



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Cerro de Pasco, marzo 28 del 2017.

Oficio N° 149-2017-R

Doctor
Juan Carlos Cortes Carcelén
PRESIDENTE EJECUTIVO SERVIR
Pasaje Francisco de Zela No. 150 - piso- 10 – Jesús María
Lima.

ASUNTO: a) Remito aprobación del Plan Desarrollo de las Personas 2017 – UNDAC.
b) Designación del Comité de Planificación de la Capacitación de la UNDAC.

Mediante el presente reciba mis cordiales saludos a nombre de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y a la vez remitir adjunto al presente las Resoluciones Rectorales que aprobaron lo siguiente:

1. Resolución Rectoral No. 055-2017-UNDAC-R, que aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado – 2017 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, adjunto de respectivo Plan de Desarrollo de las personal.
2. Resolución Rectoral No. 056-2017-UNDAC-R, que designó a partir del 24 de marzo de 2017 el Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi deferencia personal.

Atentamente,

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión


Dr. Felipe YALI RUPAY
RECTOR

c.c. archivo.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Creada por Ley 15527 promulgada el 23 de Abril de 1965

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 055-2017-UNDAC-R.

Cerro de Pasco, 24 de marzo de 2017.

VISTO:

El Proveído N° 531-2017-R., de fecha 24 de marzo de 2017 el señor Rector, propone el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado - 2017 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado en su Artículo 18°, y la Ley N° 30220, Ley Universitaria, en su Artículo 8° establecen que las universidades tienen autonomía en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba la Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Art. 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece 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;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la misma tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023. También están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes 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 Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley;

Que, el señor Rector, propone la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado - 2017 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, dentro del marco normativo vigente;

De conformidad con la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto Universitario y con cargo a dar cuenta al Honorable Consejo Universitario; y,

El Rector, en uso de las facultades que le confiere la ley.

RESUELVE.-

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado - 2017 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Disponer a la Dirección General de Informática y Estadística, la publicación de la presente Resolución y el anexo en la página web institucional.

ARTICULO TERCERO.- Disponer a la Dirección de Recursos Humanos, hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución adjunto del respectivo Plan.

ARTÍCULO CUARTO.- Remitir la presente Resolución al Consejo Universitario y demás instancias competentes para los fines consiguientes.

Regístrese, comuníquese y archívese



Dr. Felipe YALI RUPAY
Dr. Felipe YALI RUPAY
RECTOR



Lic. Oscar Abel FIGUEROA MEJÍA
Lic. Oscar Abel FIGUEROA MEJÍA
SECRETARIO GENERAL

C. C.:

C. U. / Juan Carlos Cortes Carcelén, Presidente Ejecutivo SERVIR - Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10 Jesús María, Lima / Rector / D. Recursos Humanos / SERVIR / Archivo.

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

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



OFICINA DE CAPACITACION Y EVALUACION

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

CERRO DE PASCO, MARZO 2017

PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2017

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Director General de Administración de la UNDAC
Presidente

Director de la Oficina de Recursos Humanos de la UNDAC
Secretario

Director de la oficina De Planificación y Presupuesto de la UNDAC
Miembro



Representante del Personal de la UNDAC
Miembro

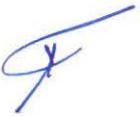


**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO**

PDP ANUALIZADO 2017

APOYO TÉCNICO

Mg Cesar Augusto Meza Andamayo
Directivo Responsable de Capacitación y Evaluación



Asistente Administrativo de la UNDAC



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONALS ANUALIZADO

INTRODUCCION

En el marco de la Política de Aseguramiento de la Calidad, el objetivo general del licenciamiento es que todas las universidades cumplan con las CBC establecidas como un umbral mínimo de calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario, en el momento actual en el cual la competitividad y la eficiencia de las Instituciones privadas o públicas son elementos de supervivencia y definen el futuro de las organizaciones, la utilización efectiva de políticas para la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos se torna cada vez más necesaria.

Los procesos de capacitación aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los trabajadores adquieren y desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, logrando modificar su actitud frente a los quehaceres de la organización el puesto y el ambiente laboral, la capacitación para los servidores administrativos de la UNDAC, es un proceso que comienza a partir de la determinación de los objetivos estratégicos de desarrollo de la Universidad es por ello que la intención del presente plan es garantizar la transferencia de tecnologías, de conocimientos, de habilidades y destrezas adquiridos dentro y fuera de la Institución; el traslado de todo este know-how vía intercambio de experiencias y benchmarking, permitirá a la organización adaptarse a las exigencias de los tiempos y a los retos que la globalización plantea en términos de eficiencia, eficacia y calidad.

Este proceso también significa elevar el nivel profesional, técnico y educacional para el mejoramiento laboral, así como el desarrollo personal e institucional, que permita logros de excelencia en el trabajo y al mismo tiempo la obtención de mejores condiciones de vida. Es un factor que coadyuva al mejor cumplimiento de las tareas, sustantivas de la universidad.

Los programas que contempla el plan estarán orientados y deberán aplicar los principios de la filosofía de educación para adultos en el proceso de capacitación. Los cursos contendrán: diseño curricular, determinación de contenidos temáticos, estructuración didáctica, etc., que sean congruentes con las labores universitarias y con una proyección para que la capacitación y la enseñanza se vinculen al desarrollo de nuevas tecnologías para el trabajo administrativo, de investigación, de apoyo a la docencia y de extensión y difusión de la cultura, con base en la premisa fundamental de "fortalecer la identidad institucional y la valoración al trabajo".

ANTECEDENTES

Desde su creación como filial de la Universidad Comunal del Centro Hoy Universidad Nacional del Centro en 1962, luego su independización en 1965, hasta la fecha, la UNDAC ha tenido la preocupación permanente por la capacitación de su personal y ha procurado el desarrollo personal de sus trabajadores, impulsando sus valores institucionales, el mismo que se ejecutaba de acuerdo a las necesidades de la universidad, al requerimiento del servidor y a la disponibilidad del presupuesto anual.

Sin embargo también es evidente que dichas capacitaciones se han desarrollado sin un horizonte definido por lo que se adolecía del respectivo plan y su correspondiente financiamiento.

No obstante de existir normas legales que regulen la capacitación en la Institución, siempre ha sido una seria limitante el aspecto financiero, tal es así que quedaron en disposiciones con letra muerta como el artículo 72 ° incisos a) y b) del D.S. N° 005-90-PCM que dispone que el 0.5 % de la Planilla mensual debe ser aportado por el Estado, y de los ingresos propios que genera la institución por concepto de servicios académicos también deben constituir este fondo para capacitación, en ambos casos no se reglamentó apropiadamente y el Ministerio de Economía y Finanzas no permite dicha transferencia del Tesoro público y los recursos propios tienen destino en inversión para infraestructura generalmente, al margen de que no se considera la capacitación como un rubro presupuestal de inversión sino como gasto corriente

Del mismo modo, anualmente en reuniones entre las Autoridades Universitarias y los Dirigentes de los gremios sindicales SUTUNDAC y SIDETRAUNDAC, se acordaban desarrollar capacitaciones y siempre se vieron frustrada por el mismo problema presupuestal.

La gestión actual 2016 – 2020 ha comprendido plenamente que solo una capacitación relevante y significativa, es decir, basada en los principios de la filosofía de la educación puede ser exitosa y la capacitación como un medio de formación educativa y cultural de sus trabajadores que genere un ambiente laboral favorable que se identifique plenamente con las funciones sustantivas de la UNDAC y que contribuya al logro de sus objetivos.

ALCANCE

El Presente Plan de las Personas anualizado es de aplicación a los servidores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión que se encuentran regulados por los regímenes del Decreto Supremo 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico" y el Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio". (CAS)

RESPONSABILIDAD

La Oficina de Capacitación y Evaluación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión es la Responsable de organizar, desarrollar, dirigir, coordinar, las actividades de capacitación; en tanto la Dirección de Recursos Humanos tendrá como responsabilidad el de supervisar y controlar las mismas.

FUNDAMENTACION 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 Publico.
- ✓ 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 141-2016-SERVIR-GDRC, directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



VIGENCIA

El presente plan de capacitación anualizado entra en vigencia a partir de su aprobación y será desarrollado a lo largo del periodo anual en el que se presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), estando sujeto a variaciones previa evaluación por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

I ASPECTOS GENERALES

Objetivo del PDP anualizado

Desarrollar las capacidades del talento humano que implica mejorar las capacidades institucionales para mejorar el rendimiento de la unidades orgánicas y el desarrollo de las capacidades y competencias del personal de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

MISION Y VISION INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Misión

Ser una universidad con calidad académica y responsabilidad social generando ciencia, tecnología y patentes para el desarrollo integral-sostenible de la sociedad en la región, el país y del orden mundial.

Apoyar a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC) en el logro de sus objetivos en los ejes de Formación de Profesionales, de Investigación, de Proyección Social y de Gestión Institucional y de Gobierno, a través de diversas modalidades para elevar la calidad y eficiencia en el trabajo y el servicio que se brinda.

Visión

Formar profesionales competentes, investigadores, prospectivos con sensibilidad social.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

- Planificar una gestión estratégica participativa de calidad, para la formación profesional, investigación y responsabilidad social; con transparencia; logrando la legitimidad regional y nacional.

- Organizar, dirigir y controlar un sistema de gestión de calidad, para el cumplimiento eficaz de las funciones sustantivas de la institución.
- Lograr el posicionamiento regional, nacional e internacional, asegurando la difusión de la calidad académica a través de un sistema de información y comunicación, contribuyendo a la toma de decisiones de orden político, económico de orden político, económico, educativo, tecnológico, social y cultural.
- Gestionar estratégicamente la formación profesional con calidad académica, para el desarrollo social, científico y tecnológico del país, en el marco de la acreditación institucional.
- Orientar las actividades universitarias centradas en el estudiante y el egresado, desde el ingreso, permanencia en la universidad y el seguimiento de su inserción en el mercado laboral; garantizado el cumplimiento de su proyecto de vida
- Orientar las investigaciones científicas y tecnológicas, para resolver necesidades sociales.
- Optimizar la comunicación e integración con su entorno, respetando la interculturalidad, la inclusión social, el inventario de la cultura e identidad; promoviendo la responsabilidad social mediante sistemas de gestión de calidad.
- Fortalecer un sistema eficaz de evaluación de la labor de enseñanza del docente, tutoría, programas de perfeccionamiento pedagógico, promoviendo un proceso de selección, ratificación y ascenso con objetividad y transparencia.
- Asegurar la labor de investigación del docente con grado de doctor en su especialidad lo que genera conocimientos que son publicados a través de revistas indizadas, libros, patentes y ponencias.
- Asegurar la labor de extensión universitaria y proyección social del docente, mediante un sistema de evaluación, difundiendo los resultados.
- Dotar de infraestructura y equipamiento adecuado para la labor de enseñanza- aprendizaje, investigación, extensión, universitaria, proyección social, administración y bienestar.
- Desarrollar las actividades estratégicas multidisciplinarias para propiciar la ayuda en el crecimiento de la calidad de vida en la comunidad universitaria.

II. EVALUACION

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

EL Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, se constituye en un documento de gestión que tiene como base los conceptos y criterios plasmados en la visión, plan operativo institucional y las funciones que vienen cumpliendo los trabajadores de nuestra institución

Para lograr su debida implementación se ha tenido en consideración la priorización de certámenes para mejorar la calidad de servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales; para tal fin se ha considerado los resultados de las necesidades de capacitación requeridas por las distintas Unidades Orgánicas.

El PDP Anualizado tiene como objetivo mejorar el rendimiento de los trabajadores en el actual desarrollo de los procesos y el desarrollo deseable, y como efecto prestar un mejor servicio a nuestros usuarios, reforzando las competencias básicas de índole formativas y genéricas, asociadas a los desempeños comunes de la actividad institucional.

Para el efecto el PDP. Anualizado se desarrollara a partir del mes de abril hasta diciembre como finalización.

Mecanismos de Seguimiento y evaluación.

- 
- a) Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017.
 - b) Resultados comparativos del número de participantes al ingreso y culminación del evento de capacitación.
 - c) Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
 - d) Requerimiento de informes de los trabajadores que han participado en forma individual en eventos de capacitación.

Evaluación, Control y Seguimiento de la Capacitación

La Evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio de un Programa de Capacitación, durante y al finalizar dicho programa. Es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación. Se constituye en parte de la sesión del plan de capacitación y los datos que se obtienen son útiles para la toma de decisiones



La Evaluación permite la medición científica de los fundamentos, aplicación, efectos a corto y a largo plazo, de las acciones del diseño y la ejecución de los Programas de Capacitación.

Los aspectos que debe contener la Evaluación son:

- a. **Reacción:** Percepción de los participantes en su efectividad, por medio de cuestionarios. Se revisa también la adecuación de contenidos, el dominio del instructor, el manejo del tiempo de parte del instructor, claridad de exposición, aspectos útiles y menos útiles.
- b. **Aprendizaje:** Nivel de adquisición de conocimientos. Por medio de evaluación pre - post, a través de pruebas de contenidos (con validez de contenido, sobre muestras representativas de los contenidos impartidos).
- c. **Retroalimentación:** Una buena forma de determinar qué tan apropiados han sido los métodos y estilos de capacitación y de tener una idea precisa de donde puede ser necesaria una mayor capacitación, es la de interrogar al personal mismo.
- d. Lo conveniente y confortable que han resultado el sitio y las facilidades de la capacitación, la duración de las sesiones, los recesos y las oportunidades de formular preguntas.
Lo relevante que ha sido el material presentado y cualquier área en la que el personal considere que requiere mayor información o práctica.
Lo conveniente que han resultado los estilos y métodos de capacitación empleados, qué resultó efectivo y qué no al transmitir la información.
Un auto evaluación integral de conocimiento en las responsabilidades encomendadas.
Sugerencias para mejorar sesiones futuras de capacitación.

III. CAPACITACION

Objetivos de la capacitación:

- ✓ Perfeccionar y actualizar los conocimientos , capacidades y competencias del personal de la institución con la finalidad de brindar un buen servicio y con calidad al público interno y externo
- ✓ Mejorar cualitativamente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores y funcionarios para elevar el desempeño de sus funciones
- ✓ Favorecer mejoramiento de los perfiles de los trabajadores para incrementar sus conocimientos.
- ✓ Implementar un proceso de capacitación integrad y flexible el mismo que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas con la finalidad de brindar un excelente servicio personalizado.
- ✓ Fortalecer del desarrollo organizacional y clima laboral, creando un ambiente de apertura y confianza en un ambiente ético que potencialice las motivaciones del trabajador.

Beneficios de la capacitación

- ✓ Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas.
- ✓ Promueve el desarrollo y la confianza del individuo
- ✓ Ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización.
- ✓ Logra metas individuales.
- ✓ Eleva el nivel de satisfacción en el puesto.
- ✓ Mejora la comunicación entre los trabajadores. Y
- ✓ Ayuda a la integración de grupos.
- ✓ Transforma el ambiente de trabajo en la organización, haciendo más agradable la estadía en ella.

Eventos de Capacitación

Todas las necesidades de capacitación que contiene en presente plan están orientadas a fortalecer las competencias (Conocimientos. Habilidades y Actitudes) los mismos que se encuentran alineadas a los objetivos estratégicos institucionales y e, cumplimiento al Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado.

Para el presente año se propone diversas actividades de capacitación entre los que consignamos como cursos, seminarios, talleres, conferencias en concordancia con los objetivos institucionales.

Modalidad de Capacitación.

La modalidad de capacitación para los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión preferentemente se desarrollará en forma grupal, presencial o semi presencial, pasantías y otras que la institución estime conveniente en beneficio del personal a ser capacitado.

Beneficiarios de la Capacitación

Las actividades de capacitación son de alcance a todos los trabajadores comprendidos bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057

Financiamiento

Los temas de la capacitación que anotamos en el plan anualizado se desarrollarán considerando la disponibilidad presupuestaria, previsto en el plan operativo que asciende a S/. 34,000.00 nuevos soles, al amparo de las normas legales indicadas, que beneficiará alrededor de 400 servidores entre nombrados y contratados, durante el ejercicio presupuestal 2017

Convenios y/o Alianzas Estratégicas

La Dirección de Capacitación y Evaluación, propondrá convenios y /o alianzas estratégicas, con instituciones que desarrollan capacitación en el ámbito regional y nacional para el desarrollo de Cursos, Seminarios, Diplomados, Foros entre otros para y de esta manera realizar un trabajo sostenido de capacitación para los trabajadores de nuestra institución.



IV. METAS DE CAPACITACIÓN

- Mejorar el servicio de atención a los usuarios.
- Lograr el desempeño óptimo de las funciones del personal capacitado.
- Contar con trabajadores motivados en un adecuado clima laboral basado en el desarrollo de valores y cultura ética.
- Contar con trabajadores capacitados y altamente especializados.
- Motivar el desarrollo de actividades docentes de nuestros trabajadores.
- Contribuir al desarrollo personal, técnico y profesional de los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, incrementando su satisfacción y reconocimiento en el trabajo.



Los temas que se dicten como parte del PDP anualizado 2017, serán bajo la modalidad de capacitación de formación entendiéndose por esta la realización de cursos enmarcados dentro de los requerimientos de cada unidad orgánica que comprenden la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Para la selección de los proveedores se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a) Experiencia en el sector PÚBLICO.
- b) Prestigio
- c) Plana Docente
- d) Contenido de los programas de capacitación.

Mecanismos de Seguimiento y evaluación.

- a) Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2017.
- b) Resultados comparativos del número de participantes al ingreso y culminación del evento de capacitación.
- c) Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
- d) Requerimiento de informes de los trabajadores que han participado en forma individual en eventos de capacitación.
- e) Informe de difusión de conocimientos adquiridos en eventos realizados en el exterior o en el país en forma individual (becados) con licencia por capacitación, de ser el caso.

Indicadores de Capacitación

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



Población beneficiaria de la capacitación

La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, cuenta con una población de cuatrocientos ocho 408 trabajadores administrativos, distribidos de la siguiente manera.

:

a. Personal Nombrado	297
b. Personal Contratado	37
c. Contrato Administrativo de Servicios (CAS).	74
	408

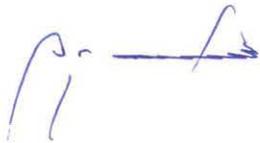


Anexo 1
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2017
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Objetivos Específicos del Plan de Capacitación :

- a) Perfeccionar y actualizar los conocimientos , capacidades y competencias del personal de la institución con la finalidad de brindar un buen servicio y con calidad al público interno y externo
- b) Mejorar cualitativamente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores y funcionarios para elevar el desempeño de sus funciones
- c) .Favorecer mejoramiento de los perfiles de los trabajadores para incrementar sus conocimientos.
- d) Implementar un proceso de capacitación integrad y flexible el mismo que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas con la finalidad de brindar un excelente servicio personalizado
- e) Fortalecer del desarrollo organizacional y clima laboral, creando un ambiente de apertura y confianza en un ambiente ético que potencialice las motivaciones del trabajador.

Objetivo General: Constituirse en una organización inteligente, que trabaja con eficiencia y eficacia con colaboradores altamente motivados y calificados, con conocimientos, habilidades y actitudes orientados al mejor servicio al usuario externo e interno.



RECURSOS HUMANOS	PLAN ANUALIZADO 2017 UNDAC											INDICADOR	COSTO TOTAL	
	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
Seminario Taller: "Nuevos Desafíos de la Administración Pública, el Talento Humano y La ley del Servicio Civil – (Pasco y Sede Oxapampa y Filiales de la Merced y Tarma.)"			X									E V E N T O A C A D E M I C O	S/. 9,000	
Seminario Taller: Relaciones Humanas – Liderazgo, Innovación y Cambio para la Cultura Organizacional"				X										
Seminario Taller: Ley de General de Procedimientos y la Responsabilidad, Civil y Penal de los Servidores Públicos		X												
GESTIÓN ADMINISTRATIVA														
Seminario Taller: -Sistema de Gestión de Documentaria- Archivística para el Licenciamiento y Acreditación					X									S/. 7,000
Seminario Taller: El nuevo enfoque para Asistentes de Gerencia y Secretarías Ejecutivas						X								
GESTIÓN DE PLANEAMIENTO, INVERSIÓN Y PRESUPUESTO														
Seminario, Curso y/o Taller : Invierte Perú D.L. 1252"							X							S/. 7,000
Seminario , Curso y/o Taller: "Sistemas Informáticos de la Gestión Pública-SIAF-SIGA- SEACE"							X							
DESARROLLO DE EVENTOS ORIENTADOS AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS														
Seminario, Curso y/o Taller: "Ofimática Básica e Intermedia aplicada a la gestión pública"					X	X								
Seminario, Curso y/o Taller: " Seguridad y Salud en el Trabajo - Actitud Positiva y Salud Preventiva"				X			X						S/. 11,000	
Diplomado en Gestión Pública Gubernamental						X	X	X	X					
Total de Seminarios, Cursos y/o Talleres Programados													S/. 34,000	

INVERSIÓN

FORMATO N° 1

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

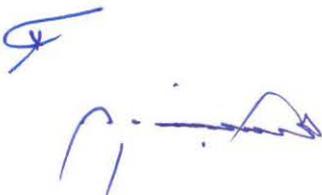
DEPENDENCIA		UNIDAD A LA QUE REPORTA
NOMBRE DEL TITULAR		FECHA
NECESIDAD		

TÍTULO DE NECESIDAD:		
DESCRIPCIÓN DE NECESIDAD :		
OBJETIVOS QUE DESEAN ALCANZAR:		
MODALIDAD	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES

FORMATO N° 2**FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA CAPACITACIÓN- PDP 2017****NOMBRE DEL SERVIDOR/A:****UNIDAD ORGÁNICA:****NOMBRE DEL EVALUACIÓN:****ACCIÓN DE CAPACITACIÓN:****FECHA DE INICIO:****FECHA DE TERMINO:**

N°	ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO
1	Aplica los conocimientos adquiridos		
2	Comparte los conocimientos adquiridos		
3	Mejóro su desempeño laboral con la adquisición de nuevos conocimientos		

Marque con una aspa (x) la calificación que considera la más adecuada; en el caso que la Respuesta sea negativa explicar porqué.

Comentarios y/o recomendaciones :

**FORMATO N° 3
ENCUESTA DE EVALUACION DE SATISFACCION DE LA CAPACITACIÓN**

Nombre de Capacitación:
Entidad organizadora:
Expositor:
Fecha Inicio:
Fecha Termino:
Duración horas:

Marque con (x) la calificación que considere la más adecuada. En caso de que alguno no aplique a la capacitación, no contestar.

Detalle	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
RESPECTO A LA CAPACITACIÓN			
Culminando de los objetivos de la capacitación			
Temario desarrollado			
Unidad Práctica de lo aprendido en sus labores			
RESPECTO AL EXPONER			
Dominio del tema			
Claridad al exponer			
Realizo ejercicio, dinámicas y/u otras actividades durante la capacitación			
Predisposición para resolver dudas consulta			
Generación de intereses en los participantes para profundizar los temas			
RESPECTO A LA LOGÍSTICA			
Lugar de capacitación con infraestructura adecuada			
Equipos empleados fueron adecuados (proyector, computadora, aire acondicionado, otros)			

Su opinión es importante para el mejoramiento de las acciones de capacitación. Muchas gracias.

Cerro de Pasco, Marzo 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

Creada por Ley 15527 promulgada el 23 de Abril de 1965

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 056-2017-UNDAC-R.

Cerro de Pasco, 24 de marzo del 2017.

VISTO:

El Proveído N° 531-2017-R de fecha 24 de marzo de 2017 del Rector, mediante el cual designa el Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, el Comité de Planificación cumple una función relevante en el Proceso de Capacitación, ya que asegura que las acciones de capacitación planificadas sean pertinentes;

Que, el Comité está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. En los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado. Los integrantes del comité participan en el marco de sus funciones, con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación. La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad;

Que, asimismo; de conformidad con el numeral 6.4.2.6 de la Directiva antes mencionada el Comité evalúa las modificaciones al PDP (...);

Que, mediante el documento del Visto el señor Rector, propone la designación de los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la UNDAC, integrado por profesionales siendo necesario formalizar, mediante acto administrativo;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 62° numeral 62.2 de la Ley Universitaria N° 30220, el artículo 63°, inciso b) del Estatuto Universitario y con cargo a dar cuenta al Honorable Consejo Universitario; y,

El señor Rector, en uso de las facultades que le confiere la ley.

RESUELVE.-

ARTICULO PRIMERO.- Designar, a partir del 24 de marzo de 2017 el Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, integrado por los siguientes profesionales:

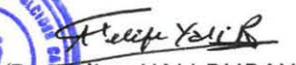
- | | |
|--|------------|
| - Mg. Fortunato Tarcisio Inga Jacay | Presidente |
| Director General de Administración | |
| - Ing. Floro Pagel Zenteno Gómez | Miembro |
| Director de Recursos Humanos | |
| - Econ. Mg. Percy Fredi Herrera Pineda | Miembro |
| Director Gral. de Planificación, Presup. y Racionalización | |
| - Lic. Adm. Doris Sonia Guillermo Rivera | Miembro |
| Representante del Personal de la UNDAC | |

ARTICULO SEGUNDO.- Encomendar a los profesionales designados cumplir sus funciones dentro del marco legal vigente.

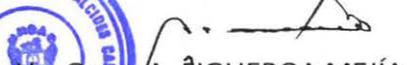
ARTÍCULO TERCERO.- Remitir la presente Resolución a los miembros del Comité y a las instancias competentes para su conocimiento y demás fines conforme a ley.

Regístrese, comuníquese y archívese.




D. Felipe YALI RUPAY
RECTOR




Lic. Oscar A. FIGUEROA MEJÍA
SECRETARIO GENERAL

C. C.:

C.U. / Rector / OCI / Juan Carlos Cortes Carcelén, Presidente Ejecutivo SERVIR - Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10 Jesús María, Lima / Dirección General de Administración / Comité (4) / Archivo.