 0473-2017-R-UNALM

La Molina, 04 de agosto de 2017

- 3 -

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo Anualizado 2017, realizado por la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que en dieciocho (18) folios se adjunta a la presente resolución y ha sido revisado y visado por el Comité antes referido;

Por estas consideraciones, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 314° literal b) del Reglamento General de la UNALM y, estando a las atribuciones conferidas al señor Rector, como Titular del Pliego;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.** - Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado – 2017 de la Universidad Nacional Agraria La Molina, que en dieciocho (18) folios se adjunta y forma parte de la presente resolución;

**ARTÍCULO 2°.** - Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado – 2017 de la Universidad Nacional Agraria La Molina a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe)

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Nancy Guiliانا Santos Valdeos  
SECRETARIO GENERAL (e)

Enrique Ricardo Flores Mariazza  
RECTOR



CSU.

# UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA



*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

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

**PDP ANUALIZADO 2017**

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

**PDP ANUALIZADO 2017**

**COMITÉ DE ELABORACIÓN**

**Sr. Luis Antonio Bringas Llontop**

Director General de la Dirección General de Administración de la UNALM  
**Presidente**

**Ing. Julio Hugo Angeles Olivera**

Jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos de la UNALM  
**Secretario**

**Ing. Alberto Enrique Valcárcel Remond**

Jefe de la Oficina de Planificación de la UNALM  
**Miembro**

**Lic. Elsa Jacqueline Huertas Aponte**

Representante del Personal de la UNALM  
**Miembro**



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

**PDP ANUALIZADO 2017**

**APOYO TÉCNICO**

**Eco. Noris Elda Castro Acevedo**

Jefa de la Unidad de Racionalización de la Oficina de Planificación de la UNALM



**Abog. Haydee Chávez Callañaupa**

Asistente Administrativo de la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la  
UNALM

**ÍNDICE**

## I. PRESENTACIÓN

## II. ASPECTOS GENERALES

1. MARCO LEGAL
2. ALCANCE DEL PLAN
3. VIGENCIA
4. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO
5. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNALM
6. OBJETIVOS INSTITUCIONALES
7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN
8. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA CAPACITACIÓN
9. METAS DE CAPACITACIÓN
10. INDICADORES DE CAPACITACIÓN



## EVALUACIÓN

1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA
2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

## IV. CAPACITACIÓN

CUADRO N° 1: ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2016 DE LA UNALM

## V. ANEXO 01: RESOLUCIÓN N° 009-2015-R-UNALM-2015-UNALM

Resolución que conforma el Comité de elaboración del Plan del Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Universidad Nacional Agraria La Molina

## I. PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional Agraria La Molina (UNALM) ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2017, alineado a nuestros documentos de gestión el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional, aprobado mediante Resolución N° 2012-R-UNALM y según la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”.

En la UNALM se entiende que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, a las acciones del Estado y a alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

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



El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2017 tiene como objetivo llevar a cabo las acciones de capacitación orientadas a la mejora continua de la Institución, con la mayor eficacia y eficiencia, cuyos resultados se encontrarán alineados a los objetivos institucionales y a su vez generar desarrollo y bienestar a los servidores.



## II. ASPECTOS GENERALES

### 1. MARCO LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011 PCM
- 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 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.
- 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.
- Directiva 001-2011-SERVIR-GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 2. ALCANCE DEL PLAN

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado alcanza a los servidores nombrados y contratados que desarrollan sus actividades laborales en las diferentes dependencias de la UNALM, y que se encuentran comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y al personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios.

**3. VIGENCIA**

El presente plan de capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación y será ejecutado a lo largo del mismo año en que se presente a SERVIR, estando sujeto a la aprobación de su presupuesto. El plan no es limitativo y estará sujeto a variaciones previa evaluación de las propuestas por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, ante cambios relevantes en la Institución.

**4. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO**

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 de la Universidad Nacional Agraria La Molina 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 teniendo como objetivo llevar a cabo las acciones de capacitación orientadas a la mejora continua de la Institución, a través del desarrollo de competencias en los servidores de la UNALM, con énfasis en el cierre progresivo de las brechas detectadas mediante el diagnóstico de necesidades de capacitación.

**5. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNALM****MISIÓN**

La Universidad Nacional Agraria La Molina es una institución educativa universitaria especializada en la formación de profesionales competentes para los sectores agrosilvopecuario, pesquero, alimentario y económico, que se distinguen por ser líderes, proactivos, innovadores, competitivos, con capacidad de gestión y tener compromiso social. Genera, y aplica conocimientos obtenidos de la investigación básica y aplicada para el desarrollo sostenible del país.

**VISIÓN**

La Universidad Nacional Agraria La Molina pretende alcanzar el nivel de liderazgo, basado en la enseñanza-aprendizaje, investigación, extensión universitaria y proyección social, de calidad, y ser referente en los sectores agrosilvopecuario, pesquero, alimentario y económico, promoviendo el manejo de los recursos naturales y la conservación del ambiente para el desarrollo del país, con creatividad y profesionalismo. Contará para ello, con óptimos recursos y eficientes procesos administrativos.

*[Handwritten signature]*

**6. OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

- Incrementar la producción investigadora de la UNALM para consolidarse como la pionera en el sector, con repercusión que trascienda en la región.
- Fomentar la extensión y proyección social en el campo de acción de las disciplinas que correspondan a la institución.
- Promover la integración de la comunidad universitaria, mejorando significativamente la identificación y compromiso con la institución.
- Optimizar el apoyo al estudiante en el sistema asistencial social de servicios básicos médicos, servicio del comedor universitario, servicio de transporte universitario, apoyo al alumno con residencia, servicio de educación física, deportes y recreación; que permiten el desarrollo de la comunidad universitaria.
- Invertir en la formación continua del personal docente y administrativo, a fin de que se asegure la actualización en cada una de sus áreas en ciencia, tecnología y administración.
- Registrar y proteger ante los organismos competentes de la sociedad, la producción intelectual de la UNALM, a fin de desarrollar un entorno adecuado para la creación científica y la innovación tecnológica así como la actualización de laboratorios.
- Sistematizar los procesos de la institución a través de un Sistema de Información y Comunicación, con el fin de optimizar los recursos a través del uso de un software aprovechando su potencialidad y que torne los procesos más eficaces y eficientes.

**7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN**

- Mejorar y actualizar el desempeño laboral de los servidores, de acuerdo a las labores que realizan conforme a sus funciones.
- Contar con personal motivado y comprometido; implementar un Sistema de Recursos Humanos que aborde aspectos de motivación, empoderamiento, inteligencia emocional y aceptación al cambio.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.

**8. METAS DE CAPACITACIÓN**

- Capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional, actitud de aceptación al cambio, auto-motivación y empoderamiento.
- Mejores relaciones entre la institución y el personal
- Personal altamente motivado, comprometido con la misión y visión institucional.

**9. INDICADORES DE CAPACITACIÓN**

- Número total de personas capacitadas.
- Número de personas capacitadas por áreas.
- Número de asistentes por capacitación.

**10. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA CAPACITACIÓN**

La Universidad Nacional Agraria La Molina, cuenta con una población de 847 trabajadores administrativos, distribuidos por las modalidades:

- Personal Nombrado: 374
- Personal Contratado: 105
- Contrato Administrativo de Servicios (CAS): 337



### III. EVALUACIÓN

#### I. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Para llevar a cabo el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación se realizó un diseño de investigación, el cual se basa en la recopilación de datos brindados por los jefes de las diferentes unidades orgánicas de la UNALM, a través del formato **Matriz de Acciones de Capacitación**.

Mediante comunicación la Oficina de Recursos Humanos remitió el formato en mención a las diferentes unidades orgánicas de la UNALM, siendo atendido nuestro requerimiento, encargándose la Oficina de Recursos Humanos de alcanzar los documentos remitidos al Comité de Elaboración del PDP.

El comité de elaboración del PDP, recopiló y sistematizó la información de los formatos de Matriz de Acciones de Capacitación remitidos por las diferentes unidades orgánicas de la UNALM, lo que nos permitió observar y evaluar de forma directa las necesidades de cada área y así determinar las capacitaciones que deben ser priorizadas, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal otorgada para tal fin.

A continuación se adjunta modelo de Formato **Matriz de Acciones de Capacitación**:

#### UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

##### OFICINA DE RECURSOS HUMANOS MATRIZ ACCIONES DE CAPACITACIÓN

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES:

\* INDICAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN PRIORITARIAS DEL PERSONAL A SU CARGO

\* ES IMPORTANTE QUE COMPLETE TODAS LAS COLUMNAS. NO ES NECESARIO QUE COMPLETE TODAS LAS FILAS

	ACCIONES DE CAPACITACIÓN (CURSOS, SEMINARIOS, TALLERES)	OBJETIVO (DESCRIPCIÓN DE NECESIDADES A LOGRAR)	N° PARTICIPANTES
1			
2			
5			

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JEFE: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El Proceso de evaluación correspondiente al PDP Anualizado 2017 se enmarca dentro del modelo de Donald Kirkpatrick el cual se compone de cuatro niveles:

Dicho modelo presenta 4 niveles que son los siguientes: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

### Nivel 1. Reacción.

El nivel 1 nos permite medir el grado de satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante un cuestionario al acabar el curso. La evaluación de este nivel sirve fundamentalmente para valorar los aspectos positivos y negativos de una actividad formativa, con el fin de mejorarlo en ediciones futuras.

El evaluador reúne información sobre las opiniones de los participantes sobre determinadas características básicas del curso: los objetivos, contenido, utilidad, la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, materiales didácticos utilizados, etc.

A continuación se adjunta modelo de formato de Encuesta de Evaluación, el cual nos permitirá medir el grado de satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación.



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS				
ENCUESTA DE EVALUACIÓN – CURSO XX				
Fecha:				
Para esta oficina es muy importante conocer el concepto que tiene acerca de la capacitación que ha recibido, por esta razón queremos solicitarle que responda la presente encuesta ANÓNIMA. Gracias por ayudarnos a mejorar.				
Por favor, marque con un X la opción que mejor refleje su opinión				
TEMA	Excelente	Bueno	Regular	Malo
<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(a)</b>					
10-	Inició puntualmente la capacitación.				
11-	Domina los temas tratados.				
12-	Tienen dominio de grupo.				
13-	Se resolvieron las dudas de los participantes.				
14-	Se estimuló la interacción del grupo.				
15-	Manejó adecuadamente el tiempo de la sesión.				
<b>Organización</b>					
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.				
<b>Autoevaluación</b>					
19-	La capacitación me generó nuevas expectativas.				
20-	Participé activamente durante la capacitación.				
21-	Los contenidos expuestos generan un aporte importante para el desarrollo de mis funciones.				
22-	La aplicación de esta herramienta en mi trabajo cotidiano será frecuente.				
<b>SUGERENCIAS:</b>					



*Handwritten signatures and initials.*

**Nivel 2. Aprendizaje.**

El nivel 2 del modelo de Kirkpatrick intenta medir los conocimientos y habilidades adquiridos por los participantes a lo largo del curso. Para conseguir este objetivo se puede realizar una prueba de control de conocimientos antes y después de la acción formativa o también otros métodos como entrevistas con los participantes del curso o pruebas de habilidades, realización de un trabajo de campo, etc.

Las evaluaciones de este nivel determinan el grado en que los participantes realmente asimilaron lo que se les impartió, y puede estudiarse la relación entre el aprendizaje y algunas características de la acción de capacitación, como pueden ser el contenido del curso, las actividades de aprendizaje, la estructura del curso, los materiales y las herramientas empleadas, etc.

Para evaluar las capacitaciones en este nivel, se solicitará a los proveedores de los cursos de capacitación realizar una prueba de conocimientos al finalizar el curso, lo cual determinará el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió y a la vez, permitirá identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

### **Nivel 3. Comportamiento.**

Este nivel intenta medir si los participantes de un curso aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos, y en consecuencia se producen cambios en la prestación de los servicios. Tenemos que tener en cuenta que estos cambios en la prestación del servicio pueden no ser inmediatos, y por tanto se deberá esperar, entre tres y seis semanas, hasta poder hacer una valoración adecuada. La evaluación habitualmente es realizada mediante evaluaciones de desempeño por competencias, las cuales se implementan semestral o anualmente.

En este tercer nivel de evaluación nos preguntamos si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron en el aula, cuáles son los elementos que usan más y por qué hay algunos elementos del curso que no se usan en absoluto. Se podrá, por tanto, decidir si el programa debe ser rediseñado para lograr mejores resultados, o si se deben introducir cambios en el entorno laboral, o si se deben modificar los requisitos de acceso a la capacitación.

Por lo que, para medir la capacitación en este nivel se utilizarán las evaluaciones de desempeño semestrales, las cuales nos indicarán el nivel del logro de competencias, siendo los jefes directos los responsables de realizar esta evaluación.

### **Nivel 4. Resultados.**

En este último nivel se intenta medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización. Este impacto puede ser fundamentalmente de tipo financiero, satisfacción del usuario, o resultados en salud, y está vinculado a los resultados o a la imagen corporativa de una cierta organización.

La finalidad de este nivel es medir si los objetivos planificados en la acción de capacitación se trasladan a la organización de forma efectiva y eficiente, para ello, se deben diseñar estudios que evalúen los resultados de la organización antes y después de recibir la capacitación. También como en el nivel anterior debe pasar un cierto tiempo antes de realizar los resultados.

La evaluación en este nivel se implementará a mediano plazo, usando como base el Plan Operativo Institucional y el Plan Estratégico de la UNALM.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



#### IV. CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017 de la UNALM considera acciones de capacitación (ver Cuadro N° 1: Acciones de Capacitación programadas en el marco del Plan De Desarrollo de Personas 2017 de la UNALM), las cuales fueron evaluadas y priorizadas por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, de acuerdo a las necesidades de capacitación de las diversas unidades orgánicas de la UNALM, incluyendo una temática con incidencia directa en el desarrollo institucional y de sus unidades orgánicas.

Para el desarrollo de las capacitaciones, la Oficina de Recursos Humanos efectuará la convocatoria para la inscripción en los cursos de capacitación, dicha inscripción se realizará a través de una carta de compromiso del servidor comprometiéndose a asistir a todas las fechas del evento. Para el éxito de las capacitaciones es necesario contar con el compromiso tanto del trabajador como del jefe de las unidades orgánicas.

En lo que respecta a la ejecución del PDP Anualizado 2017, éste se llevara a cabo de acuerdo a lo siguiente:

- Los Lineamientos serán establecidos por la Oficina de Recursos Humanos, en concordancia con la normativa de SERVIR.
- Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2017, excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuenten con el sustento correspondiente y serán evaluados para su aceptación por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Hoo'.

A second handwritten signature in black ink, appearing to be 'XCN'.



*[Handwritten signatures and initials]*

**Cuadro N° 1: ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROGRAMADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017 DE LA UNALM**

N°	TEMA	OBJETIVO	FECHA ESTIMADA
1	Calidad en el servicio y atención al cliente	Lograr que el personal de la UNALM desarrolle la mejora continua en sus procesos de atención al Cliente, contribuyendo al logro de un desarrollo sostenible en el servicio, a través de buenas prácticas en la UNALM	Agosto, Setiembre, Octubre
2	Ofimática – Microsoft Word – Nivel Intermedio / Avanzado	Proporcionar al participante las herramientas principales para el manejo de Microsoft Word 2013, a nivel intermedio / avanzado	Setiembre
3	Ofimática – Microsoft Excel – Nivel Intermedio / Avanzado	Proporcionar al participante las herramientas principales para el manejo de Microsoft Excel 2013, a nivel intermedio / avanzado	Setiembre
4	Sistema de control interno: Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno	Capacitar a los miembros que conforman el Comité de Control Interno de la UNALM, a efectos de conocer y ejecutar las acciones conducentes en el marco de las funciones conferidas que se refrendan conforme a ley	Agosto
5	Ecoeficiencia: a) Segregación de residuos sólidos, b) Sensibilización sobre la importancia de la ecoeficiencia	Capacitar al personal de la UNALM en las acciones concernientes al Plan de Ecoeficiencia que existe en la UNALM, que emana del Gobierno Central	Setiembre
6	Actualización de las Contrataciones del Estado 2017	Comprender el ámbito de aplicación de la normativa de Contrataciones del Estado y los límites que se tiene para ello, Desarrollar capacidades para la adecuada elaboración de reglas para la selección de proveedores.	Octubre
7	SIAF – SIGA	Adquirir los conocimientos necesarios para registrar, analizar, interpretar las diferentes operaciones administrativas, presupuestales registradas en el DEMO SIAF 2017, lo que permita acreditar las habilidades de quienes operan el manejo del SIAF SP	Octubre
8	Diplomado “Diseño de Data Center”	Desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones y la reducción de sus costos, a fin de automatizar los procesos con el fin de lograr mayor efectividad y eficiencia	Agosto



El financiamiento de las acciones de capacitación provendrá de los recursos procedentes del Tesoro Público, en el marco del presupuesto asignado para tal finalidad.

La Molina, 01 de agosto de 2017

**Sr. Luis Bringas Llontop**

Director General de la Dirección General de Administración de la UNALM  
**Presidente**



**Ing. Julio Hugo Angeles Olivera**

Jefe(e) de la Oficina de Recursos Humanos  
de la UNALM  
**Secretario**

**Ing. Alberto Enrique Válcárcel Remond**

Jefe de la Oficina de  
Planificación de la UNALM  
**Miembro**

**Lic. Elsa Jacqueline Huertas Aponte**  
Representante del Personal de la UNALM  
**Miembro**



**V. ANEXO 01: RESOLUCION N° 009-2015-R-UNALM**

Resolución que conforma el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de la Universidad Nacional Agraria La Molina.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA**

Teléfono 614-7800 Anexos 211 - 212 Fax 614-7118\* Email: secgeneral@lamolina.edu.pe Apartado 12-056 - Lima-Perú

La Molina, 09 de Enero del 2015  
TR. N° 0009-2015-R-UNALM

Señor

Presente:

Con fecha 09 de Enero del 2015, se ha expedido la siguiente Resolución:  
**"RESOLUCIÓN N° 0009-2015-R-UNALM.- La Molina, 09 de Enero del 2015.**  
**CONSIDERANDO:** Que, conforme a lo establecido en el Artículo Primero de la Resolución N° 0492-2011-UNALM de fecha 13 de junio del 2011, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Universidad Nacional Agraria La Molina; Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-SERVIR/PE, dispone la conformación de un Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual debe estar conformado por al menos cuatro miembros; El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces, y un representante del personal administrativo de la entidad, elegido mediante votación secreta por el periodo de tres años, así como un alterno; en los tres primeros casos los integrantes participarán en el comité a plazo indeterminado; Que, los representantes del personal de la Universidad Nacional Agraria La Molina designados con Resolución N° 0492-2011-UNALM cumplieron el periodo por el cual fueron elegidos; Que, el 09 de julio de 2014 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley Universitaria N° 30220, y a la fecha nos encontramos en proceso de adecuación a la nueva Ley, no habiendo Comité Electoral Universitario a fin de poder elegir a los representantes de los trabajadores administrativos; Que, siendo necesario la continuación de las funciones del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Universidad Nacional Agraria La Molina designado mediante Resolución N° 0492-2011-UNALM y no siendo posible convocar a nuevas elecciones, se requiere la prórroga de la designación de los representantes del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina, hasta la elección de los nuevos representantes; Que, es necesario reconstituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado nombrado mediante Resolución N° 0492-2011-UNALM; Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 158° Inciso b) del Reglamento General de la UNALM y estando a las atribuciones conferidas al señor Rector, como Titular del Pliego; **SE RESUELVE:**  
**ARTÍCULO PRIMERO.-** Prorrogar el nombramiento de los representantes Titular y Alterno del personal administrativo de la UNALM, designado mediante Resolución N° 0492-2011-UNALM, hasta la elección de los nuevos representantes por el Comité Electoral Universitario. **ARTÍCULO SEGUNDO.-** Reconstituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Universidad Nacional Agraria La Molina, designado mediante Resolución N° 0492-2011-UNALM, de la siguiente manera:

- Director General de la Dirección General de Administración, Presidente
- Jefe de la Oficina Administrativa de Planificación
- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Secretario
- Sra. Elsa Jacqueline Huertas Aponte (Representante del Personal - Titular)
- Sr. Juan Virgilio Medrano Mejía (Representante del Personal - Alterno)



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA**

Teléfono 614-7800 Anexos 211 - 212 Fax 614-7116\* Email: secgeneral@lamolina.edu.pe Apartado 12-056 - Lima-Perú

La Molina, 09 de Enero del 2015  
TR. N° 0009-2015-R-UNALM

-2-

**ARTÍCULO TERCERO.-** El Comité designado ejercerá sus funciones observando la normatividad y directivas que se dicten para aplicar las políticas nacionales en materia de desarrollo y capacitación. Regístrese, comuníquese y archívese. Fdo.- Jesús Abel Mejía Marcacuzco.- Rector.- Fdo.- Angel Fausto Becerra Pajuelo.- Secretario General.- Sellos del Rectorado y de la Secretaría General de la Universidad Nacional Agraria La Molina".

Lo que cumpla con poner en su conocimiento.

Atentamente,

SECRETARIO GENERAL

c.c.: MIEMBROS DE LA COMITÉ

