



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
RECTORADO
RESOLUCIÓN N° 175-2018-R-UNAS

Universidad Nacional Agraria de la Selva
Tingo María
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA
11 ABR 2018
Hora 8:38 Reg 1446 Firma [Signature]

Tingo María, 28 de marzo de 2018

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA;

VISTO:

El Oficio N° 162-2018-ORH/UNAS, de fecha 28 de marzo de 2018, presentado por la Directora de Recursos Humanos, solicitando la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP ANUALIZADO 2018, registro N° 986 Secretaria General.

CONSIDERANDO:

Que, mediante resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la DIRECTIVA NORMAS PARA LA GESTION DEL PROCESO DE CAPACITACION EN LAS ENTIDADES PUBLICAS, cuya finalidad es 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;

Que, mediante documento de visto, la Directora de Recursos Humanos, solicita la aprobación del PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO 2018, a fin de cumplir con lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO 2018, tiene por finalidad mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano en la Universidad Nacional Agraria de la Selva y que se enfoque en atender y reducir las brechas de desempeño, es decir, la diferencia entre las expectativas sobre el perfil del puesto y las del ocupante del puesto;

Que, el artículo 123° del Estatuto vigente, inciso b), señala que son atribuciones del Rector "...dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera...". En, ese orden de ideas es procedente aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO 2018, por ser de interés institucional;

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

SE RESUELVE:

Artículo Único - APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP ANUALIZADO 2018, de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, que consta de tres (3) capítulos y la encuesta del evento académico, conforme al anexo que forma parte de la presente resolución.

Regístrese y Comuníquese.



[Signature]
GERMÁN ELÍ ESTEBAN CHURAMPI
RECTOR



[Signature]
DILBERTO ACOSTA GRANDEZ
SECRETARIO GENERAL

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Pase a: Capacitación / División
Para su Conocimiento, Trámite
Atención, Informe, Archivo, Opinión
Acción necesaria _____
_____ y devolución
T.M., 12/04/18

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA
SELVA**



DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

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

PDP ANUALIZADO 2018

TINGO MARIA, MARZO 2018

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



PDP ANUALIZADO - 2018

COMITÉ DE ELABORACIÓN:

LIC. ADM. KARIN YANET BERROSPI MONCADA
Directora de Recursos Humanos
Presidente


BACH. LUIS DANIEL HUAMAN ROJAS
Director de Planificación y Presupuesto
Miembro

Mg. LIZ KARINA DEL AGUILA VELA
Directora de Biblioteca
Miembro

CPC MARIA HORTENSIA VIENA PEZO
Representante del personal Administrativo de la UNAS
Miembro




PRESENTACIÓN



El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2018 de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), es un documento de gestión que propone las acciones de capacitación de los trabajadores para el año 2018, comprendidos en los regímenes laborales D.L. N° 276 y D.L. N° 1057 CAS.

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



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

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

El Comité

RESOLUCIÓN N° 175-2018-R-UNAS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO - 2018

CAPITULO I



1.1. FINALIDAD

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

1.2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Resolución N° 025-2014-CU-R-UNAS; que aprueba PEI 2013-2021
- Ley N° 14912 Ley de creación de la UNAS
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil –SERVIR
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 030-2016-SERVIR/PE, que aprueba la "Directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas"
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Resolución de presidencia ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

1.3. ALCANCE

El presente Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva para el año 2018 es de aplicación para el personal administrativo nombrado y contratado del régimen del D.L. 276 y el personal bajo el régimen del D.L. 1057 (Contratación Administrativa de Servicios) en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

1.4. VIGENCIA

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

1.5. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018 de la Universidad Nacional Agraria de la Selva ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Peruano.

RESOLUCIÓN N° 175-2018-R-UNAS

1.6. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNAS

Misión Institucional

La UNAS es una institución especializada en la formación de profesionales de reconocido nivel académico, capacidad de gestión, compromiso social y ambiental, genera y transfiere conocimientos logrados de la investigación básica y aplicada para el desarrollo sostenible de la amazonia, mejorando la calidad de vida de la sociedad

Visión Institucional

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

1.7. ASPECTOS GENERALES

1.7.1. Objetivos Institucionales

LÍNEA ESTRATÉGICA: ENSEÑANZA

Objetivo Estratégico

Desarrollar un modelo educativo de calidad que integre el aprendizaje, la investigación, la extensión y proyección social.

Objetivos General

- Mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje.
- Reformular y actualizar las estructuras curriculares por competencias.
- Implementar un modelo pedagógico de enseñanza aprendizaje para fortalecer las competencias.
- Desarrollar un sistema de selección y acceso de estudiantes de acuerdo al perfil de la carrera profesional.

LÍNEA ESTRATÉGICA: INVESTIGACIÓN

Objetivo Estratégico

Mejorar y promover la calidad y productividad de la investigación científica, tecnológica e innovadora orientada al desarrollo sostenible.

Objetivos General

1. Implementación de los programas y líneas de investigación con participación multi-inter-trans disciplinaria y redes.
2. Gestionar y apalancar recursos financieros públicos y privados para el desarrollo de la investigación.
3. Fortalecer las capacidades de investigación científica, tecnológica e innovación.
4. Asegurar la mejora continua de la producción científica y tecnológica.

LÍNEA ESTRATÉGICA: EXTENSION Y PROYECCION

Objetivo Estratégico

Desarrollar, fortalecer y promover la capacidad de extensión y proyección universitaria articulada con la sociedad.

Objetivos General

1. Establecer la mejora continua de la extensión y proyección universitaria.
2. Fortalecer la extensión y proyección social para consolidar el vínculo entre la universidad y la sociedad.
3. Desarrollar programas de capacitación y asistencia técnica.

RESOLUCIÓN N° 175-2018-R-UNAS

LINEA ESTRATEGICA: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico

Desarrollar un sistema de gestión de calidad institucional.

Objetivos General

1. Articular las actividades académicas y administrativa de forma efectiva.
2. Reformular y actualizar el marco normativo interno institucional.
3. Evaluar los resultados e impactos del Plan estratégico institucional.
4. Diseñar e implementar un sistema de información y comunicación institucional.

LINEA ESTRATEGICA: SERVICIO DE APOYO A LA FORMACION PROFESIONAL

Objetivo Estratégico

Desarrollar, fortalecer y optimizar los servicios de apoyo a la formación profesional

Objetivos General

1. Desarrollar un sistema eficiente de selección y acceso de docentes de acuerdo al perfil de la carrera profesional.
2. Desarrollar un sistema de selección y acceso del personal administrativo de acuerdo a las funciones.
3. Implementar un sistema de tutorías, incentivos a estudiantes, docentes y personal administrativos destacados.
4. Gestionar y optimizar los recursos financieros públicos y privados.
5. Diseñar e implementar el plan de desarrollo físico y espacial.
6. Implementar adecuadamente con maquinaria, equipos, materiales e insumos para fortalecer la formación profesional.
7. Fortalecer las relaciones con los grupos de interés.

1.7.2. Estrategias de capacitación

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

1.7.3. Población de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

La Universidad Nacional Agraria de la Selva, cuenta con una población de 335 trabajadores administrativos, distribuidos por las modalidades:

Personal Nombrado: 200

Personal Contratado: 45

Contratado Administrativo de Servicios (CAS) : 90

1.8. METAS DE LA CAPACITACIÓN

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

1.9. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

1.9.1. Número total de personas capacitadas

1.9.2. Porcentaje de capacitados por área administrativa



RESOLUCIÓN N° 175-2018-R-UNAS

1.9.3. Porcentaje de capacitados en relación al total de trabajadores

1.9.4. Porcentaje de reducción de ausentismo

CAPITULO II

2. EVALUACIÓN

2.1. Evaluación diagnóstica

En el año 2017 el procedimiento de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de necesidades se realizó a través de evaluaciones de desempeño, siendo estas aplicadas en forma anual al personal administrativo nombrado y contratado y formato de necesidades de capacitación.

2.2. Instrumentos para evaluar los programas de capacitación

a) Nivel de reacción

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

b) Nivel de aprendizaje

Prueba de entrada y salida.- Se elaboran dos tipos de pruebas, las que consisten en Prueba de Entrada y Prueba de salida. La Primera nos permite medir el nivel de conocimiento antes de la capacitación correspondiente; la prueba de salida es el mismo que la prueba de entrada, agregando más preguntas, las cuales nos permitirán medir los conocimientos adquiridos después de la capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaban lo que se les impartió, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

2.3. Seguimiento y evaluación de la capacitación:

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

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

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

MATRIZ PDP 2018

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Personal de Contabilidad, Tesoreria, Abastecimiento, Planificación	TRANSVERSAL	VARIOS	30	A1	ACTUALIZACION DEL SIMF	FORMACION LABORAL	CURSO	C2	APLICACION	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	5000.00	
2	Personal UNAS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B1	LIDERAZGO, COMUNICACION EFICAZ Y TRABAJO EN EQUIPO	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	2500.00	
3	Abastecimiento, Oficina de Infraestructura	TRANSVERSAL	VARIOS	40	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO, TERCER Y CUARTO TRIMESTRE	20000.00	
4	Personal UNAS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B2	CLIMA LABORAL, MOTIVACION Y ESTRES	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	2500.00	
5	Personal UNAS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B2	TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	3000.00	
6	Personal UNAS	TRANSVERSAL	VARIOS	40	B3	ACTUALIZACION EN OFFICE BASICO, INTERMEDIO Y AVANZADO	FORMACION LABORAL	CURSO	CI - D	APLICACION	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	3000.00	
7	Personal Comedor UNAS	TRANSVERSAL	VARIOS	20	B2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	C2	APLICACION	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	2370.00	
8	Personal de Laboratorio	TRANSVERSAL	VARIOS	15	J5	BUENAS PRACTICAS DE LABORATORIO	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	CI - D	APLICACION	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	2000.00	
9	Personal de Granja y CIPITALD	TRANSVERSAL	VARIOS	20	D5	BUENAS PRACTICAS PECUARIAS	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	CI - D	APLICACION	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	2550.00	
10	Personal UNAS	TRANSVERSAL	VARIOS	60	B5	CONTROL INTERNO	FORMACION LABORAL	SEMINARIO TALLER	CI - D	APLICACION	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	22000.00	
TOTAL													64920.00	0.00



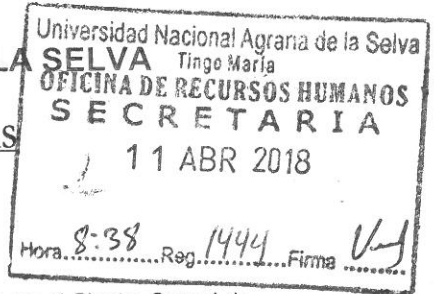
Universidad Nacional Agraria de la Selva

Lic. *Karin Yanet Berruzzi* **Moncada**
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
RECTORADO
RESOLUCIÓN N° 171-2018-R-UNAS

Tingo María, 27 de marzo de 2018



EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA;

VISTO:

El Oficio N° 164-2018-DGA-UNAS-TM, de fecha 27 de marzo de 2018, presentado por el Director General de Administración, sobre designación del Comité de Planificación de Capacitación, registro N° 967 Secretaria General.

CONSIDERANDO:

Que, mediante resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la DIRECTIVA NORMAS PARA LA GESTION DEL PROCESO DE CAPACITACION EN LAS ENTIDADES PUBLICAS, cuya finalidad es 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. Asimismo, el numeral 6.4, inciso 6.4.1.1 establece **la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, conformado por el responsable de la oficina de Recursos Humanos, quien preside el comité, el responsable de la oficina de Planeamiento y Presupuesto, representante del órgano de línea y el representante de los servidores civiles;**



Que, mediante documento de visto, el Director General de Administración, hace llegar el oficio 157-2018-DRH-UNAS, de la Directora de Recursos Humanos, solicitando la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, el mismo que reemplazará al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal 2017 – 2021;

Que, mediante resolución 141-2017-RUNAS, se conforma el **COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL QUINQUENAL 2017 – 2021**, en cumplimiento de la resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE;

Que, al ser reemplazado el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP QUINQUENAL, por el COMITÉ DE EPLANIFICACION DE LA CAPACITACIÓN, es necesario dejar sin efecto la resolución 141-2017-R-UNAS;

Que, el artículo 123° del Estatuto vigente, inciso b), señala que son atribuciones del Rector **“...dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera...”**. En, ese orden de ideas es necesario dejar sin efecto la resolución N° 141-2017-R-UNAS y emitir una nueva conformando el COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION;

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

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Dejar sin efecto en todos sus extremos, la resolución N° 141-2017-R-UNAS, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2°.- Conformar el **COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION**, en cumplimiento de la resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, quedando integrada de la siguiente manera:

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	PERIODO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS	Lic. Adm. BERROSPI MONCADA, KARIN YANET	INDETERMINADO
DIRECTOR DE LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	Bach. HUAMAN ROJAS, LUIS DANIEL	INDETERMINADO
DIRECTORA DE BIBLIOTECA	Mg. DEL AGUILA VELA, LIZ KARINA	INDETERMINADO
REPRESENTANTE DEL PERSONAL UNAS	CPC. VIENA PEZO, MARIA HORTENSIA	3 AÑOS

Artículo 3°.- Notificar a los servidores señalados en el artículo 1°, a fin de que cumplan la función señalada en la aludida resolución de Presidencia Ejecutiva.

Regístrese y Comuníquese.



FRAÍN ELÍ ESTEBAN CHURAMPI
 RECTOR



GILBERTO ACOSTA GRANDEZ
 SECRETARIO GENERAL

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
 Pase a: Capacitación / Personal
 Para su Conocimiento, Trámite
Atención, Informe, Archivo, Opinión
 Acción necesaria _____
 _____ y devolución
 T. M., 12, 4, 18