



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
RECTORADO
SECRETARÍA GENERAL

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
 PRESIDENCIA EJECUTIVA
 FECHA: 01 AGO 2011 HORA: 5:22
RECIBIDO
 Firma: *[Signature]*

RG-0041414-2011

Lambayeque, 27 de julio de 2011
 OFICIO N° 643-2011-SG-UNPRG

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
 FECHA: 01 AGO, 2011 HORA: 11:15
RECIBIDO
 Firma: *[Signature]*

Señora
Ana María Risi Quiñones
 Secretaria Técnica del Tribunal del Servicio Civil
 Autoridad Nacional del Servicio Civil
 Jr. Mariscal Miller 1153-1157-Jesús María
 Lima.-

Referencia: Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012 – 2016) y Anualizado (2012) y Resolución N° 929-2011-R

Me dirijo a usted, para saludarla muy cordialmente y, a la vez en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, de fecha 30 de junio de 2011, que en su artículo primero aprueba la ampliación del plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016), por noventa días que se cumple el 28 de setiembre de 2011, remitirle adjunto para su conocimiento y fines pertinentes, el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012 – 2016 y Anualizado 2012, que como anexo en 09 folios, forma parte de la Resolución N° 929-2011-R.

Expresándole mi especial consideración, me despido de Usted.

Atentamente,

[Signature]
 Ing. **Rafael Antonio Guerrero Delgado**
 Secretario General (e)

/caac

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
 GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO
 02 AGO, 2011
RECIBIDO
 Firma: *[Signature]* Hora: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
RECTORADO
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN N° 929-2011-R
Lambayeque, 18 de julio de 2011

VISTO:

El Expediente N° 3215-2011-SG-UNPRG presentado por el Ing. Rafael Antonio Guerrero Delgado, Secretario General(e) y Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N° 719-2011-R, de fecha 08 de junio de 2011, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), en cumplimiento de lo previsto en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del estado", integrado por: Ing. Rafael Antonio Guerrero Delgado, Secretario General(e) (Presidente); Ing. Luis Enrique Mostacero Arragui, Jefe de la Oficina central de Personal (Miembro); C.P. Fidel Valiente López, Jefe de la Oficina de Presupuesto (Miembro) y un Representante de personal de la entidad (Miembro), asimismo; se dispone que dicho representante de personal, sea incorporado una vez cumplido lo previsto en el numeral 6.1. de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;

Que, los objetivos de Capacitación Quinquenal del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), tiene como objetivos: a) Fortalecer una cultura institucional de servicio ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios universitarios; b) Sensibilizar y concientizar a todos los integrantes de la comunidad universitaria como promotores del desarrollo social, cultural y científico y c) Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional;

Que, así mismo, los objetivos de Capacitación Anualizado del citado Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado son: a) Elevar los conocimientos y desarrollar habilidades actitudinales orientadas a un mejor servicio en procura de la mejora continua en los diversos sistemas de gestión administrativa; b) Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales de investigación y proyección social; c) Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, y proactividad;

Que, a través del Oficio N° 001-2011-CEPDP-UNPRG, el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) eleva en 09 folios el Plan Anual y Quinquenal de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, vinculado a los planes institucionales de acuerdo a la Directiva de SERVIR, en cumplimiento a la Resolución Rectoral N° 719-2011-R;

Que, la Oficina Central de Planificación, emitirá la Certificación de Crédito Presupuestal, autorizando el presupuesto correspondiente, de acuerdo a la base de disponibilidad presupuestal;

Que, con la finalidad de mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de sus servidores, resultado que redundará en una eficiente labor académica, acortando y agilizando el tiempo de los trámites y en un trato de calidad a los usuarios (estudiantes, docentes, administrativos y ciudadanía), procede aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), expidiéndose la resolución correspondiente;

En uso de las atribuciones que confieren al Rector, la Ley Universitaria N° 23733 y el Estatuto de la Universidad;

SE RESUELVE:

1° Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, preparado por el Comité de Elaboración, la Jefa de la oficina de Escalafón y Evaluación Documentaria, en coordinación con la Jefa de la Oficina de Planificación, que como anexo en 09 folios, forma parte de la presente resolución.

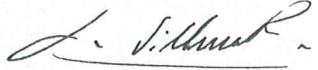

2° Disponer que la Oficina Central Planificación, emita la Certificación de Crédito Presupuestal, autorizando el presupuesto correspondiente, de acuerdo a la base de disponibilidad presupuestal.

3° Dar a conocer la presente resolución a los Vicerrectorados Académico y Administrativo, a los miembros de la Comisión especial, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil(SERVIR), al Órgano de Control Institucional y a las instancias correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Ing. Rafael Antonio Guerrero Delgado
Secretario General (e)



Ing. FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ M.S.
RECTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO 2012-2016

Presentación

El PDP Quinquenal de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

"Somos una universidad pública que crea, imparte, difunde conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos; forma científicos y profesionales innovadores, éticos, críticos y competitivos, que participan activamente en el desarrollo integral y sustentable de la sociedad"

Visión

"Somos una universidad líder en la formación humanista, científica y tecnológica en el norte del país"

1.2. Objetivos Estratégicos

- Lograr la excelencia académica formando integralmente al futuro profesional.
- Formular y profundizar la política de investigación científica y tecnológica y humanística.
- Incrementar la política de proyección y extensión universitaria que permita ligar a la Universidad con la sociedad.
- Administrar en forma racional y planificada los recursos de la Universidad para servir principalmente a los fines académicos.
- Propiciar el desarrollo de las diversas actividades ligadas al Bienestar Universitario.
- Fomentar Cursos de Post Grado con acreditación relacionados con el desarrollo regional y nacional.
- Lograr la eficiencia y racionalización en la gestión administrativa.

...//





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

2. Competencias Necesarias:

- Formar profesionales humanistas y científicos capacitados para impulsar el desarrollo regional.
- Promover, orientar y organizar la realización de la investigación científica y tecnológica que responda a una planificación coherente con las necesidades más urgentes de la sociedad y los recursos disponibles para su transformación.
- Vincular sus cuadros de formación profesional a las actividades productivas y de servicio social orientados con un sentido práctico, realista comprometido con la sociedad.
- Establecer programas de intercambio de investigación científica.
- Establecer programas de capacitación y actualización en las diversas facultades que permitan a sus integrantes renovar y ampliar sus conocimientos tendientes a la obtención de títulos y grados académicos más avanzados.
- Establecer programas culturales de estudio y difusión destinados a preservar, desarrollar y difundir la cultura regional y nacional.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos

- Fortalecer una cultura institucional de servicio ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios universitarios.
- Sensibilizar y concientizar a todos los integrantes de la comunidad universitaria como promotores del desarrollo social, cultural y científico.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

3.2. Estrategias

- Planificación y realización de cursos de actualización de acuerdo a grupos y niveles profesionales de cada servidor.
- Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje a través de aulas virtuales.

Toda la capacitación referida deberá pasar por acreditación correspondiente.

...//





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

3.3. Datos de la población de la entidad

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo cuenta con un total de 771 docentes nombrados y contratados distribuidos por categorías principales, asociados y auxiliares, contratados a T.C. y T.P., administrativos nombrados 380 y contratados 470

3.4. Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados. Se prevé pruebas de conocimientos y de evaluación del desempeño.

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e indicadores

- Reducir las brechas de competencias actitudinales de los servidores que no alcancen el 100% en el puntaje de evaluación
- Indicador: Numero de personas que alcanzan el 100% del logro en las evaluaciones de competencias anuales.
- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se hayan identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.
Indicador: Numero y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

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

- Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación
- Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.



...//



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

ENCUESTA DE EVALUACION – DIPLOMADO

Recursos Humanos (El Comité de Capacitación y la Unidad de Capacitación), agradecen su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Valoramos enormemente sus comentarios y sugerencias, es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

Marque con una cruz (+) la respuesta que considere Ud. más acertada

En términos generales, ¿Cómo calificaría usted el Diplomado?

Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo ()

¿Considera que el contenido del Diplomado le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No ()

En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
IExpositor 1					
IExpositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Instalaciones/aula					
C. Coffee breaks					
D. Audio /video					
E. Otro					

¿El horario le pareció adecuado?

() Sí () No Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría

Días: _____

Horas: _____

¿Cómo tuvo conocimiento del Diplomado? (puede marcar más de una alternativa)

- () Recibió correo electrónico de Recursos Humanos
- () Por la revista Interna
- () Su jefe se lo sugirió
- () Pizarra de comunicaciones
- () Intranet
- () Otro medio:

...//





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

¿Qué otro Diplomado le interesaría que se trate próximamente?

De Ud. Por favor sus comentarios y sugerencias adicionales

.....

.....



...//



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

ANEXO N° 3

PDP Anualizado - Contenido Mínimo

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO 2012

Presentación

El PDP Anualizado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del 'Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

1. Aspectos generales

1.1. Objetivos de capacitación

- Elevar los conocimientos y desarrollar habilidades actitudinales orientadas a un mejor servicio en procura de la mejora continua en los diversos sistemas de gestión administrativa.
- Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales de investigación y proyección sociales.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, y proactividad.

2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

En el 2012 se implementaran cuatro procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender.

- Análisis estratégico de la institución
- Pruebas de conocimientos sobre los sistemas administrativos y las últimas tendencias en el sistema educativo universitario.
- Evaluación del desempeño
- Formato de identificación de necesidades de capacitación

2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

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

- Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

...//





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

3. Capacitación

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación

IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

El Plan de Capacitación Anual de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de sus servidores, resultado que redundará en una eficiente labor académica, acortando y agilizando el tiempo de los trámites y en un trato de calidad a los usuarios (estudiantes, docentes, administrativos, y ciudadanía).

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 Jefes de Administración, Director de Sistemas, Director Académico y Jefes de Oficinas Centrales (Jefes inmediatos), completando la información que a continuación se solicita.

Sus datos como informante:

Apellidos y Nombres completos		
Cargo		
Oficina o Unidad a la que pertenece		
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre de los puestos	Número de personas
	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
6.		

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

Antes de ello, le pedimos reflexione sobre los objetivos institucionales antes detallados, y los de su unidad para luego identificar qué necesitan aprender los servidores a su cargo para hacer mejor su trabajo y colaborar en el logro de los objetivos, en relación a las funciones adscritas a los mismos (brechas de capacitación).

VER ANEXO SIGUIENTE:

...//





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

...//

Acciones de capacitación-temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto
Diplomado en OFIMATICAI (160 horas académicas)	Dominar los conocimientos básicos de computación	Todos los servidores según su Grupo ocupacional y Nivel Nombrados (Direct. de Sist. Admin. 43, Profesionales 80, Téc. Adm. 220, Aux. Sist.37) y 470 contratados	18,750.00
Diplomado en Formulación y trámite de Documentos Administrativos (160 horas académicas)	Dominio en la elaboración y trámite de documentos usados por la institución	Todos los servidores según su Grupo ocupacional y Nivel Nombrados (Direct. de Sist. Admin. 43, Profesionales 80, Téc. Adm. 220, Aux. Sist.37) y 470 contratados	18,750.00
Diplomado en Docencia Universitaria (160 horas académicas) .	Capacitar al docente en las últimas corrientes didácticas y pedagógicas	Todos los docentes a excepción de los profesores de carrera de la FACHSE (671)	18,750.00
Diplomado en Investigación Científica	Actualizar en nuevos métodos de investigación	Todos los docentes (771)	18,750.00
Diplomado en Implicancia de las competencias emocionales en el Centro Laboral	Dominio de habilidades actitudinales	Todo el personal administrativo y docente (1,621)	25,000.00
Total Presupuesto aproximado		1,621	S/.100,000.00

