

Cayhuayna, 07 de julio de 2021.

VISTOS, los documentos que se acompañan en seis (06) folios y un (01) ejemplar del Plan;

CONSIDERANDO:

Que el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, con Oficio N° 00147-2021-UNHEVAL-URRHH, del 25.JUN.2021, dirigido al Director General de Administración, solicita la aprobación del PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, que tiene como objetivo general impulsar el desarrollo de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC) año 2022 de las diferentes unidades orgánicas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en el marco de la Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que resuelve en su Artículo 1, Formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"; presentado por el Jefe de la Sub Unidad de Desarrollo de Personal, con Oficio N° 000007-2021-UNHEVAL-SUDP, del 25.JUN.2021;

Que el personal de la Dirección General de Administración, con Informe N° 000012-2021-UNHEVAL-DIGA, del 02.JUL.2021, informa respecto al PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO; precisando lo siguiente:

I Antecedentes

- Que, se tiene el Oficio N° 000007-2021-UNHEVAL-SUDP, de fecha 25 de junio de 2021, presentada por el Jefe de Recursos Humanos en la que solicita la APROBACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO.
- PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, presentada por la Jefa de la Sub Unidad de Desarrollo Personal.

II Análisis

PRIMERO: Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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.

SEGUNDO: Que, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad de 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. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

TERCERO: Que, están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva, todas las entidades públicas de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023.

CUARTO: Que, con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, con la que se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en cuyo numeral 6.4, establece que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, asimismo, detalla que el Plan de Desarrollo de las Personas PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Y para gestionar el proceso de capacitación se debe tener en cuenta las medidas temporales y excepcionales en materia de Gestión de recursos humanos en el sector público señaladas en los artículos 2.5. y 4.3. del Decreto Legislativo N° 1505, y las pautas facilitadas por SERVIR a través de la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19".

QUINTO: Que, habiendo presentado la Jefe de la Sub Unidad de Desarrollo Personal el PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO y ello debe estar alineadas al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Ello se considera que la capacitación es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos.

Conclusiones y recomendaciones

...///

TRANSCRIPCIÓN
En la fecha de la expedición
Resolución siguiente





- Por lo que **REMITE** el PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, para su respectiva aprobación mediante acto resolutivo.
- Para gestionar el proceso de capacitación se debe tener en cuenta las medidas temporales y excepcionales en materia de Gestión de recursos humanos en el sector público señaladas en los artículos 2.5. y 4.3. del Decreto Legislativo N° 1505, y las pautas facilitadas por SERVIR a través de la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19".

Que el Rector, estando a la opinión favorable del Director General de Administración, remite el caso a Secretaría General, con Proveído N° 001027-2021-UNHEVAL-RECT, para la emisión de la resolución rectoral, y;

Estando a las atribuciones conferidas al Rector por la Ley Universitaria N° 30220; por el Estatuto y el Reglamento de la UNHEVAL; por la Resolución N° 050-2016-UNHEVAL-CEU, del 26.AGO.2016, del Comité Electoral Universitario, que proclamó y acreditó, a partir del 02.SET.2016 hasta el 01.SET.2021, a los representantes de la Alta Dirección; por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU-02-15.02, del 14.OCT.2016, que resolvió proceder a la inscripción de las firmas de las autoridades de la UNHEVAL en el Registro de Firma de Autoridades Universitarias, instituciones y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el PLAN DE TRABAJO 2021 PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2022 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO, presentado por el Jefe de la Sub Unidad de Desarrollo de Personal, el mismo que se adjunta y forma parte de la presente Resolución; por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 2° **DISPONER** que el Jefe de la Sub Unidad de Desarrollo de Personal, la Unidad de Recursos Humanos, y las demás dependencias competentes, adopten las acciones según sus atribuciones; por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los órganos competentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



REYNALDO M. OSTOS MIRAVAL
RECTOR



Abog. YERSELY K. FIGUEROA QUIÑONEZ
SECRETARIA GENERAL

Distribución:
Rectorado VRAcad
VRInv OCI AL
UTransparencia
OCalidad URH OPyP
DIGA SUDP Archivo

RECIBIDO
SECRETARIA GENERAL
Abog. Yersely Karin Figueroa Quiñonez
SECRETARIA GENERAL

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE
HUÁNUCO - PERÚ**

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

SUB UNIDAD DE DESARROLLO PERSONAL



PLAN DE TRABAJO 2021
PARA ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO
DE LAS PERSONAS (PDP) 2022 DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO

Rector de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco

Dr. Reynaldo Marcial Ostos Miraval

Jefe de la Sub Unidad de Desarrollo Personal

Lic. Ninfa Yolanda Torres Munguia

Organizado por:

Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, conformada mediante la Resolución Rectoral N° 0211-2021-UNHEVAL.

Miembros Titulares:

- ✦ Lic. Eladio Santiago Loyola, Jefe de la Unidad de Relaciones Humanos, **Presidente.**
- ✦ CPC Carmela Virginia Llanos Melgarejo, Directora de la Oficina de Planificación y Presupuesto, **Miembro.**
- ✦ Mg. Frederik Luis Eloy Jara Torrejón, Presidente de la Comisión Consultiva de la Alta Dirección, **Miembro.**
- ✦ CPC Eddy Rosalba Rosales Flores, Representante de los Servidores, **Miembro.**

Miembro Suplente:

- ✦ Econ. Juan Carlos Cuellar Bernal, Representante de los servidores.

Financiado por:

Presupuesto de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.
2. OBJETIVO.
3. ALCANCE.
4. FINALIDAD PUBLICA
5. BASE LEGAL.
6. DEFINICIONES
7. SITUACION ACTUAL
8. METODOLOGIA
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE CAPACITACION, ETAPA DE PLANIFICACION, EJECUCION Y EVALUACION AÑO 2022.

1. INTRODUCCION

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil con la finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley 30057, y en su artículo 9° establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar 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 alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se resuelve formalizar la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, en cuyo numeral 6.4, establece que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, asimismo, detalla que el Plan de Desarrollo de las Personas PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación y debe comprender los objetivos generales de esta y su estrategia de implementación.

La **etapa de planificación de la capacitación** es aquella en la cual se identifican las necesidades de capacitación a partir de los objetivos institucionales que pueden ser logrados con apoyo de la capacitación, aquí también se definen que acciones se van a priorizar para ejecutarse durante el ejercicio fiscal siguiente, estas acciones estarán contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas, instrumento de gestión en el cual las entidades públicas planifican la capacitación.

En ese sentido, la Planificación de las Necesidades de Capacitación para el año 2022 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, se inicia en el mes de junio de

2021, para ser insertado en la programación y formulación del Plan Operativo Institucional y Presupuesto Multianual 2022-2024.

El objeto del Plan de Desarrollo de las Personas, es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores administrativos de la universidad, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los estudiantes y egresados.

En el marco de la emergencia sanitaria por la presencia del Covid-19, la gestión de la capacitación ha sido considerada también una estrategia para combatir la pandemia, es por ello que se ha aprobado normas legales relacionados a dicha materia que es pertinente detallar:

1. Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que Establece Medidas Temporales Excepcionales en Materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el Covid-19.

Artículo 2.- Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas.

2.5 Por excepción, las entidades públicas podrán brindar capacitación de formación laboral a servidores/as civiles, preferentemente en forma virtual, pudiendo las Oficinas de Recursos Humanos variar la modalidad de la capacitación a esos efectos que hayan sido programados en forma presencial. Dichas capacitaciones se rigen conforme a las siguientes reglas:

a) Para las capacitaciones que no irroguen gasto a las entidades públicas:

a.1 Podrán ejecutarse de manera inmediata, sin requerir la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2020 o estar inscritas en este, siempre que la capacitación a la que acceda el/la servidor/a civil esté estrictamente relacionada con los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

a.2 Podrán acceder servidores/as civiles que se encuentren en periodo de prueba siempre que la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

a.3 El personal no sujeto a un vínculo de naturaleza laboral, pero que ejerce función pública podrá acceder a esta capacitación solo cuando esta se encuentre relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

a.4 La verificación de los requisitos antes mencionados corresponde al responsable del órgano o unidad orgánica en la que labora el/la servidor/a civil y al/a la responsable de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, quienes deberán validar dicha capacitación.

b) Para las capacitaciones que irroguen gasto a las entidades públicas:

b.1 La entidad deberá contar necesariamente con el Plan de Desarrollo de las Personas 2020 aprobado.

b.2 La capacitación deberá ser inscrita en el Plan de Desarrollo de las Personas 2020 de la entidad.

b.3 Podrán acceder servidores/as civiles que se encuentren en periodo de prueba siempre que la capacitación esté relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

b.4 El personal no sujeto a un vínculo de naturaleza laboral, pero que ejerce función pública podrá acceder a esta capacitación solo cuando esta se encuentre relacionada con temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.

Según el literal d) del Artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece que son obligaciones de los servidores, “Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño”, asimismo, el Artículo 16° literal i) de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones... i) Conocer las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño.

Que, el Artículo 10° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, 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 y el Artículo 9° de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece 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.

También se debe precisar, según lo establecido en el Artículo 132 de la Ley Universitaria 30220, que la gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes; en ese sentido, es pertinente indicar que para el siguiente año las acciones de capacitación deben articularse con el Plan Operativo Institucional, bajo la asistencia técnica de la Unidad de Recursos Humanos y del Comité de Planificación de la Capacitación de la UNHEVAL, según los lineamientos definidos en el presente plan de trabajo.

2. OBJETIVOS:

a) General.

Impulsar el desarrollo de los Diagnósticos de Necesidades de Capacitación (DNC) año 2022 de las diferentes unidades orgánicas del Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

b) Objetivo Específico.

Brindar asistencia técnica a los jefes inmediatos de las diferentes áreas administrativas y académicas, sobre los pasos a realizar para identificar una

necesidad de capacitación, con el propósito de formular el Plan de Desarrollo de la Personas PDP 2022

3. ALCANCE:

El ámbito de aplicación del presente plan de trabajo comprende a todos los jefes de las áreas administrativas y académicas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, quienes obligatoriamente deben formular su Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en la fase final, conducentes a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2022

4. FINALIDAD PUBLICA:

Mejorar las competencias, habilidades, capacidades y conocimientos de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, a fin de agregar valor a los servicios que las áreas administrativas y académicas presta a los usuarios, en el marco de la política de Modernización de la Gestión Pública del Estado.

5. BASE LEGAL:

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 31084: Ley de Presupuesto Público del Sector Público para el año fiscal 2021.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 10 establece la finalidad de la capacitación y Artículo 13 la planificación de la capacitación.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Artículos 09 al 24 del Título III desarrolla aspectos referidos a la Gestión de la capacitación.
- Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1057- Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849.

- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Decreto Legislativo N° 1024, crea y regula del Régimen de Gerentes Públicos.
- Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1024.
- Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento en el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la gestión de capacitación en las entidades públicas”
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 232-2018-SERVIR-PE, que aprueba la "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de los servidores civiles de los Sistemas del Estado".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 072-2019-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo de Consejo Directivo adoptado en la sesión N° 10-2019, mediante el cual se aprobó la realización del diagnóstico de conocimientos a los servidores civiles del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas” que en su numeral 6.1.6 define el proceso de capacitación y los productos que se deben desarrollar, entre los cuales se encuentra el diagnóstico de necesidades de capacitación y el plan de desarrollo de las personas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.

- Resolución Consejo Universitario N° 3052-2019-UNHEVAL, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2020-2024.
- Resolución Rectoral N° 0059-2021-UNHEVAL, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la UNHEVAL.

6. DEFINICIONES:

Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada a la Misión, Visión, al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias y/o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, pasantías, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

No se considera Acción de Capacitación:

- Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conllevan a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- La inducción.

- Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- Los estudios primarios y secundarios.

Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

Cierre de brecha de capacitación: Es la disminución o eliminación de la brecha de la falta de capacitación.

Brecha de capacitación: Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

Conocimiento: Capacidad para entender, interpretar y/o vincular temas relacionados a la especialidad del puesto, línea de carrera y/o a la entidad.

Desempeño: Resultado del cumplimiento de funciones, responsabilidad y en general acciones orientadas al cumplimiento de la misión del puesto, expresado en términos de resultados y/o cumplimiento de metas cuantificables.

Diagnóstico de Conocimientos: Es la herramienta que permite medir el conocimiento de los servidores civiles dentro de un sistema del Estado y tiene por objeto identificar las brechas de estos.

Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, pasantías, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.

Plan de Desarrollo de las Personas: Es el instrumento de gestión para la planificación de la capacitación.

Proveedores de Capacitación: Son las universidades, institutos, centros de formación, escuelas o cualquier otra persona jurídica, pública o privada, con sede en el territorio nacional o extranjero, que brindan capacitación por formación laboral o formación profesional.

Servidores Civiles: Son aquellos servidores, independientemente del régimen laboral, que operan un sistema del estado y que participan del diagnóstico de conocimientos.

Gestión del Rendimiento: Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales.

Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación.

En la Retroalimentación se elabora el Plan de Mejora, que es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado. Los Planes de Mejora de los servidores evaluados se constituyen en insumo para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) de cada entidad.

Transmisión de los conocimientos adquiridos: Es la acción de compartir lo aprendido en las acciones de capacitación, por lo menos a través de una charla o taller a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor.

7. SITUACION ACTUAL.

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco es una universidad pública, cuya sede universitaria se encuentra ubicada en la Av. Universitaria N° 101-107, del distrito de Pillco Marca, provincia y departamento de Huánuco.

Es una persona jurídica de derecho público, está integrada por docentes, estudiantes y graduados dedicados al estudio, la investigación, la difusión del saber, la cultura y la aplicación de la ciencia y tecnología para la transformación de la sociedad, en concordancia con la Ley Universitaria 30220, y el Estatuto de la UNHEVAL.

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, tiene como misión: ⁽¹⁾

MISION:

“Generar y difundir conocimiento científico, tecnológico, humanístico y brindar formación profesional a estudiantes de manera competente, con transparencia y responsabilidad social”

8. METODOLOGIA:

- La Unidad de Recursos Humanos, a través de la Sub Unidad de Desarrollo Personal, brindará asistencia técnica a los jefes inmediatos de cada unidad orgánica,

¹ Resolución Consejo Universitario N° 3052-2019-UNHEVAL, que aprobó el *Plan Estratégico Institucional 2020 – 2024 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.*

quienes obligatoriamente deben formular su Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Fase Inicial, conducentes a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2022.

- Los jefes de cada unidad orgánica identifican y priorizan las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Su rol es clave pues reflexionan con sus servidores y comunican sus prioridades estratégicas de capacitación, el incumplimiento constituye falta de carácter disciplinaria.
- El Comité de la Planificación de la Capacitación, a través de la Sub Unidad de Desarrollo Personal, recabará los cuadros del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación desarrollados por cada Unidad Orgánica, de manera virtual al correo electrónico: udpersonal@unheval.edu.pe, debidamente suscrito, para su consolidación.
- El presupuesto de la UNHEVAL debe financiar los costos que demanda la asistencia técnica para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2022
- El Rectorado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, toma conocimiento de la presente propuesta, lo aprueba, ordena su ejecución y financiamiento.
- La Dirección General de Administración toma conocimiento del proyecto y ordena a la Unidad de Abastecimiento la atención de bienes y servicios requeridos, para el desarrollo de la misma.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROCESO DE CAPACITACION, ETAPA DE PLANIFICACION, EJECUCION Y EVALUACION AÑO 2022.

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES	PROGRAMACIÓN	
				INICIO	FIN
ETAPA DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Informe para ratificar y/o reconformar el Comité de Planificación de la Capacitación 2021.	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Junio	14/06/2021	15/06/2021
	Elaborar el Plan de Trabajo 2021 para el Desarrollo del PDP 2022 de la UNHEVAL.	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Junio	16/06/2021	24/06/2021
	Presentación del Plan de Trabajo 2021 para el Desarrollo de las Personas 2022 de la UNHEVAL	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Junio	25/06/2021	25/06/2021
Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación (CPC)	Resolución que aprueba el Plan de Trabajo 2021 para el Desarrollo de las Personas 2022 de la UNHEVAL	Rectorado	Julio	01/07/2021	05/07/2021
	Difundir información sobre el Proceso de Capacitación de manera virtual.	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Julio	06/07/2021	09/07/2021
	Sensibilización con la Alta Dirección	Comité de Planificación de la Capacitación	Julio	16/07/2021	16/07/2021
	Sensibilización con responsables de órganos y unidades orgánicas	Comité de Planificación de la Capacitación	Julio	19/07/2021	23/07/2021
Sensibilización sobre la Importancia de la Capacitación	Revisar instrumentos de gestión de la entidad	Comité de Planificación de la Capacitación	Julio	26/07/2021	26/07/2021
	Enviar Matriz de Requerimientos de Capacitación a los órganos o unidades orgánicas	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Julio-Agosto	27/07/2021	03/08/2021
	Elaborar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación DNC (Fase Inicial)	Jefes de áreas administrativas y académicas	Agosto	04/08/2021	30/08/2021
	Consolidar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación DNC (Fase Inicial)	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Setiembre	01/09/2021	30/09/2021
	Articular el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación con el Plan Operativo Institucional POI y Presupuesto Institucional.	Unidad de Recursos Humanos y Oficina de Planificación y Presupuesto	Octubre	01/10/2021	30/10/2021
Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2022					

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES	PROGRAMACIÓN	
				INICIO	FIN
ETAPA DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN					
Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2022	Certificación del Crédito Presupuestal de las acciones de Capacitación a desarrollarse en el 2022	Unidad de Presupuesto	Enero	15/01/2022	30/01/2022
	Elaborar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación DNC (Fase Final)	Sub Unidad de Desarrollo Personal	Enero - Febrero	01/02/2022	15/02/2022
	Presentar el Proyecto PDP ante el Comité de Planificación de la Capacitación para validación.	Unidad de Recursos Humanos	Marzo	16/02/2022	28/02/2022
	Remitir el PDP a SERVIR para su validación	Unidad de Recursos Humanos	Marzo	01/03/2022	10/03/2022
	Presentar el Proyecto PDP ante la Alta Dirección para aprobación expresa	Unidad de Recursos Humanos	Marzo	11/03/2022	20/03/2022
	Elaborar el Informe de cumplimiento de la primera etapa del Proceso de Capacitación	Unidad de Recursos Humanos	Marzo	21/03/2022	25/03/2022
Cumplimiento de la primera etapa	Presentar el Informe de cumplimiento a SERVIR	Unidad de Recursos Humanos /Alta Dirección	Marzo	30/03/2022	30/03/2022
ETAPA DE EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN					
Acciones previas a la implementación de las Capacitaciones 2022	Difundir el PDP 2022 aprobado en portal institucional	Unidad de Recursos Humanos/Sub Unidad de Desarrollo Personal	Abril	01/04/2022	15/04/2022
	Atender las acciones de Capacitación programadas para el año 2022	Unidad de Recursos Humanos /Unidades Orgánicas	Abril Agosto	16/04/2022	31/08/2022
	Aprobar el procedimiento para el trámite de las propuestas de modificación del PDP alineado a la Directiva	Unidad de Recursos Humanos /Alta Dirección	Mayo	13/05/2022	31/05/2022
	Mantener actualizados los registros de asistencia, modificaciones al PDP, entre otros.	Sub Unidad de Desarrollo Personal/Unidad de Recursos Humanos	Junio Setiembre	01/06/2022	30/09/2022
Acciones posteriores a las Capacitaciones	Completar la Matriz de ejecución del PDP	Sub Unidad de Desarrollo Personal/Unidad de Recursos Humanos	Noviembre Diciembre	15/11/2022	15/12/2022

Cumplimiento de la segunda etapa	Elaborar el Informe de cumplimiento de la segunda etapa del Proceso de Capacitación	Sub Unidad de Desarrollo Personal/Unidad de Recursos Humanos	Diciembre	16/12/2022	19/12/2022
	Presentar el Informe de cumplimiento a SERVIR	Unidad de Recursos Humanos /Alta Dirección	Diciembre	30/12/2022	30/12/2022

ETAPA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES	PROGRAMACIÓN	
				INICIO	FIN
ETAPA DE EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN					
Desarrollo de Instrumentos de Evaluación	Elaborar y/o adecuar los instrumentos de evaluación a nivel de reacción, aprendizaje y aplicación	ORH	Enero	15/01/2023	30/01/2023
Acciones concurrentes a la Evaluación de las Capacitaciones	Desarrollar las acciones de Evaluación de las Capacitaciones desarrolladas en el año 2021.	ORH	Febrero Marzo	01/02/2023	30/03/2023
Cumplimiento de la tercera etapa	Elaborar el Informe de cumplimiento de la tercera etapa del Proceso de Capacitación	ORH	Abril	01/04/2023	15/04/2023
	Presentar el Informe de cumplimiento a SERVIR	ORH/Alta Dirección	Mayo	01/05/2023	31/05/2023

