



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA

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

La Molina, 26 de marzo de 2025
TR. N.º 0139-2025-R-UNALM

Señor:

Presente.-

Con fecha 26 de marzo de 2025, se ha expedido la siguiente resolución:

“RESOLUCIÓN N.º 0139-2025-R-UNALM. - La Molina, 26 de marzo de 2025. VISTO:

La Comunicación N.º 148-URH-RYP/2025, de fecha 24 de marzo de 2025 de la Unidad e 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 26 de marzo de 2025; Que, mediante Decreto Legislativo N.º 1025, se aprueba 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 3º 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 al Servicio del Estado (PDP), 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 (PDP) tienen una vigencia de cinco años y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) su Plan de Desarrollo de las Personas al Estado (PDP) 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 10º 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 9º 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, 26 de marzo de 2025
TR. N.º 0139-2025-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 2025, realizado por la Unidad de Recursos Humanos, el mismo que en dieciocho (17) 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 literal b) del artículo 314 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 2025 de la Universidad Nacional Agraria La Molina, que en dieciocho (17) 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 2025 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 cumpla con poner en su conocimiento.

Atentamente,


SECRETARIO GENERAL



c.c.: OCL,R,URH,DIGA,DEPENDENCIAS,FACULTAD

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA



UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2025

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIOS DEL ESTADO
PDP ANUALIZADO 2025**



COMITÉ DE LA PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



Abog. RONALD IVAN YRIGOIN PEREZ
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Presidente



Eco. CIPRIANO ALBERTO SANCHEZ COCHACHI
RESPONSABLE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO
Miembro



Dr. JORGE PEDRO CALDERON VELASQUEZ
RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN
Miembro


Ing. ENRIQUE RAUL ADAMA ROJAS
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES
Miembro

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIOS DEL ESTADO
PDP ANUALIZADO 2025**



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
Coordinación de Desarrollo y Bienestar de Personal



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	09
1.6	Número de Servidores	11
II.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
2.1	Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	13
III.	ELABORACIÓN DEL PROYECTO PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)	14
3.1	Matriz del Plan de Desarrollo de Personas (PDP)	14
IV.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	14
V.	ANEXOS:	15
	Anexo N° 01: RESOLUCIÓN N°0139- 2025-R-UNALM	16
	Anexo N° 02: ORGANIGRAMA	17

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 2025, 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°.1:

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

OEI-2: Fortalecer la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y emprendimiento en la comunidad universitaria.

OEI-3: Fortalecer la extensión cultural y la proyección social en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNALM.

OEI-4: Fortalecer la gestión institucional en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNALM.

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.	AEI.01.01 Programas de estudio fortalecidos con enfoque de Responsabilidad Social Universitaria para los estudiantes de la UNALM.
		AEI.01.02 Licencia institucional actualizada en el marco de la normativa de SUNEDU en la UNALM.
		AEI.01.03 Programas de estudio acreditados en la UNALM.
		AEI.01.04 Programas de fortalecimiento de capacidades pedagógicas implementados para los docentes.
		AEI.01.05 Programa de seguimiento al egresado ejecutado en la UNALM.
		AEI.01.06 Recursos bibliográficos especializados para la comunidad universitaria.
		AEI.01.07 Programa de movilidad internacional ejecutado para la comunidad universitaria.
		AEI.01.08 Servicios de bienestar universitario permanentes para los estudiantes.
OEI - 2	Fortalecer la investigación, desarrollo tecnológico, innovación y emprendimiento en la comunidad universitaria.	AEI.02.01 Programa de investigación formativa implementando para los estudiantes de la UNALM.
		AEI.02.02 Programa de fortalecimiento de capacidades en investigación de forma permanente para docentes de la UNALM.
		AEI.02.03 Programa de transferencia tecnológica y comercialización de tecnologías implementado para la comunidad universitaria.
		AEI.02.04 Programa de innovación implementado para la comunidad universitaria.
		AEI.02.05 Programa de emprendimiento fortalecido para la comunidad universitaria.
OEI - 3	Fortalecer la extensión cultural y la proyección social en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNALM.	AEI.03.01 Proyectos de extensión y de proyección social fortalecido para la comunidad y empresas del país.
		AEI.03.02 Programa de fortalecimiento de capacidades profesionales y técnico-productivas de forma permanente para la comunidad.
		AEI.03.03 Programas culturales fortalecidos para la comunidad universitaria.
		AEI.04.01 Programas de sostenibilidad ambiental articulados para la comunidad universitaria.
		AEI.04.02 Programa de gestión del recurso humano fortalecido en la universidad.
		AEI.04.03 Plan de seguridad integral fortalecido en el campus de la UNALM.

OEI – 4	Fortalecer la gestión institucional en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria en la UNALM.	AEI.04.04 Programa de mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura implementado en la UNALM.
		AEI.04.05 Gobierno digital implementado en la universidad.
		AEI.04.06 Servicio básicos implementados para la comunidad universitaria.
		AEI.04.07 Saneamiento físico legal de los predios focalizado para la universidad.
		AEI.04.08 Centros de servicios educativos y de extensión fortalecidos en la institución
		AEI.04.09 Gestión por procesos implementada en la universidad.
		AEI.04.10 Programa de comunicación institucional fortalecida en la UNALM.
OEI – 5	Implementar el Sistema de Gestión del Riesgo de Desastre.	AEI.05.01 Programa de gestión integral del riesgo de desastre implementado en la comunidad universitaria.

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 Rectorado

- 01.4 Vicerrectorado Académico
- 01.5 Vicerrectorado de Investigación

02 Órganos Especiales:

- 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 Administración Interna: Órganos 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 Modernización y Estadística
- 04.5 Oficina de Imagen Institucional
- 04.6 Oficina de Gestión Ambiental
 - 04.6.1 Unidad de Gestión de Residuos Sólidos y Emisiones

05 Administración Interna: Órganos de Apoyo

- 05.1 Secretaría General.
 - 05.1.1 Unidad de Grados y Títulos
 - 05.1.2 Archivo Central
- 05.2 Oficina de Tecnología de Información y Comunicaciones.
 - 05.2.1 Unidad de Tecnología y Operaciones
 - 05.2.2 Unidad de Sistemas de Información
 - 05.2.3 Unidad de Soporte Tecnológico
- 05.3 Dirección General de Administración.
 - 05.3.1 Unidad de Abastecimiento
 - 05.3.2 Unidad de Contabilidad
 - 05.3.3 Unidad de Tesorería
 - 05.3.4 Unidad Ejecutora de Inversiones
 - 05.3.5 Unidad de Recursos Humanos
 - 05.3.6 Unidad de Servicios Generales
 - 05.3.7 Unidad de Seguridad Integral

06. Órganos de Línea

- 06.1 Consejo de Facultad
- 06.2 Decanato
 - 06.2.1 Departamento Académico
 - 06.2.2 Escuela Profesional
 - 06.2.3 Unidad de Investigación
 - 06.2.4 Unidad de Posgrado

Órgano Dependiente del Rectorado

- 06.3 Escuela de Posgrado
 - 06.3.1 Secretaria Académica
- 06.4 Dirección de Estudios Generales
- 06.5 Dirección de Servicios Educativos y de Extensión
 - 06.5.1 Unidad de Servicios Educativos y de Extensión
 - 06.5.2 Unidad de Editorial Agraria

Órganos de Línea Dependientes del Vicerrectorado Académico


- 06.6 Dirección de Extensión Cultural y Proyección Social
 - 06.6.1 Unidad de Gestión de Programas y Proyectos de Proyección Social
 - 06.6.2 Unidad de Capacitación y Certificación
 - 06.6.3 Unidad de Centro Cultural
- 06.7 Dirección de Formación Continua
- 06.8 Dirección de Estudios y Registros Académicos
 - 06.8.1 Unidad de Registro
 - 06.8.2 Unidad de Programación y Servicio Académico
- 06.9 Dirección de Responsabilidad Social Universitaria
- 06.10 Dirección de Biblioteca Agrícola Nacional "Orlando Olcese"
 - 06.10.1 Unidad de Desarrollo de Colección
 - 06.10.2 Unidad de Servicios Bibliográficos
- 06.11 Dirección de Bienestar Universitario
 - 06.11.1 Unidad de Asuntos Estudiantiles
 - 06.11.2 Unidad de Servicio Médico
 - 06.11.3 Unidad de Actividades Deportivas
 - 06.11.4 Unidad de Servicios Alimenticios
- 06.12 Dirección de Admisión
- 06.13 Dirección de Capacitación Pedagógica

Órganos de Línea Dependientes del Vicerrectorado de Investigación

- 06.14 Dirección de Fomento de la Investigación
 - 06.14.1 Institutos de Investigación
- 06.15 Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica
 - 06.15.1 Unidad de Propiedad Intelectual y Transferencia Tecnológica
 - 06.15.2 Unidad de Innovación
 - 06.15.3 Unidad de Incubadora de Empresas
- 06.16 Dirección de Gestión de Investigación
 - 06.16.1 Unidad de Administración de Proyectos de Investigación
 - 06.16.2 Unidad de Registro de Investigación y Bibliometría
 - 06.16.3 Unidad de Promoción de la I+D+i+e

1.6. Número de Servidores

La Universidad Nacional Agraria La Molina, cuenta con una población de **808** trabajadores administrativos, distribuidos por las modalidades:




❖ Personal Administrativo Nombrado	:	311
❖ Personal Administrativo Contratado	:	133
❖ Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	:	364

II. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Matriz de Acciones de Requerimientos o Necesidades de Capacitación 2025 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.

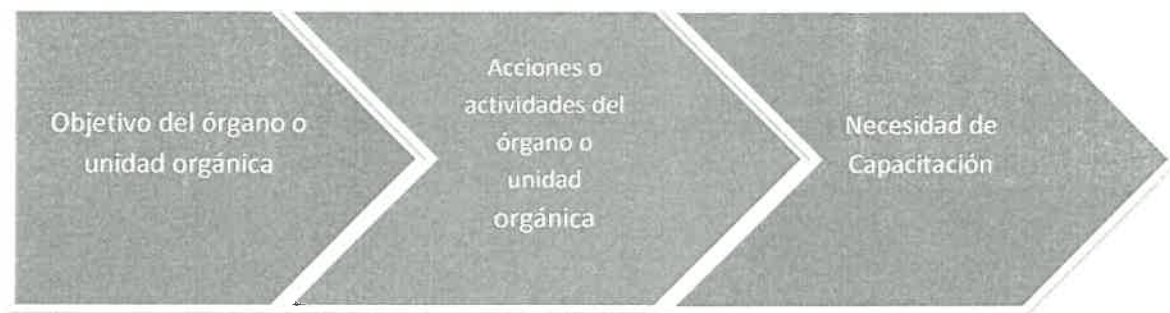
Para lo cual, se ha seguido los siguientes pasos:

❖ 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 servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
B	Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
C	Requerimientos para cierre de brechas identificadas. C1: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, definidos a partir de los requerimientos de capacitación realizados por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. C2: Requerimientos de entes rectores, los cuales son definidos a partir de los resultados de los diagnósticos de conocimientos que se realizan a los operadores de los sistemas administrativos y funcionales. C3: Planes de Mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido en la entidad.
D	Necesidades identificadas 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 – 2025 (**)

(*) 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 2025. 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 - 2025 (***)

(**) 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 autorización del jefe (a) del área o las unidades orgánicas de la UNALM.

La ejecución del PDP Anualizado 2025 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 2025 (PDP-2025), 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.

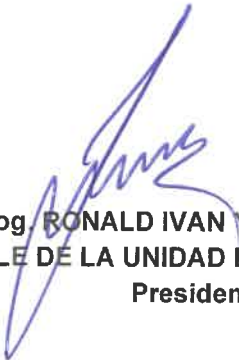
V. ANEXOS

En la parte de Anexos hemos agrupado:

- ❖ Anexo N° 01: RESOLUCIÓN N°0139- 2025-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 2025



Abog. RONALD IVAN YRIGOIN PEREZ
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Presidente



Eco. CIPRIANO ALBERTO SANCHEZ COCHACHI
RESPONSABLE DE LA OF. DE PLANEAMIENTO
Miembro



Dr. JORGE P. CALDERON VELASQUEZ
RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN
Miembro



Ing. ENRIQUE RAUL ADAMA ROJAS
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES
Miembro