



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ

SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN N° 0523-R-2016

Huancayo, 08 JUN 2016

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ;

Visto, el Oficio N° 0158-2016-DGA-UNCP presentado el 02 de mayo 2016, a través del cual la Directora (e) de la Dirección General de Administración, solicita aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2016.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, disponiendo en los Artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, anualizado correspondiente al ejercicio fiscal 2016, ha sido elaborado de acuerdo con lo previsto en el Plan de Desarrollo Quinquenal (2013-2017) y alinean con los documentos de gestión tales como el Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional 2016; se ha tomado en cuenta la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas (PDP) para el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM;

Que, mediante Resolución N° 0437-R-2016 de fecha 21 de abril 2016, se resuelve designar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado 2016, conformado por: Dra. Delia Palmira Gamarra Gamarra, Presidente, Mg. Fritz Bernardino Ayarza Lozano, Vicepresidente, Mg. Norma Yolanda Orellana Torre, Secretaria, CPC Silvia Marina Álvarez Bernuy, Tesorera, Mg. Antonio Narciso Soto Ramos y CPC Gladys Esther Tapia Gamarra, vocales;

Que, mediante acta de fecha 18 de abril 2016, el Comité y personal de la Oficina General de Personal, aprobaron el Plan de Desarrollo de Personas 2016;

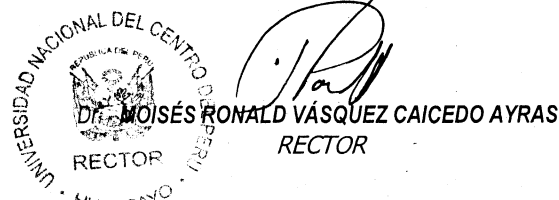
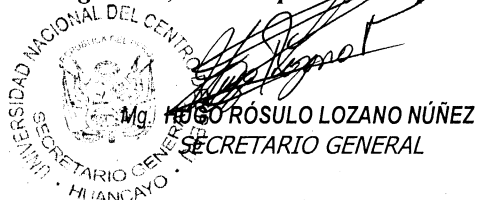
Que, a través del Oficio N° 0572-2016-OPRES/UNCP presentado el 30 de mayo 2016, la Jefe de la Oficina de Presupuesto refiere que el Plan de Desarrollo de Personas 2016, será financiado con saldos de balance del ejercicio 2015; y

De conformidad al Artículo 33° inciso c) del Estatuto de la Universidad Nacional del Centro del Perú y a las atribuciones conferidas por las normas legales vigentes;

RESUELVE:

- 1° APROBAR** el **Plan de Desarrollo de Personas 2016**, así como su presupuesto correspondiente, que en anexo es parte de la resolución.
- 2° ENCARGAR** el cumplimiento de la presente Resolución a la Dirección General de Administración, a través de las oficinas generales, oficinas y unidades correspondientes.

Regístrese, comuníquese y cumplase



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ



OFICINA GENERAL DE PERSONAL

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUAL 2016

FEBRERO 2016

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUAL 2016

Comité de Elaboración

- **Dra. Delia Palmira Gamarra Gamarra**
Vicerrectora de Investigación
Dirección General de Administración (e)
Presidente
- **Mag. Fritz Ayarza Lozano**
Director de la Oficina General de Personal
Vicepresidente
- **CPC. Norma Yolanda Orellana Torre**
Jefe de la Oficina de Empleo y Desarrollo de Personal
Secretaria
- **CPC. Silvia Alvarez Bernuy**
Jefe de la Oficina de Presupuesto
Tesorero
- **Dr. Victor Mendiola Ochante**
Director de la Oficina General de Planificación
Vocal
- **Mg. Antonio Soto Ramos**
Representante del personal de la U.N.C.P.
Vocal



Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016



Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016





INDICE



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

PDP ANUAL 2016

Secretario Técnico

- **Jenner Baldeón Vicente**
Asistente Administrativo de la Oficina General de Personal
- **Tap. Linda Candy Herrera Maya**
Secretaría de la Oficina General de Personal

Colaboradora

	PÁG.
I. Presentación	5
II. Marco Estratégico Institucional	6
III. Objetivos de Capacitación	7
IV. Evaluación	8
V. Ámbito de Aplicación	9
VI. Responsabilidad	9
VII. Recursos	9
VIII. Capacitación	10
IX. Cronograma de Ejecución de los Cursos de Capacitación	12
X. Presupuesto de los Cursos Disgregado por Específica de Gasto (Referencial)	13
XI. Presupuesto por Específica de Gasto del personal de Apoyo Administrativo	16
XII. Presupuesto del Plan de Desarrollo de Personas por Específica de Gasto	17

(Handwritten signatures)

(Handwritten signatures)

Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2015

Plan de Desarrollo de Personas 2016



Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2015

Plan de Desarrollo de Personas 2016





I. PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado anualizado correspondiente al ejercicio fiscal 2016, ha sido elaborado de acuerdo con lo previsto en el Plan de desarrollo Quinquenal (2013-2017) y alinea con los documentos de gestión tales como el Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional 2016.

Se ha tomado en cuenta la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en su guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas (PDP) para el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que Aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, sobre las normas de capacitaciones y rendimiento para el sector Público.

Así mismo se ha tomado información de la Oficina General de Recursos Humanos, que ha servido como insumo para la elaboración del Plan Anualizado 2016, tomando como línea base la detección de las necesidades de capacitación del año 2015 y evaluación del impacto de la capacitación.

El Plan de Desarrollo de Personas, constituye un instrumento que pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con la finalidad de acortar las brechas existentes.



Aprobado con Resolución N° 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016



II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU

2.1 Misión

Formamos integralmente a personas con competencias humanas y científicas para desarrollar investigaciones, innovar tecnologías; preservar, transferir saberes y cultura con compromiso y responsabilidad social.

2.2 Visión

Ser una universidad con identidad, referente nacional en investigación y formación profesional, internacionalizada.

1.3 Objetivos Estratégicos

- ✓ Gestionar estratégicamente la formación profesional, investigación y proyección social para el desarrollo nacional, con eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad social, dentro de una cultura de calidad.
- ✓ Lograr el reconocimiento y certificación nacional e internacional en mérito a las buenas prácticas y a la contribución a la ciencia, la tecnología y al desarrollo nacional.
- ✓ Formar integralmente personas con competencias humanas y científicas, para desarrollar, preservar y transferir ciencia y tecnología articuladas al desarrollo nacional.
- ✓ Promover el mejoramiento social, económico, cultural y tecnológico de la zona de influencia en armonía con el ambiente a través de la implementación de sistemas de vinculación con los grupos de interés.
- ✓ Incrementar la inversión en base a los recursos generados por la universidad.
- ✓ Desarrollar las capacidades y competencias del personal y de la infraestructura de la universidad.

1.4 Principios y valores

Principios:

- a) Búsqueda de la verdad, afirmación de los valores personales y sociales y servicio a la colectividad.
- b) Libertad de pensamiento, de crítica, de expresión y de cátedra, en concordancia con la declaración de principios y fines de la universidad.



Aprobado con Resolución N° 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016





- c) Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión.
- d) Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.
- e) Pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.
- f) Afirmación de la vida y dignidad humana.
- g) Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
- h) Autonomía.
- i) Espíritu crítico y de investigación.
- j) Democracia institucional.
- k) Meritocracia.
- l) Mejoramiento continuo de la calidad académica.
- m) Creatividad e innovación.
- n) Internacionalización.
- o) El interés superior del estudiante.
- p) Ética pública y profesional.

Valores:

- a) Respeto
- b) Solidaridad
- c) Justicia
- d) Libertad

III. OBJETIVOS DE CAPACITACION

Los objetivos de la capacitación que se pretenden alcanzar en el ejercicio 2016 se describen a continuación.

Objetivos de Capacitación Quinquenal	Objetivos de Capacitación Anualizada
1. Desarrollar capacidades para implementar una gestión institucional orientada a procesos de mejora continua, e implementación de estándares de calidad.	1. Mejorar las competencias para la elaboración de políticas, planes, programas y/o proyectos.

Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016



Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016



2. Actualizar el conocimiento y manejo de las TICs (Tecnología de Información y Comunicación), recursos informáticos y tecnológicos de última generación.	2. Fortalecer las habilidades en uso de TICs.
3. Desarrollar capacidades para la mejora de atención al cliente y usuarios.	3. Sensibilizar y reforzar actitudes para una adecuada atención al cliente.
4. Actualizar el conocimiento y capacitación técnica por especialidades.	4. Reforzar las competencias del personal de las áreas técnicas.
5. Contar con personal proactivo y comprometido con los valores de la institución.	5. Formar facilitadores para incrementar las competencias y valores personales.

IV. EVALUACION

4.1 Diagnóstico

La Universidad Nacional del Centro del Perú, para determinar las actividades de capacitación, lleva a cabo el proceso de detección de necesidades de capacitación, este proceso es analítico y descriptivo, lo que permite observar directamente las necesidades de cada área, así como describir y conocer sistemáticamente cuales son los cursos o líneas de capacitación prioritizadas.

El diseño de la investigación se basa en la recopilación de datos de información proporcionada por los Directores y Jefes de cada unidad orgánica.

4.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación.

La medición del impacto de la capacitación se realiza a través de 3 niveles:

Nivel 1: Reacción:

Mide la satisfacción de los que reciben la capacitación y se realiza una evaluación, con la finalidad de mejorar otros procesos de capacitación.

La Oficina General de Personal recoge la información sobre la satisfacción de los participantes acerca de los componentes que participan en procesos, es decir de los ponentes, calidad de



VII. RECURSOS

a. Recursos materiales e infraestructura

La Universidad Nacional del Centro del Perú, así como los capacitadores externos, deberán asegurar una adecuada infraestructura y equipo mínimo necesario para la capacitación interna y externa, según corresponda.

b. Recursos humanos

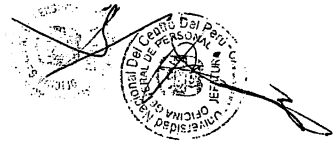
Se contará con capacitadores expertos para el dictado de los cursos programados El personal de la Universidad Nacional del Centro del Perú. La Oficina General de Personal de la UNCP

c. Recursos financieros

La ejecución del Plan de Desarrollo de Personal 2016 se encuentra considerada en la Resolución N.º 0523-R-2016, en la que se aprobó el monto de S/. 98,400.00, a fin de realizar los eventos académicos conducentes a elevar el nivel académico de los funcionarios y servidores de la UNCP, mediante una adecuada capacitación. Asimismo, la distribución del presupuesto se efectuará en base al costo promedio del mercado calculado por la Oficina General de Personal.

VIII. CAPACITACION

Para cumplir con los objetivos de capacitación propuestos, se han definido los siguientes temas de capacitación:



medios utilizados, materiales de apoyo y textos empleados, características del local, claridad en las explicaciones, entre otros. Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación

Nivel 2: Aprendizajes o Conocimientos

Mide los conocimientos adquiridos por los participantes durante el desarrollo del curso. Destacando la relevancia de la comparación ANTES/DESPUES, para lo cual se emplean diferentes métodos, como la realización de pruebas de control antes y después de la acción capacitadora, entrevistas con los participantes, encuestas, etc. 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 útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales.

Nivel 3: Resultados

Se medirá el mantenimiento del grado de logro del área, esta información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes directos de los participantes en la capacitación y de los mismos participantes. Es necesario tener en cuenta que esto lleva tiempo y por tanto se deberá esperar cierto tiempo antes de realizar las evaluaciones. Su objetivo es evaluar el beneficio organizacional que ha producido la acción formativa. Entre las herramientas de seguimiento y evaluación de los PDP, se sugiere considerar las pruebas de conocimiento y las evaluaciones del desempeño.

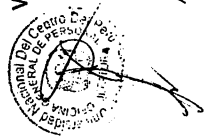
V. AMBITO DE APLICACIÓN

La capacitación del capital Humano de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2015, tendrá como alcance a todo el personal de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N° 1057-Regímen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y Ley N° 30220-Ley Universitaria.



VI. RESPONSABILIDAD

La Oficina General de Personal es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016.





TEMAS	MONTO S/AMN
1. Curso de Olfmática	9,000.00
2. Curso Liderazgo y trabajo en equipo- Personal de apoyo administrativo y docente	20,000.00
3. Diplomado en Gestión Pública	0
4. Diplomado en Planificación, presupuesto y proyectos en las entidades pública	0
5. Diplomado en Sistemas Informáticos de la gestión pública SIAF, SIGA SEACE	0
6. Diplomado en Ley de seguridad ocupacional en el trabajo	0
7. Cursos de capacitación en: Estado y políticas públicas, Sistema de recursos humanos, legislación laboral y nueva ley del servicio civil	3,000.00
8. Gestión de Proyectos (Sistema Nacional de Inversión Pública).	3,000.00
9. Programa de Coaching (Gestión y desarrollo de potencial, desarrollo de habilidades directivas, gestión del clima y cultura organizacional)	25,000.00
10. Actualización Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.	3,500.00
11. Sistema de Control Interno en la UNCP	3,500.00
12. Capacitación y Preparación al personal por cesar.	3,000.00
13. Atención al usuario	3,000.00
14. Capacitación por día de Secretarías	4,000.00
15. Capacitación por día del Trabajador	3,000.00
16. Capacitación por día de la Madre	5,000.00
17. Capacitación por día del Padre	5,000.00
SUB TOTAL S/	90,000.00

Asimismo, se tiene previsto contratar con cargo a este presupuesto, un personal de apoyo administrativo a fin que se dé cumplimiento al desarrollo de los cursos programados en el presente Plan de Desarrollo de Personas PDP - 2016 de la Universidad Nacional del Centro del Perú, el mismo que será tramitado ante las instancias correspondientes, teniendo previsto la contratación del mismo desde el mes de mayo 2016 hasta noviembre 2016, por lo que el costo de su remuneración procederá de la siguiente forma:

REMUNERACION DEL PERSONAL DE APOYO

MES	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV
Remuneración Mensual			1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200	1,200
TOTAL			S/ 8,400.00						

En tal sentido, el presupuesto asignado al Plan de Desarrollo de Personas PDP - 2016 de esta casa superior de estudios queda distribuida tal como se muestra en el siguiente cuadro:

PLAN DE DESARROLLO AL SERVICIO DEL ESTADO
PDP ANUAL 2016

DISTRIBUCION DEL PRESUPUESTO		TOTAL
DESCRIPCION		
Curso de Capacitación		90,000.00
Personal de apoyo		8,400.00
TOTAL S/		98,400.00



Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

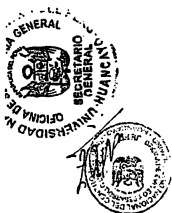
Plan de Desarrollo de Personas 2016



Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016





- X. PRESUPUESTO DE LOS CURSOS DISREGGADO POR ESPECIFICA DE GASTO (REFERENCIAL)
- XI. PRESUPUESTO POR ESPECIFICA DE GASTO DEL PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO
- XII. PRESUPUESTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS POR ESPECIFICA DE GASTO

PDP ANUAL 2016

Comité de Elaboración

- **Dra. Delia Palmira Gamarra Gamarra**
Vicerrectora de Investigación
Dirección General de Administración (e)
Presidente
- **Mag. Fritz Ayarza Lozano**
Director de la Oficina General de Personal
Vicepresidente
- **CPC. Norma Yolanda Orellana Torre**
Jefe de la Oficina de Empleo y Desarrollo de Personal
Secretaria
- **CPC. Silvia Alvarez Bernuy**
Jefe de la Oficina de Presupuesto
Tesorero
- **Dr. Victor Mendiola Ochante**
Director de la Oficina General de Planificación
Vocal
- **Mg. Antonio Soto Ramos**
Representante del personal de la U.N.C.P.
Vocal
- **Jenner Baldeón Vicente**
Asistente Administrativo de la Oficina General de Personal
Colaboradora
- **Tap. Linda Candy Herrera Mayta**
Secretaria de la Oficina General de Personal



Plan de Desarrollo de Personas 2016

Plan de Desarrollo de Personas 2016

Aprobado con Resolución Nº 0523-R-2016

Aprobación Resolución Nº 0523-R-2016

Nº	CURSO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
1	Curso de Química											
2	Curso Liderazgo y trabajo en equipo-Personal de Apoyo administrativo y docente											
3	Diplomado en Gestión Pública											
4	Diplomado en Planificación, presupuesto y proyectos en las entidades públicas											
5	Diplomado en Sistemas Informativos de la gestión pública SIAF, SIGA SEACE											
6	Diplomado en Ley de seguridad ocupacional en el trabajo											
7	Curso de capacitación laboral y nueva ley del servicio civil											
8	Gestión de Proyectos (Sistema Nacional de Inversión Pública)											
9	Programa de Coaching (Gestión y desarrollo de potencial, desarrollo de habilidades directivas, gestión del clima y cultura organizacional)											
10	Actualización Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.											
11	Sistema de Control Interno en La UNCP.											
12	Capacitación y preparación al personal docente y administrativo por cesar											
13	Atención al usuario											
14	Capacitación por día de Secretarías											
15	Capacitación por día del trabajador											
16	Capacitación por día de la Madre											
17	Capacitación por día del Padre											

IX. GRONOGRAMA DE EJECUCION DE LOS CURSOS DE CAPACITACION

