



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

Teléfono 614-7800 Anexos 211-212 Email: secgeneral@lamolina.edu.pe Apartado 12-056 Lima-Perú

La Molina, 27 de marzo de 2024
TR. N.º 0196-2024-R-UNALM

Señor:

Presente.-

Con fecha 27 de marzo de 2024, se ha expedido la siguiente resolución:

“RESOLUCIÓN N.º 0196-2024-R-UNALM. - La Molina, 27 de marzo de 2024.

VISTO: La Comunicación N.º 117-URH-2024, de fecha 27 de marzo de 2024, de la Unidad de Recursos Humanos y el Acta de sesión ordinaria del Comité de Planificación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) UNALM, de fecha 27 de marzo de 2024; **CONSIDERANDO:** Que, mediante Decreto Legislativo N.º 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece, entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al Organismo Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir), la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público; Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025 aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM dispone en su artículo 3 que, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) de su Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio del Estado los que contienen los objetivos de desarrollo de las personas; asimismo, las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad; que, el referido dispositivo establece además que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado tienen una vigencia de cinco años y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil su Plan de Desarrollo de las Personas al Estado anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad; Que, por su parte, mediante la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el régimen del Servicio civil, con la finalidad de que las entidades alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que la integran; Que, el artículo 10 de la citada ley establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; Que, en concordancia con lo descrito, el artículo 9 del Reglamento de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

Teléfono 614-7800 Anexos 211-212 Email: secgeneral@lamolina.edu.pe Apartado 12-056 Lima-Perú

La Molina, 27 de marzo de 2024
TR. N.º 0196-2024-R-UNALM

-2-

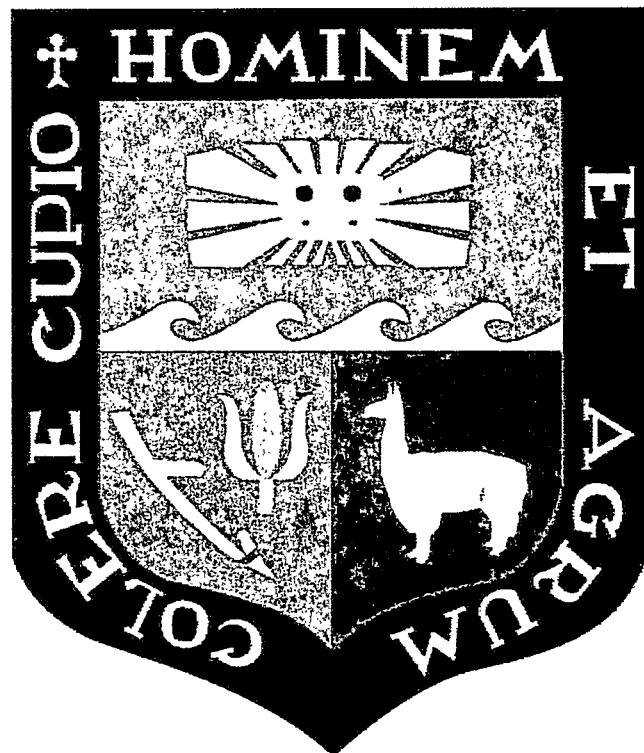
Que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos; Que, en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elaborará a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; asimismo, se detalla en dicho numeral, los aspectos que debe contener el referido plan; Que, según el numeral 5.2.7 de la Directiva en mención, el titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad proveer los recursos presupuestales para su financiamiento; Que, de acuerdo al literal b) del numeral 6.4.1.1 “Funciones del Comité de Planificación de la Capacitación”, es función del comité validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Unidad de Recursos Humanos; Que, una vez aprobado el Plan de Desarrollo para las personas, que se ejecutará en el presente ejercicio, éste debe ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe; Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo Anualizado 2024, realizado por la Unidad de Recursos Humanos, el mismo que en dieciocho (18) folios se adjunta a la presente resolución y ha sido revisado y visado por el Comité antes referido; Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 314º, literal b) del Reglamento General de la UNALM y estando a las atribuciones conferidas al señor rector, como titular del pliego; **SE RESUELVE: ARTÍCULO 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado – 2024 de la Universidad Nacional Agraria La Molina, que en dieciocho (18) folios se adjunta y forma parte de la presente resolución. **ARTÍCULO 2.-** Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado – 2024 de la Universidad Nacional Agraria La Molina a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe. Regístrese, comuníquese y archívese. Fdo.- Américo Guevara Pérez- Rector- Fdo.-Jorge Pedro Calderón Velásquez- Secretario General- Sellos del Rectorado y de la Secretaría General de la Universidad Nacional Agraria La Molina". Lo que cumplo con poner en su conocimiento.

Atentamente,



SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA



UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2024

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIOS DEL ESTADO
PDP ANUALIZADO 2024**

COMITÉ DE LA PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



CARLOS EMILIO DELGADO GOMEZ
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Presidente (e)



LUCY SMITH ALVARADO DIAZ
RESPONSABLE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO
Miembro (e)



JORGE PEDRO CALDERON VELASQUEZ
RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN
Miembro



GIANCARLO DAVID FRANCO VILLANUEVA
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES
Miembro

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIOS DEL ESTADO
PDP ANUALIZADO 2024**

APOYO TÉCNICO

Ing. JUAN CARLOS FERNANDEZ ESTRADA
Coordinador (e), de Desarrollo y Bienestar de Personal

Mg. Lic. MARCO ANTONIO DELGADO TERRAZAS
Técnico en Recursos Humanos II

ÍNDICE

I.	ASPECTOS GENERALES	
	1.1 Presentación	05
	1.2 Marco Legal	05
	1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales	06
	1.4 Misión y Visión Institucional de la UNALM	08
	1.5 Estructura Orgánica	08
	1.6 Número de Servidores	11
II.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	12
	2.1 Matriz de Requerimientos de Capacitación por Área	14
	2.2 Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	14
III.	ELABORACIÓN DEL PROYECTO PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)	14
	3.1 Matriz del Plan de Desarrollo de Personas (PDP)	15
IV.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	15
V.	ANEXOS:	15
	Anexo N° 01: RESOLUCIÓN N°0196- 2024-R-UNALM	17
	Anexo N° 02: ORGANIGRAMA	18

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Presentación

La Universidad Nacional Agraria La Molina (en adelante UNALM) es una comunidad académica integrada por docentes, estudiantes y graduados, que asume la educación como derecho fundamental y un servicio público esencial. Tiene como finalidad la formación humanista, científica y tecnológica, la generación y difusión de conocimientos, así como la realización de actividades de extensión universitaria y proyección social, con una clara conciencia del Perú como realidad pluricultural y biodiversa. Realiza estas actividades en un marco de mejora continua, de principios éticos y de responsabilidad social y ambiental.

La UNALM es persona jurídica de derecho público interno, sin fines de lucro. Su personería y representación legal la ejerce el rector. Se gobierna en forma autónoma y democrática por sus miembros según el marco de la constitución del Estado, la Ley N° 30220 (Ley Universitaria), el estatuto, el reglamento general y los reglamentos internos.

La sede central de la UNALM está ubicada en el distrito de La Molina, provincia y región Lima, y constituye parte integral de la identidad del distrito. Cuenta con centros y unidades ubicados en las diferentes regiones del Perú, en los cuales se desarrollan una o más de las siguientes actividades: (a) enseñanza, (b) investigación e innovación, (c) extensión universitaria, (d) proyección social y (e) producción de bienes y servicios.

La UNALM, como entidad pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023; ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio del Estado Anualizado al 2024, siguiendo las pautas indicadas tanto en el Material de Trabajo de Gestión de la Capacitación en las Entidades Públicas, como en la Resolución Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, norma que formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

1.2 Marco Legal

- ❖ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- ❖ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;
- ❖ Ley N° 30220, Ley Universitaria;
- ❖ Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público;

- ❖ Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa;
- ❖ Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios;
- ❖ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM;
- ❖ 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, Normas de Capacitación y Rendimiento del Sector Público, y
- ❖ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.

1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

Los Objetivos Estratégicos, mediante sus actividades, definen los cambios que la universidad apuesta lograr, sobre todo, en las condiciones de sus estudiantes, así como, en el entorno en el que se desenvuelven,

Cuadro N° 01:

OEI-1: Asegurar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de pre y posgrado.

OEI-2: Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en la UNALM.

OEI-3: Fortalecer la extensión universitaria y la proyección social de la UNALM.

OEI-4: Fortalecer y modernizar la gestión institucional.

OEI-5: Implementar el Sistema de Gestión del Riesgo y de Desastre.

Cuadro N° 01

ACCIONES ESTRATÉGICAS

CÓDIGO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAL (OEI)	ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONAL (AEI)
OEI - 1	Asegurar la calidad de la formación profesional de los estudiantes de pre y posgrado.	AEI.01.01 Modelo educativo implementado para la formación profesional del estudiante.
		AEI.01.02 Programa de estudios acreditados en la UNALM.
		AEI.01.03 Capacidades de especialidad y pedagógicas fortalecidas para los docentes.
		AEI.01.04 Programa de implementación y mantenimiento de aulas fortalecidos en la universidad.
		AEI.01.05 Programa de incubadora de empresas fortalecido para la UNALM.
		AEI.01.06 Programa de seguimiento del graduado implementado en la UNALM.
		AEI.01.07 Programa de virtualización y mejora de servicios bibliográficos implementados y difundidos en la comunidad universitaria.
		AEI.01.08 Programa de movilidad internacional y gestión de convenios interinstitucionales implementado y fortalecido para los estudiantes y docentes de la UNALM.
		AEI.01.09 Servicios de bienestar universitario efectivos y oportunos para la comunidad.
		AEI.01.10 Responsabilidad fortalecida en la UNALM.
OEI - 2	Fortalecer la investigación, desarrollo e innovación en la UNALM.	AEI.02.01 Marco normativo implementado para el sistema de I+D+i de la UNALM.
		AEI.02.02 Programa de apoyo para el fortalecimiento de la I+D+i en la comunidad universitaria.
		AEI.02.03 Programa de fortalecimiento de capacidades para la investigación de los miembros de la UNALM.
OEI - 3	Fortalecer la extensión universitaria y la Proyección Social en la UNALM	AEI.03.01 Proyectos de extensión universitaria y de Proyección Social fortalecido para la comunidad y empresas del país.
		AEI.03.02 Sistema de extensión universitaria y proyección social fortalecido en la UNALM.
OEI - 4	Fortalecer y modernizar la gestión institucional.	AEI.04.01 Sistema de Gestión integral implementado.
		AEI.04.02 Gestión del recurso humano fortalecida.
		AEI.04.03 Plan de seguridad integral implementada en el campus.

OEI – 4	Fortalecer y modernizar la gestión institucional.	AEI.04.04 Programa de mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura (física, tecnológica equipamiento y mobiliario).
		AEI.04.05 Gobierno digital implementado.
		AEI.04.06 Servicio básicos mejorados y de calidad.
		AEI.04.07 Saneamiento físico legal gestionado para los predios de la universidad.
		AEI.04.08 Centros de producción fortalecidos en la institución.
		AEI.04.09 Gestión por procesos implementada.
OEI – 5	Implementar el Sistema de Gestión del Riesgo de Desastre.	AEI.05.01 Programa de gestión integral del riesgo de desastre implementado.

1.4 Misión y Visión

Misión

La Universidad Nacional Agraria La Molina es una comunidad académica que ofrece, a la sociedad, una formación profesional de alta calidad, humanística científica y tecnológica en los sectores agrosilvopecuarios, pesquero, alimentario y económico; generando conocimientos y desarrollando competencias a través de la investigación básica y aplicada para la innovación, extensión y proyección social en un marco de mejora continua de principios éticos, de responsabilidad social y ambiental, contribuyendo al desarrollo del país.

Visión

La Universidad Nacional Agraria La Molina busca la excelencia y ser una institución líder, reconocida internacionalmente por su calidad económica por el impacto en sus investigaciones y por su contribución al desarrollo sostenible de la sociedad, en los sectores agrosilvopecuario, pesquero, alimentario, económico, educativo y social.

1.5 Estructura Orgánica

La estructura de la Universidad Nacional Agraria es la siguiente:

01 Órganos de Alta Dirección:

- 01.1 Asamblea Universitaria
- 01.2 Consejo Universitario
- 01.3 Rector
- 01.4 Vicerrectorado Académico
- 01.5 Vicerrectorado de Investigación

02 Órganos Consultivos:

- 02.1 Comisión Permanente de Fiscalización
- 02.2 Tribunal de Honor Universitario
- 02.3 Defensoría Universitaria
- 02.4 Asociación de Graduados

03 Órgano de Control Institucional

- 03.1 Oficina de Control Institucional

04 Órgano de Asesoramiento

- 04.1 Oficina de Asesoría Legal
- 04.2 Oficina de Gestión Interinstitucional
- 04.3 Oficina de Calidad y Acreditación
- 04.4 Oficina de Planeamiento
 - 04.4.1 Unidad de Planes y Proyectos
 - 04.4.2 Unidad de Presupuesto
 - 04.4.3 Unidad de Racionalización y Estadística

05 Órganos de Apoyo

- 05.1 Oficina Secretaría General.
- 05.2 Oficina de Imagen Institucional.
- 05.3 Oficina de Tecnología de Información y Comunicaciones.
 - 05.3.1 Unidad de Tecnología y Operaciones.
 - 05.3.2 Unidad de Sistemas de Información.
- 05.4 Oficina de Gestión Ambiental.
 - 05.4.1 Unidad de Gestión de Residuos Sólidos.
- 05.5 Oficina de Seguridad Integral.
- 05.6 Oficina de Voluntariado.
- 05.7 Centro Estratégico de Desarrollo Empresarial (CDEE).
 - 05.7.1 Unidad de Incubadora de Empresas.
 - 05.7.2 Unidad de Centros de Producción de Bienes y Servicios.
 - 05.7.3 Instituto de Desarrollo Agroindustrial.

- 05.7.4 Instituto La Molina Calidad Total Laboratorios.
- 05.7.5 Campo Ferial.
- 05.8 Centro Estratégico de Proyectos para el Desarrollo
- 05.9 Instituto Regional de Desarrollo de Costa
- 05.10 Instituto Regional de Desarrollo de Sierra
- 05.11 Instituto Regional de Desarrollo de Selva
- 05.12 Fondo Editorial
- 05.13 Dirección General de Administración
 - 05.13.1 Unidad de Abastecimiento
 - 05.13.2 Unidad de Contabilidad
 - 05.13.3 Unidad de Tesorería
 - 05.13.4 Unidad de Recursos Humanos
 - 05.13.5 Unidad de Servicios Generales
 - 05.13.6 Unidad Ejecutora de Inversiones

06. Órganos de Línea

06.1 Dependientes del Vicerrectorado Académico

- 06.1.1 Dirección de Estudios y Registros Académicos
 - 06.1.1.1 Sub Dirección de Registro
 - 06.1.1.2 Sub Dirección de Programación y Servicio Académico
 - 06.1.1.3 Sub Dirección de Apoyo Informático
- 06.2.1 Dirección de Extensión Universitaria y Proyección Social
 - 06.2.1.1 Sub Dirección de Asistencia Técnica
 - 06.2.1.2 Sub Dirección de Capacitación
- 06.3.1 Biblioteca Agrícola Nacional "Orlando Olcese"
 - 06.3.1.1 Sub Dirección de Procesos Técnicos
 - 06.3.1.2 Sub Dirección al Público
 - 06.3.1.3 Sub Dirección de Sistemas de Información
- 06.4.1 Dirección de Bienestar Universitario
 - 06.4.1.1 Sub Dirección de Asuntos Estudiantiles
 - 06.4.1.2 Sub Dirección de Servicio Médico
 - 06.4.1.3 Sub Dirección de Actividades Deportivas
 - 06.4.1.4 Sub Dirección de Servicios Alimenticios
- 06.5.1 Centro Cultural
- 06.6.1 Centro de Idiomas
- 06.7.1 Centro de Estudios Pre Universitarios
- 06.8.1 Centro de Innovación Educativa
- 06.9.1 Dirección de Admisión y Promoción
- 06.10.1 Centro de Educación Continua

06.2 Dependencias del Vicerrectorado de Investigación

- 06.2.1 Dirección de Coordinación de las Unidades de Investigación
- 06.2.2 Dirección de Gestión de Investigación
 - 06.2.2.1 Sub Dirección de Administración de Proyectos
 - 06.2.2.2 Sub Dirección de Promoción y Difusión
 - 06.2.2.3 Sub Dirección de Registro de Investigación
- 06.2.3 Dirección de Transferencia de Tecnología y Propiedad Intelectual
 - 06.2.3.1 Sub Dirección de Propiedad Intelectual
 - 06.2.3.2 Sub Dirección de Transferencia de Tecnológica
 - 06.2.3.3 Sub Dirección de Asesoría al Investigador
- 06.2.4 Dirección de Alianza Empresarial para la Investigación
- 06.2.5 Dirección de Centros de Investigación Interfacultativos
- 06.2.6 Dirección de Institutos de Investigación

06.3 Facultades

- 06.3.1 Consejo de Facultad
- 06.3.2 Decanatos
 - 06.3.2.1 Departamentos Académicos.
 - 06.3.2.2 Escuelas Profesionales.
 - 06.3.2.3 Unidades de Posgrado.
 - 06.3.2.4 Unidades de Investigación.
 - 06.3.2.5 Unidades de Extensión Universitaria y Proyección Social.
 - 06.3.2.6 Unidades de Calidad y Acreditación.
 - 06.3.2.7 Programas de Investigación.

06.4 Unidades de Estudios Generales

06.5 Escuela de Posgrado

- 06.5.1 Directorio de la Escuela de Posgrado.
- 06.5.2 Dirección de la Escuela de Posgrado.
 - 06.5.2.1 Secretaría Técnica.
 - 06.5.2.2 Secretaría Administrativa.

1.6. Número de Servidores

La Universidad Nacional Agraria La Molina, cuenta con una población de **800** trabajadores administrativos, distribuidos por las modalidades:

❖	Personal Administrativo Nombrado	:	336
❖	Personal Administrativo Contratado	:	145
❖	Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	:	319

II. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Matriz de Acciones de Requerimientos o Necesidades de Capacitación 2024 por Área.

Toda capacitación tiene como meta contribuir, en primera instancia, a una mejora en el desempeño del servidor, dado el impacto que tiene en los objetivos estratégicos y operacionales de la UNALM, trayendo consecuencia la generación de valor de la institución, con un mejor servicio al usuario (interno y externo).

En este sentido, toda necesidad de capacitación de las diferentes áreas, debe ir más allá de los conocimientos operativos y desarrollar capacidades que permitan resolver problemas, aprender continuamente, utilizar información nueva y enfocar el trabajo para el logro de los objetivos.

Determinación de la prioridad y pertinencia de las acciones de capacitación.

A las necesidades de Capacitación, se le ha realizado una primera priorización, teniendo en cuenta: los objetivos estratégicos, Cuadro N° 01 y una segunda según Prioridades de las Acciones de Capacitación, Cuadro N° 02.

Los atributos de la prioridad y pertinencia en las acciones de capacitación determinados en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (**DNC**), servirán de base al Comité de Planificación de Capacitación (**CPC**) para identificar la relevancia e importancia de las acciones de capacitación, en el momento que se defina el Plan de Desarrollo de Personas (**PDP**) final.

Para lo cual, se ha seguido los siguientes pasos:

❖ Identificar una Necesidad de Capacitación

Para poder identificar una Necesidad de Capacitación, ésta debe cumplir con tres requisitos, Gráfico N° 01:

- Tener claro los objetivos del órgano o unidad orgánica;
- Conocer las “acciones” o actividades que realizará el órgano o unidad orgánica para el logro de los objetivos e
- Identificar si se quiere capacitar a todos o a un grupo determinado de servidores del órgano o unidad orgánica para el logro de las iniciativas de gestión.

Gráfico N° 01



Fundamentación de la Capacitación:

La fundamentación de la necesidad de la capacitación ayuda a esclarecer el argumento y la lógica de la capacitación propuesta y evaluar la pertinencia de ésta.

Pertinencia de la Fundamentación:

Una vez que tenemos la Fundamentación en “blanco y negro” es necesario evaluar si los argumentos son sólidos. Para ello, se sugiere utilizar dos preguntas asociadas a dos criterios de pertinencia:

Criterios	Preguntas sugeridas
CORRESPONDENCIA	La vinculación de la acción de capacitación propuesta con el objetivo del órgano o unidad orgánica ¿Es lógica?
PROCEDENCIA	¿Tienen actualmente las personas a quienes se dirige la capacitación los conocimientos y las habilidades que busca desarrollar la acción de capacitación propuesta?

Cuadro N° 02

PRIORIDADES DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	
A	Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servicios civiles con calificación de personal sujeto a observación
B	Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad
C	Requerimientos para cierre de brecha identificadas en: C1: Diagnósticos institucionales C2: Diagnósticos de conocimientos de entes rectores y C3: Planes de Mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido
D	Necesidades identificadas por la Alta Dirección para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo
E	Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil

Cuadro N° 03

2.2. MATRIZ DNC. (DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION) UNALM – 2024 ()**

(*) Archivo adjunto en Excel – ver en anexos

III. ELABORACIÓN DEL PROYECTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

El proceso de capacitación no se desarrolla de manera aislada, sino que se requiere articular con algunos sistemas administrativos, en este caso con la Oficina de Planeamiento (OP) y la Unidad de Presupuesto (UP) y La Unidad de Abastecimiento (UA).

Concluida la Matriz PDP (Cuadro N° 04), donde se han considerado las prioridades y la disponibilidad presupuestal. En el caso de la UNALM, el presupuesto aprobado es de S/ 100,000.00 para el año 2024. Según U.O 03.400.02.00 Clasificador 2.3.27.31.

Cuadro N° 04

3.1 MATRIZ PDP. (PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS) - UNALM - 2024 (*)**

(**) Archivo adjunto en Excel – ver en anexos

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Elaborado el Proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), la Unidad de Recursos Humanos (URH.), a través de la Coordinación de Desarrollo y Bienestar de Personal (cdybp) efectuará la convocatoria a los distintos Órganos y Unidades Orgánicas de la UNALM, para la designación de los servidores en los cursos de capacitación, los servidores designados para inscribirse, adjuntarán una carta compromiso donde se comprometen a asistir a todas las fechas del evento. Para el éxito de las capacitaciones es necesario contar no sólo con el compromiso del trabajador sino también con la del jefe (a) del área o las unidades orgánicas de la UNALM.

La ejecución del PDP Anualizado 2024 se llevará a cabo de acuerdo a:

- ❖ Los lineamientos que serán establecidos por Unidad de Recursos Humanos (URH), en concordancia con la normativa SERVIR.
- ❖ Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de Personas 2024 (PDP-2024), excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuente con el sustento correspondiente y serán evaluados para su aceptación por el Comité de Planificación de la Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.

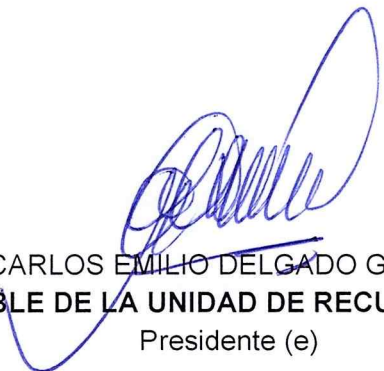
V. ANEXOS

En la parte de Anexos hemos agrupado:

- ❖ Anexo N° 01: RESOLUCIÓN N°0196- 2024-R-UNALM
- ❖ Anexo N° 02: Organigrama

El financiamiento de las acciones de capacitación provendrá de los recursos procedentes del Tesoro Público, en el marco del presupuesto asignado para tal finalidad.

La Molina, 27 de marzo de 2024



CARLOS EMILIO DELGADO GOMEZ
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Presidente (e)



LUCY SMITH ALVARADO DIAZ
RESPONSABLE DE LA OF. DE PLANEAMIENTO
Miembro (e)



JORGE P. CALDERON VELASQUEZ
RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN
Miembro



GIANCARLO DAVID FRANCO VILLANUEVA
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES
Miembro