



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
SECRETARIA GENERAL**

**RESOLUCION RECTORAL N° 2379-R-2013
Piura, 27 de agosto de 2013**

VISTO el expediente N° 006754-0101-13-2 del 20 de agosto de 2013, remitido el CPC. **ALFREDO SULLON LEON**, Presidente del Comité Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional de Piura.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, se conforma el Comité de Gestión para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, con Resolución de Consejo Universitario 0506-CU-2013 de fecha 15 de mayo de 2013, en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, el cual está conformado como sigue: CPC. Alfredo Sullón León - Secretario General; Lic. Saúl Céspedes Lomporte, M. Sc. - Jefe de la OCARH, Econ. Jenny Clavijo Martell - Jefe Oficina de Presupuesto-OCP; Lic. Ana María Pacherez Ruesta - Jefe de la Oficina de Racionalización-OCP, Lic. Martín Zurita Páucar, M.Sc. representante de los trabajadores de la UNP, Lic. Marcos Castillo Calle, representante alterno;

Que, con Resolución de Consejo Universitario 0438-CU-2013 de fecha 08 de mayo de 2013, se aprobó el PROYECTO y PRESUPUESTO para la elaboración del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP), por la suma de CINCUENTA MIL CIEN Y 40/100 NUEVOS SOLES (S/. 50,100.40), autorizando a la Oficina Central de Planificación realice la modificación presupuestaria correspondiente, a fin de que la Oficina Central de Ejecución Presupuestaria en coordinación con la Oficina de Abastecimientos, ejecute lo aprobado;

Que, mediante Oficio N°016-2013-CPDP-UNP de fecha 20 de agosto de 2013, el Presidente del Comité Plan de Desarrollo de las Personas alcanza el "Plan de Desarrollo de las Personas-(PDP) Quinquenal de la Universidad Nacional de Piura 2013-2017", solicitando su aprobación por parte del órgano de gobierno correspondiente. Se requiere su aprobación dada la obligatoriedad para las instituciones del Estado contar con dicho documento de gestión, en cumplimiento a la normatividad señalada:

Que, con Oficio N° 5798-OPPTO-OCP-2013-UNP, de fecha 23 de agosto de 2013, el Jefe de Oficina Central de Planificación, comunica que después de haber revisado lo solicitado por el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, informa que en la programación de presupuesto con una perspectiva multianual se ha considerado los gastos destinados a la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas de la Universidad Nacional de Piura;

Que con Informe N°1492-2013-OCAJ-UNP de fecha 26 de agosto de 2013, el Jefe de la Oficina Central de Asesoría Jurídica, de conformidad con el Estatuto de la Universidad Nacional de Piura, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, Ley N°29951; además de lo informado por la Oficina Central de Planificación, opina que se debe declarar procedente la aprobación del "Plan de Desarrollo de las Personas-(PDP) Quinquenal de la UNP 2013-2017".

Estando a lo dispuesto por el señor Rector, en uso de sus atribuciones legales conferidas, con cargo a dar cuenta al Consejo Universitario.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el "Plan de Desarrollo de las Personas-(PDP) Quinquenal 2013-2017" de la Universidad Nacional de Piura.


ARTICULO 2° .-AUTORIZAR la publicación del documento de gestión institucional señalado en el artículo precedente, en la página web de la Institución

ARTICULO 3° .- CARGAR, el egreso que ocasione la presente Resolución a la partida correspondiente del presupuesto en vigencia.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y EJECUTESE.

(Fdo.) Dr. **JOSÉ RAÚL RODRIGUEZ LICHTENHELDT**, Rector de la Universidad Nacional de Piura.
(Fdo.) CPC. **ALFREDO SULLON LEON** M.Sc, Secretario General de la Universidad Nacional de Piura.

c.c: RECTO, VR,ADM,OCI,OCP,PDP,
OCARH(2),ARCHIVO (2)
09 copias/lpo.c./paq.


Mg. Alfredo Sullón León
SECRETARIO GENERAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL 2013 - 2017

Resolución Rectoral N° 2379-R-2013





**COMITÉ DE ELABORACION DEL
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - QUINQUENAL**

CPC Alfredo Sullón León

Secretario General de la Universidad Nacional de Piura
Presidente

Lic. Saúl Céspedes Lomparte

Jefe de Oficina Central de Administración de Recursos Humanos
Secretario Técnico

Econ . Jeny Clavijo Martel

Jefe de Oficina de Presupuesto - Oficina Central de Planificación
Miembro

Líc Ana María Pacherez Ruesta

Jefe de Oficina de Racionalización - Oficina Central de Planificación
Miembro

Lic. Martín Zurita Paucar

Representante de los Trabajadores de la Universidad Nacional de Piura
Miembro

COLABORADOR

Prof. Juan Nunura Vite
Jefe de Oficina de Capacitación
Oficina Central de Administración de Recursos Humanos

Piura, junio de 2013





INDICE

PRESENTACIÓN

BASE LEGAL

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

- 1.1. Visión de la Universidad Nacional de Piura
- 1.2. Misión de la Universidad Nacional de Piura
- 1.3. Objetivos Estratégicos de Capacitación

2. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA ALCANZAR OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- 2.1. Definición de competencias
- 2.2. Competencias necesarias

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

- 3.1. Objetivos de la Capacitación
- 3.2. Estrategias de la Capacitación
- 3.3. Datos de la Población laboral de la Universidad Nacional de Piura
- 3.4. Tipos de evaluación y sistema de evaluación a ser implementada

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

- 4.1. Metas e indicadores
- 4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

ANEXO 1





Presentación

La gestión por competencias es el mejor proceso para lograr que los colaboradores consigan el éxito en sus labores, de que mejoren como profesionales y como personas, permitiendo el desarrollo de las cualidades, capacidades y habilidades, a fin de obtener un desempeño de excelencia en su puesto de trabajo.

Este Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2013-2017, pretende abordar la puesta en marcha de acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas del personal de la Universidad Nacional de Piura, con la finalidad de reducir las brechas que obstaculizan de alguna manera el descubrimiento y desarrollo de las competencias de cada persona.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Quinquenal de la Universidad Nacional de Piura 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 y de acuerdo a la base legal vigente.

Por otro lado, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de la Universidad Nacional de Piura, ha sido elaborado tomando como herramienta el Plan Estratégico Institucional, los documentos de gestión, vigentes y de conformidad con la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración de personas al servicios del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE. Asimismo, ha contado con participación activa del comité, conformado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 506 -CU-2013.



Piura, 28 de Mayo de 2013



BASE LEGAL

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 23733, Ley Universitaria.
3. Decreto Legislativo N° 1025, Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
4. Decreto Legislativo N° 1023, Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
5. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
6. Decreto Legislativo N° 276, y su Reglamento D.S. N° 005-20-PCM.
7. Decreto Legislativo N° 1057, y su Reglamento D.S. N° 075-2011-PCM.
8. Resolución de Consejo Universitario N° 506-CU-2013, que aprueba la conformación del Comité de Elaboración del PDP.





1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. Visión de la Universidad Nacional de Piura

“Formar profesionales de alta calidad académica, con sólidos valores, emprendedores y promotores del desarrollo sostenible de la sociedad, conscientes de los aspectos culturales, económicos y medioambientales de la realidad regional.”

1.2. Misión de la Universidad Nacional de Piura

“Ofrecer educación de calidad, acreditada, que tienda a mejorar las condiciones de vida, preservar la cultural nacional y la integración con la realidad económica y social del país”.

1.3. Objetivos Estratégicos UNP 2009-2013

El Titular del Pliego ha replanteado los siguientes Objetivos Estratégicos Generales para la UNP para el trienio 2009-2011, aprobados con Resolución Rectoral N° 1508-R-2013, que corresponde al quinquenio 2009-2013 período que involucra el PEI 2009-2013 y que fueron considerados por los diferentes dependencias que presentaron sus respectivos planes; se indican éstos, según escala de prioridades:

1. Orientar la formación profesional hacia niveles de calidad y desarrollo de la región y el país, mediante la acreditación e investigación, acciones de proyección y extensión, promoción y desarrollo de actividades culturales, potenciando la capacidad profesional en los alumnos, en concordancia con el avance científico y tecnológico.
2. Brindar servicios de calidad en asistencia social a la comunidad universitaria.
3. Planificar y orientar el desarrollo institucional en relación con los lineamientos de política nacional, sectorial e institucional en materia de educación superior.
4. Mejorar la gestión institucional que conduce la Alta Dirección; promover el desempeño de sus funcionarios y trabajadores, según sus valores, condiciones de liderazgo para dirigir.





2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Universidad Nacional de Piura requiere contar con colaboradores eficientes siendo necesario desarrollar:

- 2.1. Competencias de calidad en el servicio educativo y atención al alumno.
- 2.2. Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible.
- 2.3. Competencias en innovación y gestión de proyectos de investigación, sociales, culturales y ambientales.
- 2.4. Competencias en tecnologías de información y comunicación adaptándose a los cambios de manera eficiente, eficaz y con calidad.

Cada unidad orgánica cumple con funciones específicas de cada sistema, la cual responde al cumplimiento de la visión y misión institucionales, políticas, principios, valores y objetivos estratégicos generales de la universidad, para ello, se enumeran los sistemas, procesos y servicios que se ejecutan en su conjunto, siendo necesario para el presente Plan Quinquenal la identificación de competencias respectivas para el desarrollo progresivo del PDP Anualizado, así tenemos

Dirección: Liderazgo, Cultura Organizacional, educación y entrenamiento de equipo, Compromiso y motivación de equipo, Comunicación interdepartamental, Cooperación interdepartamental

Gestión Pública: Sistema Nacional de Presupuesto, Tesorería, Contabilidad, Inversión Pública, Contrataciones del estado, Simplificación Administrativa, Personal del Empleo Público, Informática.

Planeamiento:

1. Planes (PEI - POI - PpR - PDP)

Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto por Resultados, Plan de Desarrollo de las Personas.

2. Documentos de Gestión (PDI - ROF - CAP - PAP - MOF)

Plan de Desarrollo Institucional, Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Organización y Funciones, Cuadro para Asignación de Personal, Presupuesto Analítico de Personal, Manual de Organización y Funciones, Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA





Acreditación Universitaria e Investigación

Servicios:

Orientación a satisfacer al usuario: Trámite Documentario, Archivo Central, Caja Tesorería, Biblioteca, Servicios Académicos, Registros Académicos, Biblioteca Central, Editorial Universitaria.

Servicios de Bienestar Universitario: Servicios Alimenticios. Servicio Social y Recreación, servicios de Salud y Psicología.

Servicios de Operaciones y Mantenimiento.

Servicios de Transportes. Servicios de Seguridad.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la capacitación

- a) Fortalecer la cultura institucional de servicio, ágil e innovadora; que redunde positivamente en la calidad de los servicios académicos y administrativos.
- b) Propiciar el desarrollo humano integral, facilitando el buen desempeño laboral, formación y educación, cultura e identidad institucional.
- c) Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad universitaria y de la Región.
- d) Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento.
- e) Desarrollar un adecuado clima institucional para el logro de objetivos estratégicos de la institución.
- f) Empoderar a responsables de las áreas o dependencias de la gestión académica y administrativa en beneficio del desarrollo integral universitario.

3.2. Estrategias de la capacitación

- a) Planificación y realización de cursos de capacitación, actualización y/o especialización.
- b) Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias profesionales y personales.
- c) Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet, (uso de herramientas e-learning: capacitación a través de Internet. Este tipo de enseñanza online permite la interacción del trabajador con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas.).





3.3. Información de la población de la entidad

La Universidad Nacional de Piura cuenta con un total de 1.046 trabajadores administrativos, distribuidos por modalidad de régimen laboral y por grupos ocupacionales, al amparo del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, conforme al cuadro siguiente

Régimen Laboral / Categoría	D.Leg- 276	D.Leg. 1057	TOTAL
Funcionarios	114		114
Profesionales	30		30
Técnico	160		160
Auxiliares	352	390	352
Total	656	390	1046

3.4. Tipos de evaluación a ser implementados

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

- a) **Prueba de conocimientos:** Para determinar si los servidores aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- b) **Evaluación de desempeño:** Para determinar si los servidores están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin.

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

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e indicadores

Nº	META	INDICADOR
1	Desarrollar competencias de talento humano	Número de actividades de capacitación
2	Desarrollar competencias de gestión administrativa y académica	Número de actividades de capacitación
3	Desarrollar competencias en TICs	Número de actividades de capacitación





4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos en el numeral 4.1.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación de la capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

1. Evaluación de conocimientos: para definir si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
2. Evaluación de desempeño: para identificar si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

5. Financiamiento.

Será programado por la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios y Recursos Directamente Recaudados: conforme a la asignación presupuestaria que autorice anualmente el Ministerio de Economía y Finanzas, considerando el cumplimiento de normas en materia presupuestal y de personal . Así tenemos la distribución proyectada para el quinquenio 2013 - 2017

AÑO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL ANUAL
2013	1046	100,000.00
2014	1046	150,000.00
2015	1046	250,000.00
2016	1046	380,000.00
2017	1046	380,000.00
	TOTAL	1 260,000.00

6. Anexos



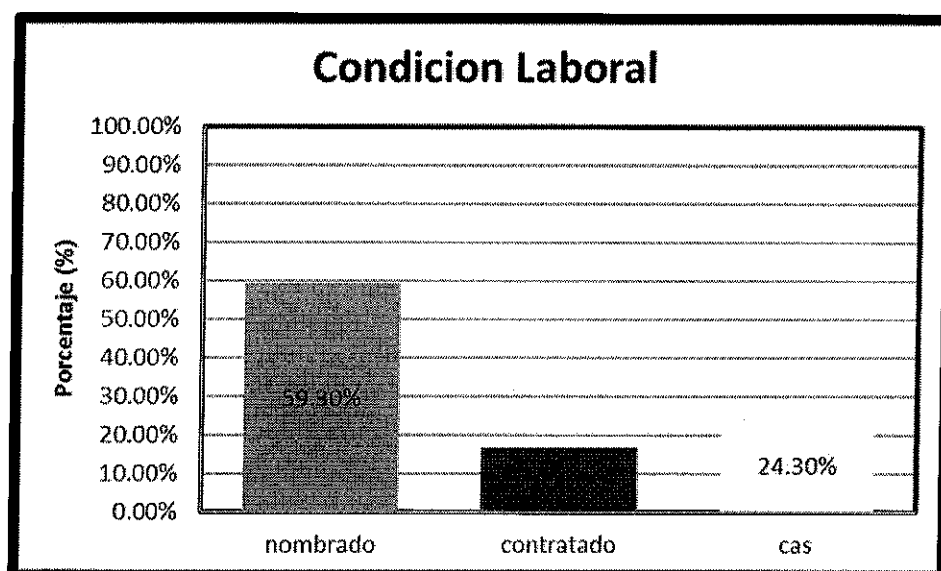
DIAGNOSTICO DE ASPECTO LABORAL Y NIVELES DE CAPACITACION ACTUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA (MAYO 2013)

Tabla N°01:

Condición Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nombrado	188	59,3	59,3	59,3
Contratado	52	16,4	16,4	75,7
Cas	77	24,3	24,3	100,0

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°01:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°01

Su condición laboral en esta Unidad Académica del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura es:

El 59.30 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura es Nombrado

El 16.40 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura es contratado

El 24.30 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura es CAS.

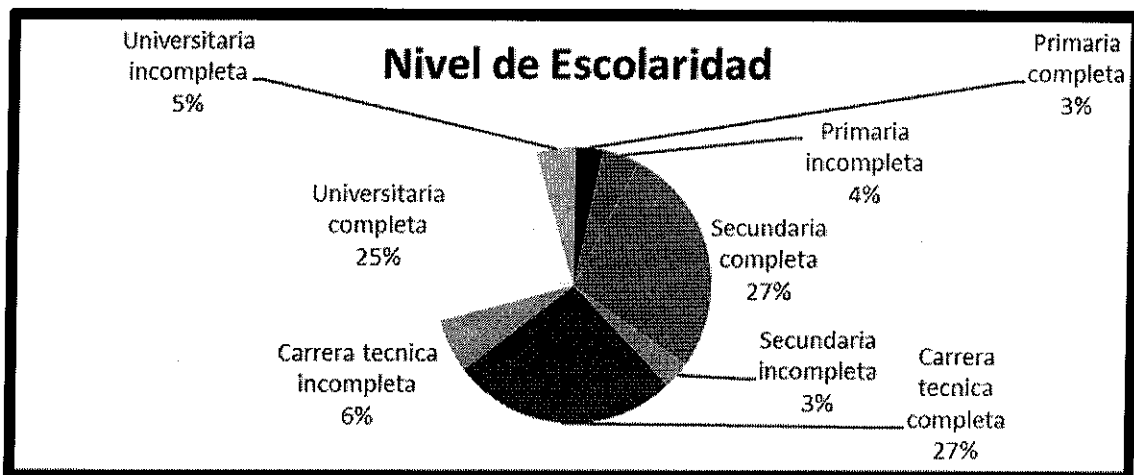


Tabla N°02:

Nivel de Escolaridad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria completa	10	3,2	3,2	3,2
Primaria incompleta	14	4,4	4,4	7,6
Secundaria completa	86	27,1	27,1	34,7
Secundaria incompleta	10	3,2	3,2	37,9
Carrera técnica completa	85	26,8	26,8	64,7
Carrera técnica incompleta	20	6,3	6,3	71,0
Universitaria completa	78	24,6	24,6	95,6
Universitaria incompleta	14	4,4	4,4	100,0

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°02:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°02

El Nivel de Escolaridad del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura :

- El 3 % tiene Primaria Completa.
- El 4 % tiene Primaria Incompleta.
- El 17 % tiene Secundaria Completa
- El 3 % tiene Secundaria Incompleta.
- El 27 % tiene Carrera Técnica Completa
- El 6 % tiene Carrera Técnica Incompleta.
- El 25 % tiene Universitaria Completa.
- El 5 % tiene Universitaria Incompleta.



Tabla N°03:

	Casos			
	Válidos		Perdidos	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Grado Académico Obtenido	177	55,8%	140	44,2%

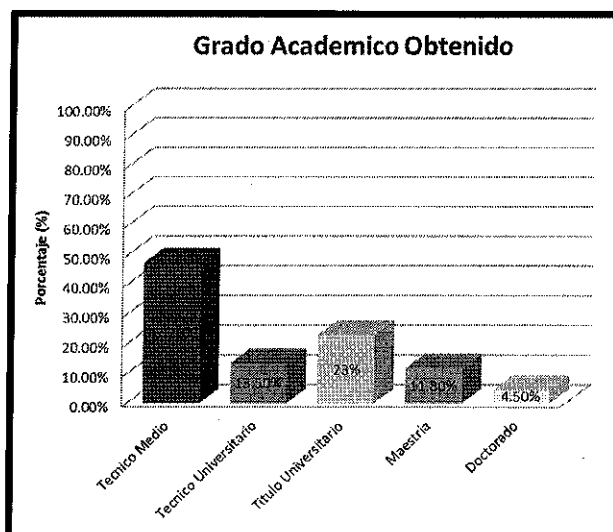
Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Grado Académico Obtenido

	Respuestas		Porcentaje de casos
	Nº	Porcentaje	
Técnico Medio	84	47,2%	47,5%
Técnico Universitario	24	13,5%	13,6%
Titulado Universitario	41	23,0%	23,2%
Maestría	21	11,8%	11,9%
Doctorado	8	4,5%	4,5%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°03:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°03

El Grado Académico Obtenido en porcentajes del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura son los siguientes:

El 47.20 % es Técnico Medio

El 13.50 % es Técnico Universitario.

El 23 % es Bachiller Universitario

El 11.80 % tiene Maestría con Estudios.

El 4.50 % realizo Doctorad



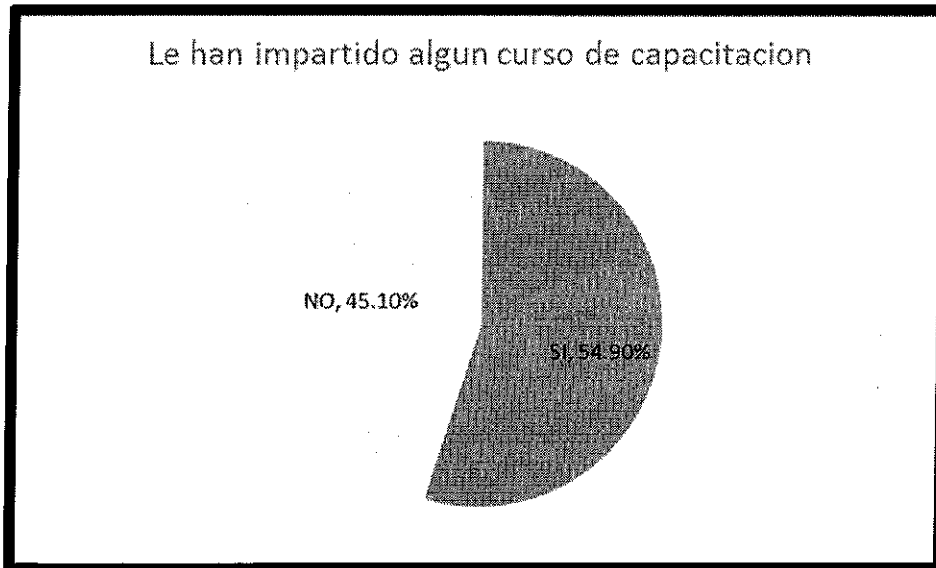
Tabla N°04:

Le han impartido curso de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	174	54,9	54,9	54,9
Válidos No	143	45,1	45,1	100,0
Total	317	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°04:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°04

El 54.90 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura le han impartido curso de capacitación dentro o fuera de la UNP durante su periodo de trabajo por el contrario el 45.10 % no les han impartido curso de capacitación dentro o fuera de la UNP durante su periodo de trabajo



Tabla N°05:

Los cursos de capacitación que recibiste han sido eficaces en su área de trabajo

	frecuencia	Porcentaje	porcentaje válido	porcentaje acumulado
si	271	85.50%	85.50%	85.50%
no	46	14.50%	14.50%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°05:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°05

El 85.50 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura opina que los cursos de capacitación que recibieron han sido eficaces en su área de trabajo por el contrario el 14.50 % no opina lo mismo.



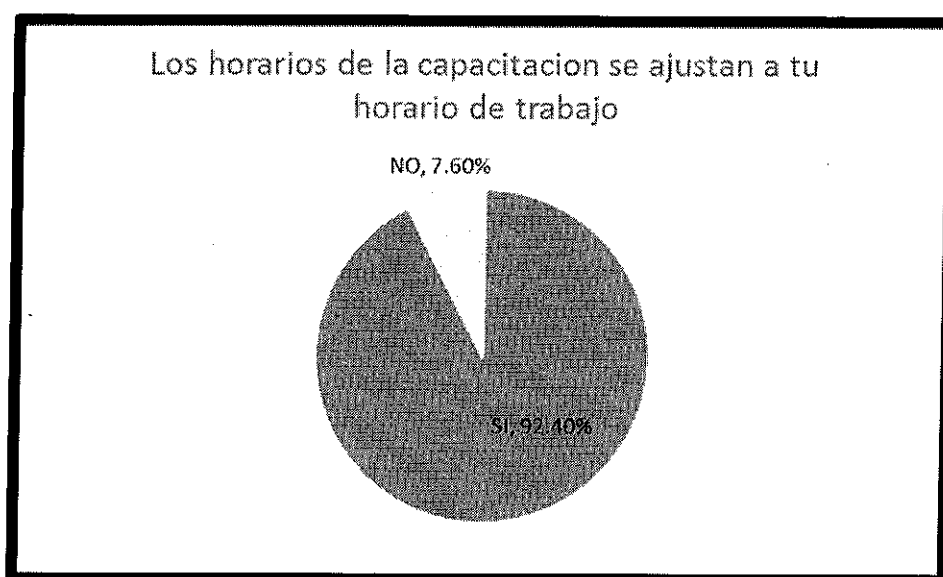
Tabla N°06:

Los horarios de la capacitación se ajustan a tu horario de trabajo

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
si	293	92.40%	92.40%	92.40%
no	24	7.60%	7.60%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°06:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°06

El 7.60 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura opina que los horarios de capacitación que les han impartido no se ajustaban a su horario de trabajo por el contrario el 92.40 % opina que sí.



Tabla N°07:

Crees necesaria la capacitación en tu área de trabajo

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
si	286	90.30%	90.30%	90.30%
no	31	9.70%	9.70%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°07:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°07

El 90.30 % cree que es necesaria la capacitación en su área de trabajo en cambio el 9.70 % no lo cree así.



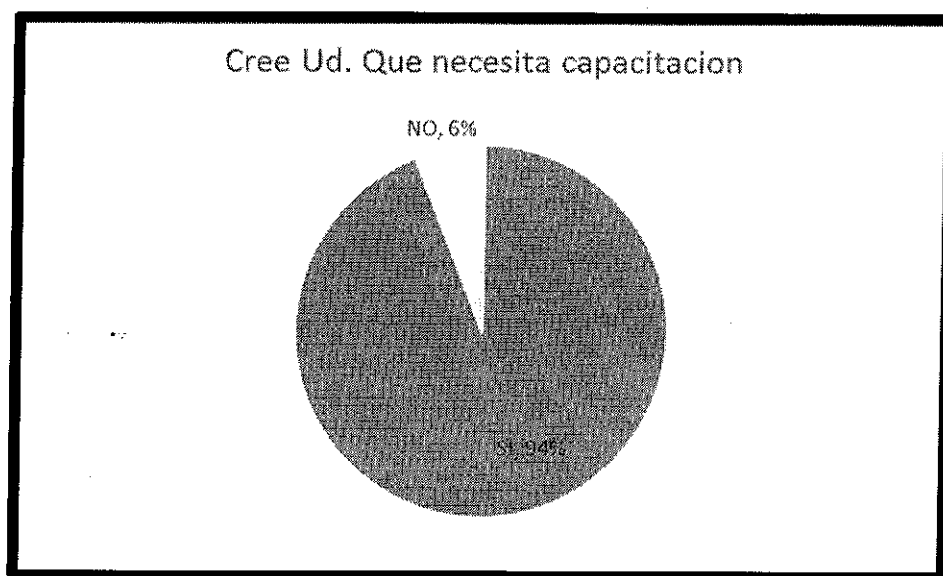
Tabla N°8:

Cree Ud. que necesita capacitación

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
si	298	94.00%	94.00%	94.00%
no	19	6.00%	6.00%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°8:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°8

El 94 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura opina que si necesitan capacitaciones por el contrario el 6 % opina que no necesita capacitaciones.

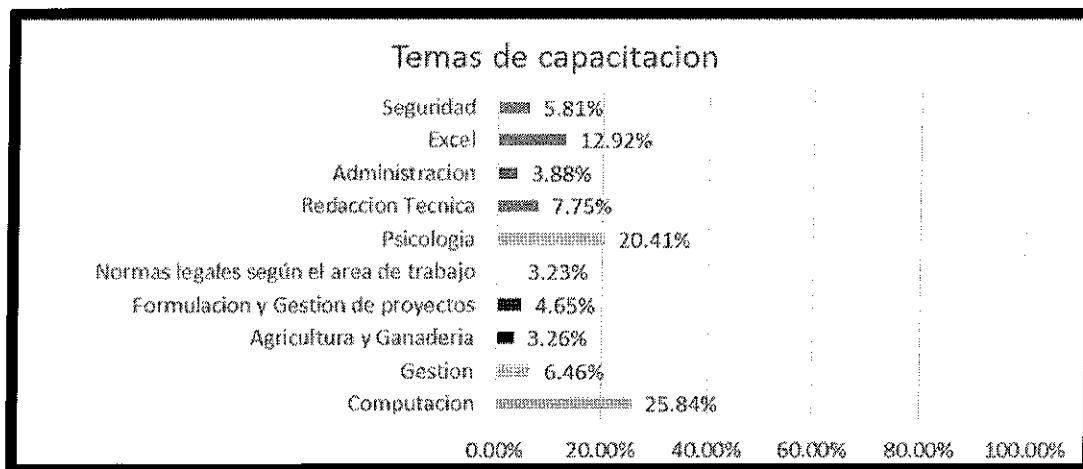


Tabla N°9:

Temas de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
computación(básica, media, avanzada)	200	25.84
Gestión	50	6.46
Agricultura y ganadería	25	3.26
Formulación y Gestión de proyectos	36	4,65
Normas legales según el área de trabajo	25	3.23
Psicología	158	20.41
Redacción Técnica	60	7.75
Administración	30	3.88
Excel	100	12.92
Seguridad	45	5.81

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°9:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°9

El 25.84% del personal administrativo; es decir la mayoría del personal administrativo desea cursos de capacitación relacionados a la computación; el 20.41% desea cursos relacionados a la psicología; el 12.92% desea cursos relacionados a Excel; el 7.75% desea cursos relacionados a la redacción técnica; el 6.46% desea cursos relacionados a gestión.



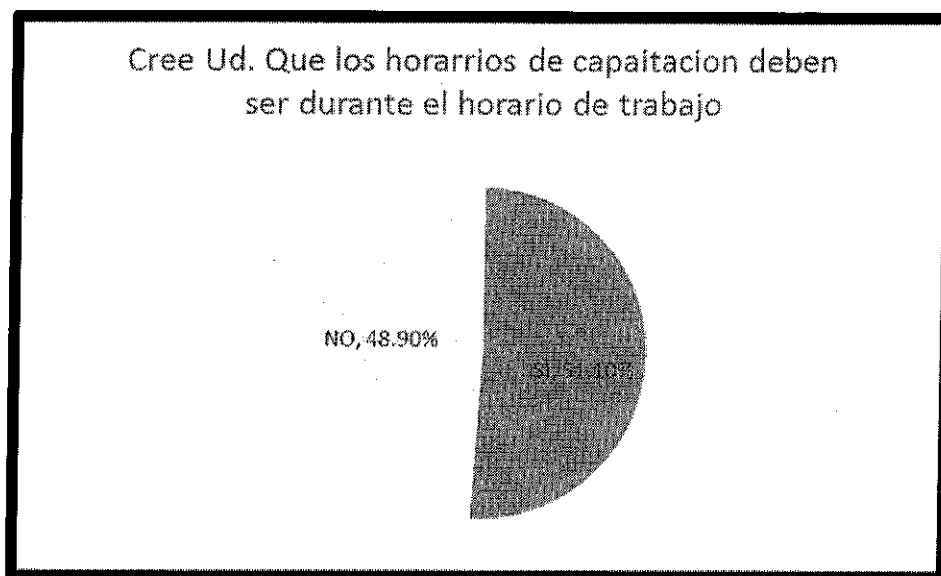
Tabla N°10:

Cree Ud. Que los horarios de capacitación deben ser durante el horario de trabajo

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
si	162	51.10%	51.10%	51.10%
no	155	48.90%	48.90%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°10:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°10

El 51.10 % del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura cree que los horarios de capacitaciones deben ser durante su horario de trabajo y el 48.90 % cree que debe ser fuera de su horario de trabajo.

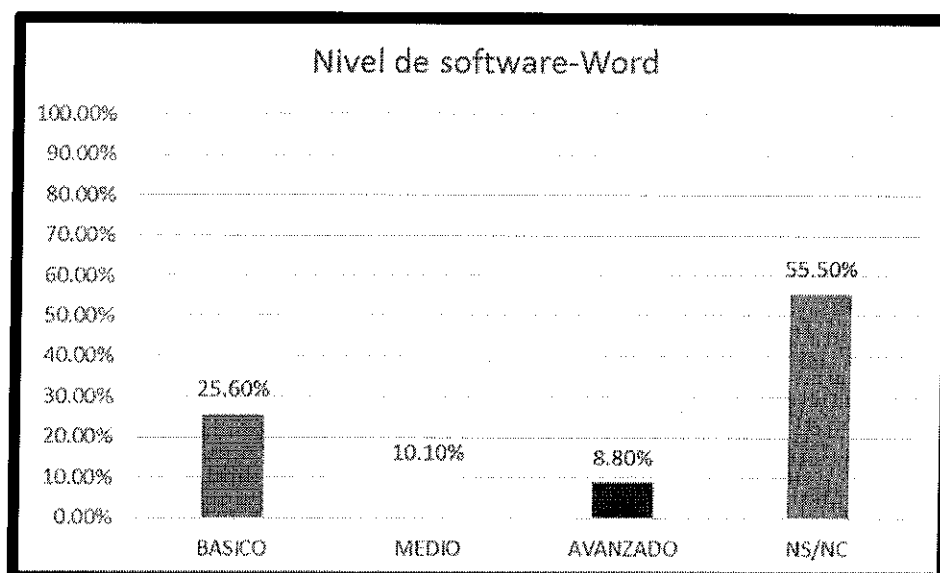


Tabla N°11:

Nivel de software-Word				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
básico	81	25,6	25,6	25,6
medio	32	10,1	10,1	35,6
avanzado	28	8,8	8,8	44,5
NS/NC	176	55,5	55,5	100,0
Total	317	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°11:



Interpretación N°11

El 25.60% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura tiene un nivel básico en Word, el 10.10% tiene un nivel medio y el 8.80% tiene un nivel avanzado. Mientras que el 55.50% no opina.

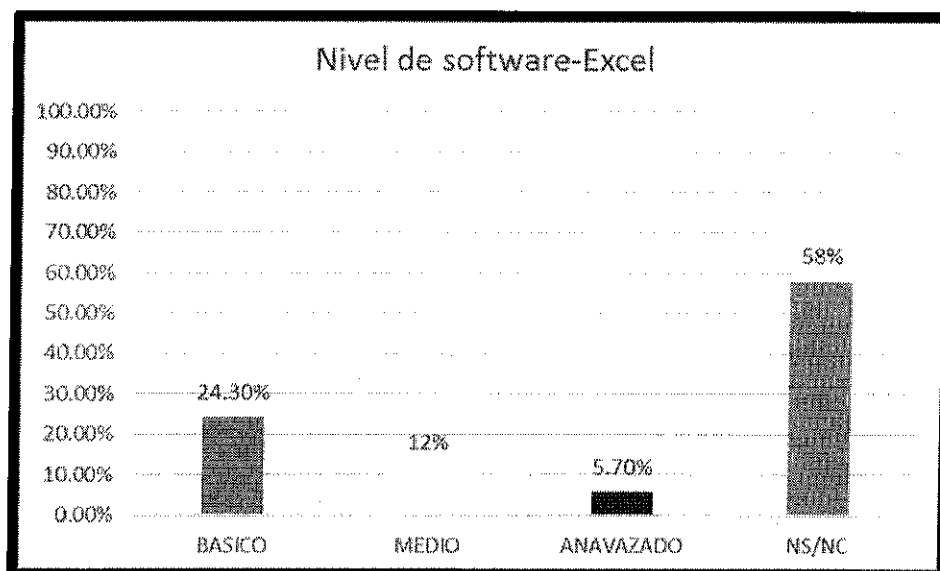


Tabla N°12:

Nivel de software-Excel				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
básico	77	24,3	24,3	24,3
medio	38	12,0	12,0	36,3
avanzado	18	5,7	5,7	42,0
NS/NC	184	58,0	58,0	100,0
Total	317	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°12:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°12

El 24.30% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura tiene un nivel básico en excel, el 12% tiene un nivel medio y el 5.70% tiene un nivel avanzado. Mientras que el 58% no opina.

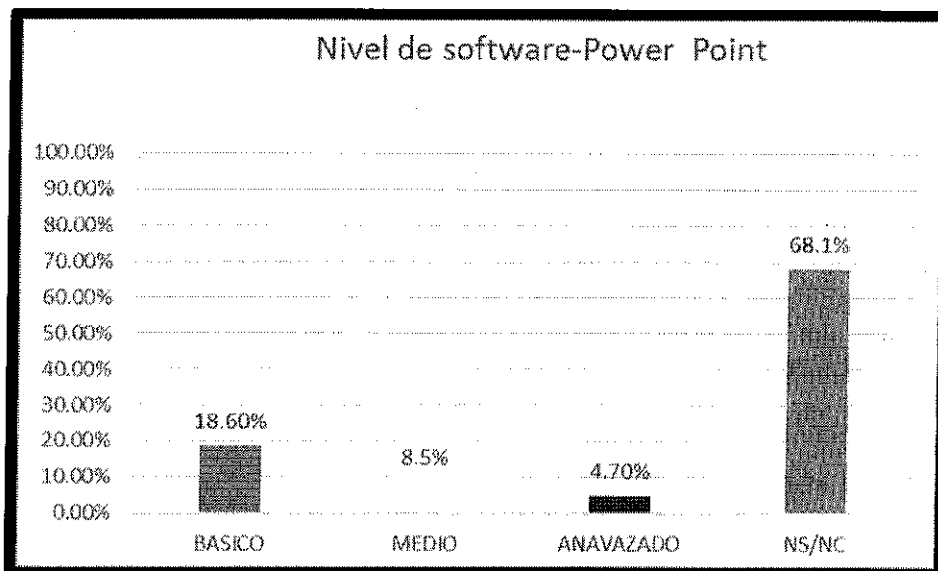


Tabla N°13:

Nivel de software- Power Point				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
básico	59	18,6	18,6	18,6
medio	27	8,5	8,5	27,1
avanzado	15	4,7	4,7	31,9
NS/NC	216	68,1	68,1	100,0
Total	317	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°13:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°13

El 18.60% del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura tiene un nivel básico en power point, el 8.50% tiene un nivel medio y el 4.70% tiene un nivel avanzado. Mientras que el 68.10% no opina.

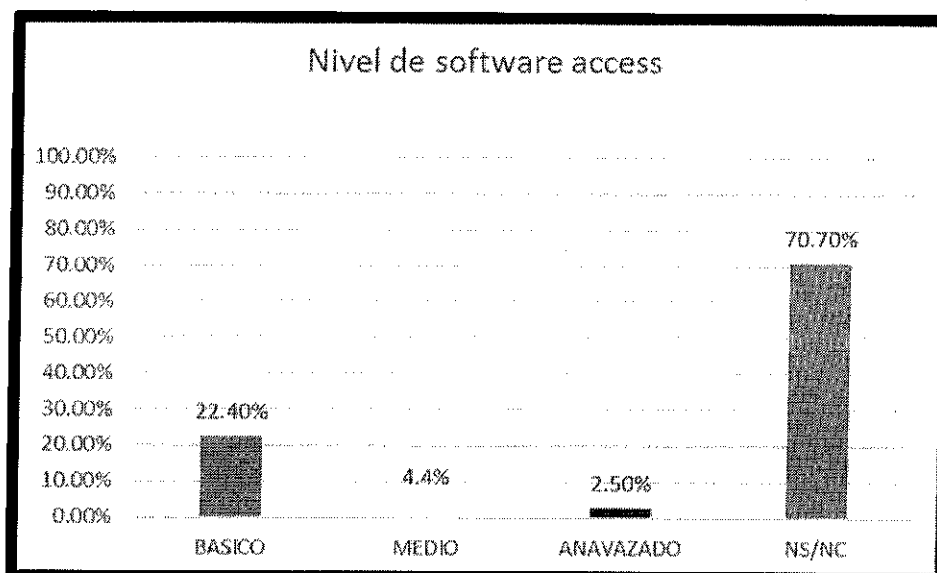


Tabla N°14:

Nivel de software- Access				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
básico	71	22,4	22,4	22,4
medio	14	4,4	4,4	26,8
avanzado	8	2,5	2,5	29,3
NS/NC	224	70,7	70,7	100,0
Total	317	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°14:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°14

El 22.40 % del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura tiene un nivel básico en access, el 4.40% tiene un nivel medio y el 2.50% tiene un nivel avanzado. Mientras que el 70.70% no opina

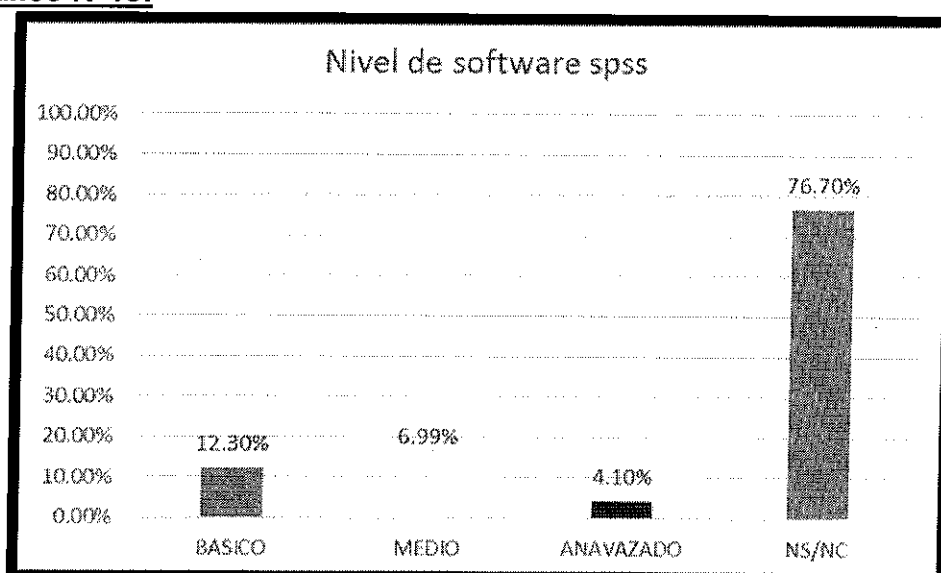


Tabla N°15:

Nivel de software- spss				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
básico	39	12,3	12,3	12,3
medio	22	6,9	6,9	19,2
avanzado	13	4,1	4,1	23,3
NS/NC	243	76,7	76,7	100,0
Total	317	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°15:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°15

El 12.30 % del personal administrativo de la Universidad Nacional de Piura tiene un nivel básico en spss, el 6.99% tiene un nivel medio y el 4.10% tiene un nivel avanzado. Mientras que el 76.70% no opina

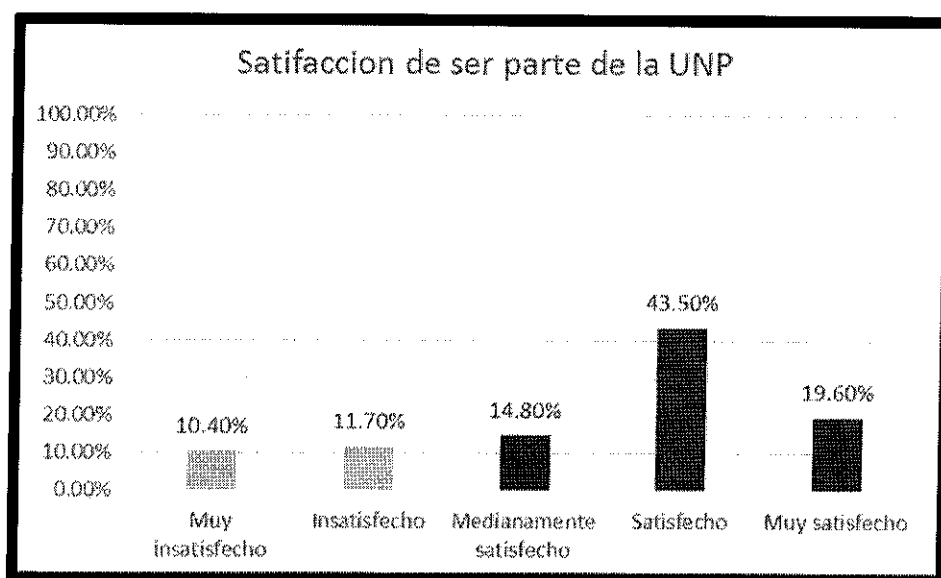


Tabla N°16:

Satisfacción de ser parte de la UNP				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	muy insatisfecho	33	10,4	10,4
	Insatisfecho	37	11,7	22,1
	medianamente satisfecho	47	14,8	36,9
	Satisfecho	138	43,5	80,4
	muy satisfecho	62	19,6	100,0
	Total	317	100,0	100,0

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°16:



Interpretación N°16

El 10.40% del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura está muy insatisfecho y el 11.70% está insatisfecho de ser parte de la familia Unepina, un 14.80% están medianamente satisfecho por ser parte de la familia Unepina, en cambio el 43.50% está satisfecho y un 19.60% está muy satisfecho por ser parte de la familia Unepina.



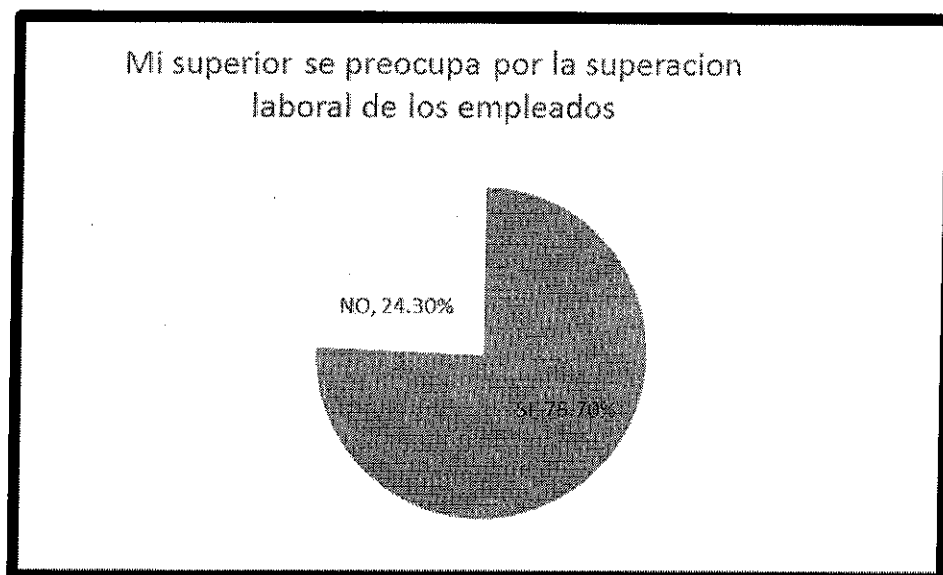
Tabla N°17:

Mi superior se preocupa por la superación laboral de los empleados

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
si	240	75.70%	75.70%	75.70%
no	77	24.30%	24.30%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°17:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°17

El 75.70% del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura opina que su superior se preocupa por la superación laboral de ellos, por el contrario el 24.30% opina que su superior no se preocupa por la superación laboral de ellos.



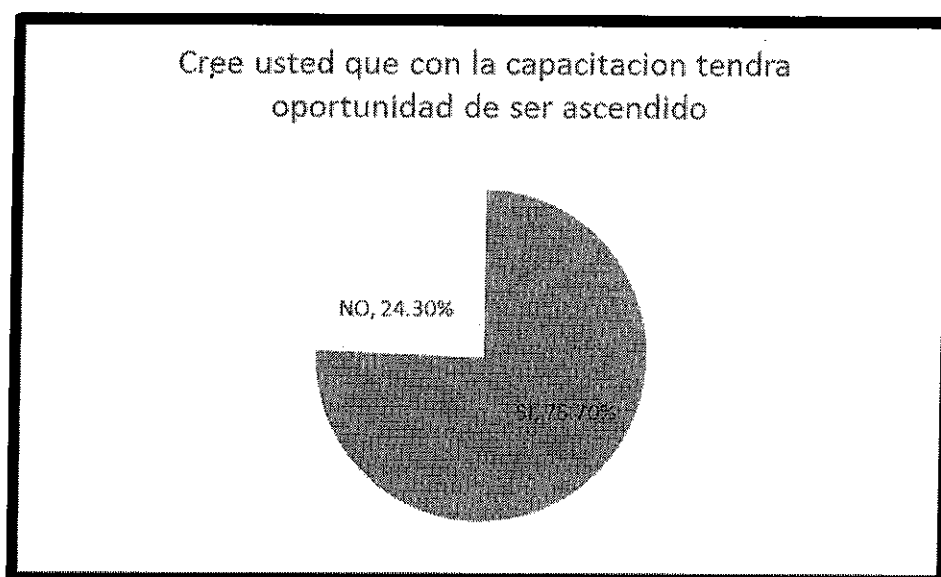
Tabla N°18:

Cree usted que con la capacitación tendrá oportunidad de ser ascendido

	frecuencia	porcentaje	porcentaje valido	porcentaje acumulado
si	240	75.70%	75.70%	75.70%
no	77	24.30%	24.30%	100%

Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Gráfico N°18:



Fuente: Encuesta PDP 2013 - UNP.

Interpretación N°18

El 75.70% del total del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura cree que con la capacitación tendrá oportunidad de ser ascendido y el 24.30% cree que con la capacitación tendrá oportunidad no va ser ascendido.

