



# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

“AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO”

Villa El Salvador, 27 de setiembre de 2011

OFICIO N° 0109-2011-UNTECS-CG-P

SEÑOR

Presidente Ejecutivo - AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Pasaje Francisco de Zela 150

Piso 10, Jesús María

Lima 11, Perú

T:51-1-2063370

Jesús María



ASUNTO: PRÓRROGA DE PLAZO  
REFERENCIA: Of. N° 027-2011-SERVIR/PE

De mi mayor consideración:

Tengo el grato honor de dirigirme a usted con la finalidad de saludarla, y en mérito al Oficio de la referencia, señalar que se nos ha comunicado la fecha de entrega del **Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 20121-2016**, siendo el plazo de entrega noventa (90) días para cumplir con remitir el presente documento: vence el 28 de setiembre de 2011.

Es el caso, que mediante Resolución N° 294-2011-CONAFU, de fecha 20 de junio de 2011, el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades, en su Artículo Tercero Resolvió: “Reconocer a los profesionales: Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez, Dra. Roxana del Carmen Medina Rojas y Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar, en los cargos de Presidente, Vicepresidente Académico y Vicepresidente Administrativo, respectivamente, de la Comisión de Gobierno de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

Por las razones antes expuestas la actual Comisión de Gobierno ha tomado conocimiento de la presentación del referido plan recién el 12 de setiembre del presente año, **EN TAL SENTIDO: SOLICITAMOS LA AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE 90 DÍAS**, a partir de la fecha



# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

de vencimiento del plazo primigenio; para cumplir con presentar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 20121-2016: dicho plazo vencería 28 de diciembre de 2011. Nuestra solicitud se empara en el numeral 136.2 de la Ley 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala: *"La Autoridad competente puede otorgar prórroga a los plazos establecidos..., cuando así lo soliciten antes de su vencimiento los administrados o los funcionarios, respectivamente"*.

Es propicia la ocasión para reiterarle un vez más las muestras de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez  
Presidente de Comisión de Gobierno  
UNTECS





# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”

## RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 283-2011-UNTECS

Villa El Salvador, 15 de setiembre de 2011

### VISTO:

El Memorándum N° 345-2011-UNTECS-CG-P, de fecha 14 de setiembre de 2011, mediante el cual se dispone emitir Resolución Presidencial que apruebe la Conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

Que, mediante Ley 27413, de fecha 10 de enero del 2001, se creó la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima-UNTECS, con sede en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima;

Que, mediante Resolución N° 294-2011-CONAFU, de fecha 20 de junio de 2011, el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades, en su Artículo Tercero Resolvió: “Reconocer a los profesionales: Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez, Dra. Roxana del Carmen Medina Rojas y Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar, en los cargos de Presidente, Vicepresidente Académico y Vicepresidente Administrativo, respectivamente, de la Comisión de Gobierno de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

Que, mediante Oficio Múltiple N° 027-2011-SERVIR/PE, de fecha de recepción 12 de setiembre de 2011, de la Presidencia del Consejo de Ministros, informando al Presidente de la Comisión de Gobierno, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE que amplía el plazo de entrega del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 con la finalidad de que tanto las sedes centrales de los pliegos de Gobierno Nacional, así como los Gobierno Regionales logren superar las dificultades presentadas en la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, este dispositivo describe en el ítem 6.1. la composición del Comité de Elaboración del PDP, integrado por: “El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, y un representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno”;

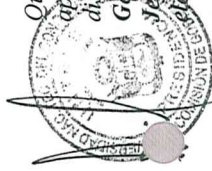
Que, mediante Oficio N° 272-2011-UNTECS-CG/P-P.D, de fecha 14 de setiembre de 2011, el Jefe de la Oficina General de Planificación y Desarrollo, solicita al Presidente de la Comisión de Gobierno, la aprobación de la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, integrado por los siguientes miembros por un plazo indeterminado;

Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar	Presidente
Abg. Jhon Carlos Reyes Regalado	Miembro
Lic. Adm. Ernesto Luis Páucar Alfaro	Miembro
Ing. Jorge Eduardo Esquerre Verástegui	Miembro
Econ. Juan William Cueva Sánchez	Miembro
Econ. Carlos Armando Gamarra Mendoza	Miembro

- Representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.

Que, conforme a las atribuciones conferidas por la Resolución N° 294-2011-CONAFU, a la Ley Universitaria 23733 y el Estatuto General de la Universidad, que confieren al Presidente de la Comisión de Gobierno de la UNTECS;

...///





# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

.../// **REF. RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 283-2011-UNTECS**

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- APROBAR** la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, integrado por los siguientes miembros por un plazo indeterminado;

- Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar	Presidente
- Abg. Jhon Carlos Reyes Regalado	Miembro
- Lic. Adm. Ernesto Luis Páucar Alfaro	Miembro
- Ing. Jorge Eduardo Esquerre Verástegui	Miembro
- Econ. Juan William Cueva Sánchez	Miembro
- Econ. Carlos Armando Gamarra Mendoza	Miembro
- Representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.	

**SEGUNDO.- DISPONER** el cumplimiento de la presente Resolución a la Vicepresidencia Administrativa, y a las demás Oficinas Administrativas y Académicas de la UNTECS.

**Regístrese, comuníquese y archívese**

  
**Dr. VÍCTOR SAMPEDRO JUÁREZ**  
Presidente de la Comisión de Gobierno



  
**Abog. JHON CARLOS REYES REGALADO**  
Secretario General





# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

## RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 283-2011-UNTECS

Villa El Salvador, 15 de setiembre de 2011

### VISTO:

El Memorándum N° 345-2011-UNTECS-CG-P, de fecha 14 de setiembre de 2011, mediante el cual se dispone emitir Resolución Presidencial que apruebe la Conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

Que, mediante Ley 27413, de fecha 10 de enero del 2001, se creó la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima-UNTECS, con sede en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima;

Que, mediante Resolución N° 294-2011-CONAFU, de fecha 20 de junio de 2011, el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades, en su Artículo Tercero Resolución: "Reconocer a los profesionales: Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez, Dra. Roxana del Carmen Medina Rojas y Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar, en los cargos de Presidente, Vicepresidente Académico y Vicepresidente Administrativo, respectivamente, de la Comisión de Gobierno de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

Que, mediante Oficio Múltiple N° 027-2011-SERVIR/PE, de fecha de recepción 12 de setiembre de 2011, de la Presidencia del Consejo de Ministros, informando al Presidente de la Comisión de Gobierno, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE que amplía el plazo de entrega del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 con la finalidad de que tanto las sedes centrales de los pliegos de Gobierno Nacional, así como los Gobierno Regionales logren superar las dificultades presentadas en la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", este dispositivo describe en el ítem 6.1. la composición del Comité de Elaboración del PDP, integrado por: "El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, y un representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno";

Que, mediante Oficio N° 272-2011-UNTECS-CG/P-P.D, de fecha 14 de setiembre de 2011, el Jefe de la Oficina General de Planificación y Desarrollo, solicita al Presidente de la Comisión de Gobierno, la aprobación de la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, integrado por los siguientes miembros por un plazo indeterminado;

Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar	Presidente
Abg. Jhon Carlos Reyes Regalado	Miembro
Lic. Adm. Ernesto Luis Páucar Alfaro	Miembro
Ing. Jorge Eduardo Esquerre Verástegui	Miembro
Econ. Juan William Chieva Sánchez	Miembro
Econ. Carlos Armando Gamarra Mendoza	Miembro
Representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno.	

Que, conforme a las atribuciones conferidas por la Resolución N° 294-2011-CONAFU, a la Ley Universitaria 23733 y el Estatuto General de la Universidad, que confieren al Presidente de la Comisión de Gobierno de la UNTECS;

...///



“AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD”

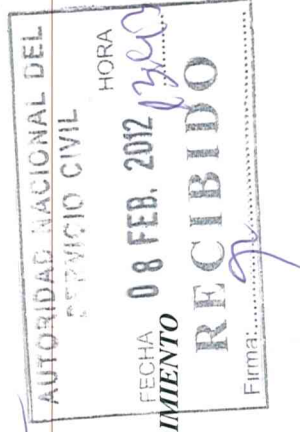
Villa El Salvador, 07 de febrero de 2012

RG-0004716-2012-6DCP

OFICIO N° 0034-2012-UNTECS-CG-P

Señores

**GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO**  
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR  
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10  
Jesús María.-



**ASUNTO:** PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO  
DEL ESTADO - PDP QUINQUENAL 2012-2016  
**REF.:** OFICIO MÚLTIPLE N° 38-2011-SERVIR/PE

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlos cordialmente y, en atención al documento de la referencia, remitir a vuestro Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP Quinquenal 2012-2016, que consta de 17 folios.

Asimismo, remito copias certificadas de la Resolución Presidencial N° 283-2011, que aprueba la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, y copia certificada de la Resolución Presidencial N° 059-2012-UNTECS, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP – Quinquenal 2012-2016 del pliego 543 Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima – UNTECS.

Es propicia la ocasión para reiterarles una vez más las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez*  
Presidente Comisión de Gobierno  
UNTECS

VSOJ/kj  
c.c.Archivo





# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

.../// REF. RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 283-2011-UNTECS

SE RESUELVE:

**PRIMERO.- APROBAR** la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado — PDP, integrado por los siguientes miembros por un plazo indeterminado;

- |   |            |
|---|------------|
| - Dr. Percy Antonio Che Piju Salazar  | Presidente |
| - Abg. Jhon Carlos Reyes Regalado   | Miembro    |
| - Lic. Adm. Ernesto Luis Páucar Alfaro  | Miembro    |
| - Ing. Jorge Eduardo Esquerre Verástegui  | Miembro    |
| - Econ. Juan William Cueva Sánchez  | Miembro    |
| - Econ. Carlos Armando Gamarra Mendoza  | Miembro    |
| - Representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno. |            |

**SEGUNDO.- DISPONER** el cumplimiento de la presente Resolución a la Vicepresidencia Administrativa, y a las demás Oficinas Administrativas y Académicas de la UNTECS.

Regístrese, comuníquese y archívese



Dr. VICTOR SAMUEL QUIROZ JUÁREZ  
Presidente de la Comisión de Gobierno



Jue 2  
Abog. JHON CARLOS REYES REGALADO  
Secretario General



“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

## RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 059-2012-UNTECS

Villa El Salvador, 30 de enero de 2012

### VISTO:

El Memorándum N° 087-2012-UNTECS/CG-P, de fecha 30 de enero de 2012, del Presidente de la Comisión de Gobierno de la UNTECS, donde dispone emitir una Resolución Presidencial que apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal 2012-2016 de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes;

Que, mediante Ley N° 27412, de fecha 10 de enero de 2001, se creó la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, con sede en el distrito de Villa El Salvador, provincia y departamento de Lima;

Que, mediante Resolución N° 294-2011-CONAFU, de fecha 20 de junio de 2011, el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades, en su artículo Tercero Resolvió: “Reconocer a los profesionales: Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez, Dra. Roxana del Carmen Medina Rojas y Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar, en los cargos de Presidente, Vicepresidente Académico y Vicepresidente Administrativo, respectivamente, de la Comisión de Gobierno de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

Que, mediante 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 conocimiento de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011/SERVIR/PE, de fecha 30 de junio de 2011, se aprueba la ampliación de plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal (2012-2016);

Que, mediante Resolución Presidencial N° 283-2011-UNTECS, de fecha 15 de setiembre de 2011, se aprueba la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la UNTECS;

Que, mediante Ley N° 29812, de fecha 08 de diciembre de 2011, se aprobó el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 482-2011-UNTECS, de fecha 31 de diciembre de 2011, se aprobó el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2012, del Pliego 543 Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima; el cual asciende a S/. 25'552,838.00 (Veinticinco millones quinientos cincuenta y dos mil ochocientos treinta y ocho con 00/100) nuevos soles, por toda Fuente de Financiamiento;

Que, mediante Oficio Múltiple N° 038-2011-SERVIR/PE, de fecha 16 de diciembre de 2011, del Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, al Presidente de la Comisión de Gobierno de la Universidad, indica que conforme lo establece la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, se requiere la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 a la mayor brevedad posible;

...///







# UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DEL CONO SUR DE LIMA

.../// REF. RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 059-2012-UNTECS

Que, mediante Oficio N° 007-2012-UNTECS-CG-P-SG, de fecha 09 de enero de 2012, el Secretario General, deriva al Jefe de la Oficina General de Planificación y Desarrollo de la UNTECS, el Oficio Múltiple N° 038-2011-SERVIR/PE, de fecha 16 de diciembre de 2011, a efectos de realizar las acciones y coordinaciones necesarias para elaborar el PDP Quinquenal;

Que, mediante Informe N° 013-2012-UNTECS/CG-P-P-D, del fecha 27 de enero de 2012, del Jefe de la Oficina General de Planificación y Desarrollo, al Secretario General de la Universidad, presenta el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP – Quinquenal 2012-2016 de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima, con el visto bueno de los miembros del Comité de Elaboración del PDP, para su aprobación mediante Resolución Presidencial y posteriormente ser remitido a la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR;

Que, mediante Comunicado N° 001-2012-SERVIR/GDCR, publicado el 27 de enero de 2012 en el Diario Oficial El Peruano, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del SERVIR, comunica que el 30 de enero de 2012, vence el plazo para presentar el PDP Anualizado 2012;

Que, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal 2012-2016 de la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima;

Estando a lo establecido en la Resolución N° 294-2011-CONAFU, a la Ley Universitaria 23733 y el Estatuto General de la Universidad, que confieren al Presidente de la Comisión de Gobierno de la UNTECS;

## SE RESUELVE:

**PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP – Quinquenal 2012-2016 del Pliego 543 la Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima- UNTECS, que en diecisiete (17) folios forma parte integrante de la presente Resolución.**

**SEGUNDO.- DISPONER el cumplimiento de la presente Resolución, a la Vicepresidencia Administrativa, Oficina General de Planificación y Presupuesto y Oficina de Recursos Humanos de la UNTECS.**

**TERCERO - ESTABLECER que la copia de la presente Resolución sea remitida a la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR.**

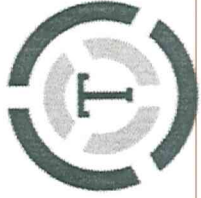
Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dr. VÍCTOR SAMUEL QUIROZ JUÁREZ**  
Presidente de la Comisión de Gobierno



**Abog. JHON CARLOS REYES REGALADO**  
Secretario General



UNIVERSIDAD NACIONAL  
**TECNOLÓGICA**  
DEL CONO SUR DE LIMA



**COMISIÓN DE GOBIERNO**



**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP**

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

**PDP QUINQUENAL 2012-2016**

Villa el Salvador, Lima Perú

Enero 2012





## AUTORIDADES UNIVERSITARIAS



**Dr. Víctor Samuel Quiroz Juárez**  
Presidente



**Dra. Roxana del Carmen Medina Rojas**  
Vicepresidente Académico



**Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar**  
Vicepresidente Administrativo



**Abg. Jhon Carlos Reyes Regalado**  
Secretario General





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



PDP QUINQUENAL 2012-2016

- PDP -



### COMITÉ DE ELABORACIÓN

**Dr. Percy Antonio Che Piu Salazar**  
Presidente



**Abg. Jhon Carlos Reyes Regalado**  
Miembro



**Lic. Adm. Ernesto Luis Páucar Alfaro**  
Miembro



**Eco. Carlos Armando Gamarra Mendoza**  
Miembro

**Eco. Juan William Cueva Sánchez**  
Miembro





### Introducción

1. Finalidad
2. Base Legal
3. Alcance
4. Definiciones
5. Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP  
Quinquenal 2012-2016
6. Anexos.



## CONTENIDO



## INTRODUCCIÓN

Un entorno de cambios vertiginosos, de mayor globalización y competitividad, hace necesario que instituciones que imparten formación profesional logren innovar y busquen una mejora constante en la calidad de su enseñanza, de cara a la demanda laboral, siendo crucial para ello la actualización y la capacitación permanente del personal académico y administrativo, con la finalidad de alcanzar las metas esperadas.



En la última década se ha incrementado de forma relativamente rápida la oferta educacional de nivel profesional debido a la expansión de nuestra economía y por consiguiente del sector productivo, por ello para satisfacer esta demanda se debe tener claro el panorama estratégico y ello se traduce en una eficaz gestión, procesos eficientes y servicios de calidad.



La Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima tiene como pilares de desarrollo la innovación y la competitividad en los servicios que presta a la Comunidad Universitaria, por ello la capacitación en aspectos técnicos metodológicos, la incorporación de las tecnologías de información y comunicación en los procesos y el desempeño laboral juegan un papel muy importante en la gestión y el logro de los objetivos estratégicos.







### 1. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de las Personas es un plan de gestión que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades mas adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esta forma contribuir a la mejora continua de la Administración Pública.



### 2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 23733, Ley Universitaria.
- Ley N° 27413, Ley de creación de la UNTECS.
- 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 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.
- Resolución N° 365-2006-CONAFU, que autoriza el Funcionamiento Provisional de la UNTECS.
- Resolución N° 294-2011-CONAFU, que reconoce a los miembros de la Comisión de Gobierno de la UNTECS.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución Presidencial N° 283-2011-UNTECS, que aprueba la conformación del Comité de Elaboración del PDP.



### 3. ALCANCE

Las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a los establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.



El numeral 5) VIII de las Disposiciones complementarias, finales y transitorias de la Directiva indica que a partir del año 2012 su aplicación es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno.



4. DEFINICIONES

**ACCIONES DE CAPACITACIÓN:** procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.

**BRECHA:** es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

**CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL Y PASANTÍAS:** capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviere recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

**COMPETENCIAS:** características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

**PUESTO:** conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.

**ESTRUCTURA DEL PUESTO:** es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y el perfil del puesto.

**DESCRIPCIÓN DEL PUESTO:** parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.

**PERFIL DEL PUESTO:** parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.

**FORMACIÓN LABORAL:** incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.







**FORMACIÓN PROFESIONAL:** incluye post doctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.

**PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO:** para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N°

1023.



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP  
Quinquenal 2012-2016**

El PDP es un plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación.

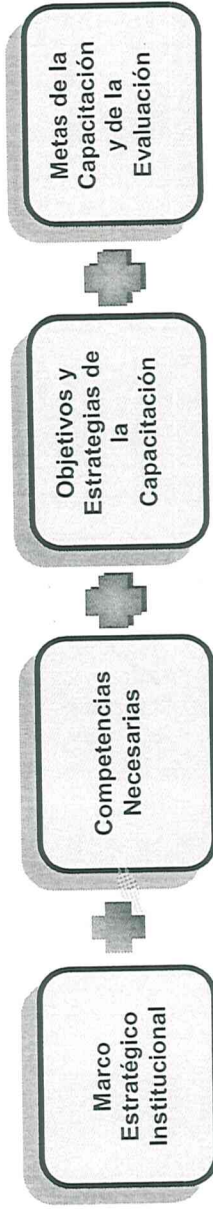


El PDP tiene una duración de cinco años, en adelante PDP Quinquenal y será implementado a través de planes de desarrollo de personas actualizados, en adelante PDP Anualizado.



**INFORMACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO - PDP QUINQUENAL**

A continuación se presenta el Marco Estratégico - PDP Quinquenal:



**A. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

**Misión Institucional de la UNTECS:**

Formar profesionales de excelente calidad, con una formación integral sólida basada en una concepción humanista, científica y tecnológica, dotados para desarrollar la investigación científica, tecnológica y social, así como la producción intelectual y artística, capaces de contribuir con la presencia social especialmente en las poblaciones del Cono Sur de Lima Metropolitana, fomentando la formación de centros de innovación empresarial y de producción de bienes y servicios, coadyuvando al desarrollo sostenible de los distritos ubicados al sur de Lima Metropolitana, de la Región de Lima y del país.



**Visión Institucional de la UNTECS:**

Visiona consolidarse como una comunidad académica de excelencia, competente, autónoma con capacidad crítica, líder en la generación de conocimientos y en la formación de Profesionales de alto nivel, comprometida con el desarrollo integral del país, acorde con el avance tecnológico mundial; difusora de valores dirigidos a la consolidación de una sociedad multicultural, democrática, justa, tolerante y respetuosa de los derechos humanos y del medio ambiente.

**Objetivos Estratégicos de la UNTECS:**

**En lo Académico:** Formar profesionales competitivos, cultos, emprendedores, con capacidad analítica y habilidad operativa, con espíritu crítico y creativo, líderes en su especialidad, para que de esta forma se conviertan en profesionales de acuerdo a las características del mercado actual, con valores y comprometidos con el desarrollo de la sociedad. Contar con una plana docente de alto nivel académico, con compromiso ético, moral y social. Implementar un proceso riguroso de selección permitiendo contar con estudiantes con mayor potencial y con profesores de alto nivel para cumplir con los objetivos académicos.

**En Investigación:** Establecer la generación de conocimientos con énfasis en la investigación científica, tecnológica y humanística, para la solución de los problemas de la sociedad. Como resultado de las investigaciones se deben realizar publicaciones en revistas de investigación, que luego debe ser recopilado en libros que contribuyan al quehacer científico y también de prestigio para la Universidad. El Instituto de Investigación debe tener convenios con instituciones y sectores productivos del país y países desarrollados. Se deben desarrollar nuevas tecnologías que permitan actualizar la enseñanza universitaria e innovar la metodología pedagógica.

**En Extensión Universitaria y Alianzas Estratégicas:** La Universidad debe generar y mantener convenios o alianzas estratégicas con universidades, empresas, entidades del sector productivo y social para que se fortalezca y esté acorde con las necesidades actuales.

**En Gestión:** Implementar y desarrollar una organización que realice una gestión eficiente y eficaz de las actividades propias de la Universidad. Desarrollar una cultura organizacional de excelencia, basada en principios y valores que permita una gestión de alta calidad. Innovar la gestión a fin de que esté en función de las necesidades propias de la actividad universitaria. Contar con una infraestructura física con un diseño adecuado y su respectivo equipamiento para que los miembros de la Comunidad Universitaria cumplan con sus actividades previstas.







**B. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LA GESTIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA**

Cada órgano y unidades orgánicas cumple con una función específica, la cual responde a una visión, misión, políticas, principios, valores y objetivos estratégicos generales de la UNTECS, lo cual nos lleva a analizar qué papel cumple cada órgano y cuáles deberían ser las capacidades de los servidores públicos que desarrollen de manera eficiente dichas actividades. Para ello numeramos los sistemas, procesos y servicios que realiza en su conjunto la UNTECS:

**Dirección:**

1. Liderazgo
2. Cultura Organizacional
3. Educación y entrenamiento de equipo
4. Compromiso y motivación de equipo
5. Comunicación interdepartamental
6. Cooperación interdepartamental

**Gestión Pública:**

1. Sistema Nacional de Presupuesto
2. Sistema Nacional de Tesorería
3. Sistema Nacional de Contabilidad
4. Sistema Nacional de Inversión Pública
5. Sistema Nacional de Contrataciones
6. Sistema de Personal del Empleo Público
7. Sistema Nacional de 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





**Procesos:**

1. Manual de Procedimientos Administrativos – Mapro
2. Texto Único de Procedimientos Administrativos – TUPA

**Servicios:**

1. Orientación a satisfacer al usuario:

- a. Trámite Documentario
- b. Archivo Central
- c. Caja Tesorería
- d. Biblioteca
- e. Servicios Académicos
  - Registros Académicos
  - Biblioteca Central
  - Editorial Universitaria
- f. Servicios de Bienestar Universitario.
  - Servicios Alimenticios.
  - Servicio Social y Recreación.
  - Servicios de Salud y Psicología.
- g. Servicios de Operaciones y Mantenimiento.
  - Servicios de Mantenimiento.
  - Servicios de Transportes.
  - Servicios de Seguridad.

**C. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN**

**Objetivos de Capacitación que se pretende alcanzar a los 5 años:**

1. **Objetivo 1:** Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios académicos y administrativos.
2. **Objetivo 2:** Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo institucional, social, cultural y ambiental de la UNTECS.
3. **Objetivo 3:** Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.







**Estrategias de Capacitación previstas para atender dichos objetivos:**

1. **Estrategias de Capacitación 1:** Planificación y realización de cursos de actualización.
2. **Estrategias de Capacitación 2:** Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
3. **Estrategias de Capacitación 3:** Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).

**Total de Personas de la UNTECS:**

La Universidad Nacional Tecnológica del Cono Sur de Lima cuenta con un total de 303 trabajadores, distribuidos por modalidad de contrato:

Nombrados: 78 colaboradores.  
Contratados en Planilla: 62 colaboradores.  
Contrato Administrativo de Servicios CAS: 163 colaboradores.

**Tipo de Evaluación a ser Aplicado:**

Se prevé como tipos de evaluación del personal:

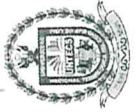
1. **Prueba de conocimientos:** Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
2. **Evaluación de desempeño:** Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

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

**Financiamiento:**

El monto global presupuestado para el Plan de Desarrollo Quinquenal esta en el orden de S/. 41,500.00





**D. METAS DE LA CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN A ALCANZAR EN 5 AÑOS**

**Metas e indicadores**

1. Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación 2012.

**Indicador:** Número de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

2. Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

**Indicador:** Número y proporción de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.

**Mecanismos de seguimiento y evaluación**

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.

Al finalizar las actividades de capacitación, debe realizarse el seguimiento y evaluación.

El seguimiento y la evaluación de la capacitación tienen como fin evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos del PDP.

Los criterios para evaluar la capacitación implican diferentes medidas y su combinación provee de una imagen integral de cumplimiento de los objetivos.

Al finalizar la evaluación se identifican las áreas de mejora para ajustar los próximos planes y acciones de capacitación.

Las modalidades de evaluación básicas son: reacción, aprendizaje, conducta o aplicación, y resultados.

En el **Anexo N° 01** se describe cada una de las modalidades.







6. ANEXO

ANEXO N° 01: MODALIDADES DE EVALUACIÓN BÁSICA

a. EVALUACIÓN POR REACCIÓN

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad.

El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc.

Ejemplos de preguntas típicas:

- ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este curso?
- ¿Qué sugeriría para mejorar las acciones de capacitación?
- ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- Sobre la calidad del expositor, materiales, horario, local, etc.

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y, por ende, estos Efectos Reaccionales constituyen el primer nivel de evaluación.

Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

A continuación se muestra un ejemplo de un formato de evaluación de reacciones.

**ENCUESTA DE EVALUACIÓN – TALLER XX**  
(Ejemplo de un formato de evaluación de reacciones)

Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

**En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller XX?**

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

**¿Considera que el contenido del taller 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

Expositor 1

Expositor 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 el adecuado?*

Sí  No Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días: .....

Horas: .....

*¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (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: .....

*¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?*

Comentarios y sugerencias adicionales:

¡Muchas gracias por su colaboración!

**b. APRENDIZAJES O CONOCIMIENTOS**

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos por los alumnos después de una acción de capacitación. Típicamente, se utilizan las pruebas de conocimientos, las cuales pueden aplicarse también como evaluación diagnóstica, para identificar las necesidades de capacitación.

Las evaluaciones de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.





Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales (por ejemplo, conocimientos en gestión ambiental o habilidades en el manejo de hojas de cálculo).

**CONDUCTA O APLICACIÓN**

En este tipo de evaluación se indaga si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo que aprendieron. Típicamente, se utilizan las evaluaciones de desempeño por competencias, las cuales se implementan semestral o anualmente.

Es necesario tener en cuenta que esto lleva tiempo y por tanto se deberá esperar, al menos un mes, hasta poder hacer una valoración adecuada.

Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias actitudinales (por ejemplo, trabajo en equipo o proactividad).

**d. RESULTADOS**

En esta última modalidad se intenta medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización.

Como en la modalidad anterior debe pasar un cierto tiempo antes de realizar las evaluaciones. Su objetivo es evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa.

Algunos criterios de evaluación de resultados:

- Se pretende evaluar si se alcanzan los “resultados proyectados” (evaluación por objetivos).
- Verificar el aumento en la productividad.
- Aumentar los índices de satisfacción del cliente.
- Reducción de costos y desperdicios.

Para describir las herramientas de seguimiento y evaluación de los PDP, se sugiere considerar las pruebas de conocimientos y las evaluaciones del desempeño.





# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

**PDP**

**PDP QUINQUENAL 2012-2016**

**OFICINA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO**

**Lic. Adm. Ernesto Luis Páucar Alfaro**  
Jefe de la Oficina General de Planificación y Desarrollo  
Especialista en Planificación II

**Lic. Adm. Christian David Pérez Masías**  
Asistente en Racionalización

