



LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0256-2025-UNHEVAL

Cayhuayna, 20 de marzo de 2025

VISTOS, los documentos que se acompañan en cuatro (04) folios y un (01) ejemplar del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 18° de la Constitución Política del Perú establece que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes; artículo concordado con la Ley 30220, Ley Universitaria y sus modificatorias, y el Estatuto de la UNHEVAL;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el proceso de capacitación tiene como finalidad 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, asimismo, el artículo 13° de la citada Ley N° 30057, dispone que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; asimismo, el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08.AGO.2016, se formalizó la aprobación 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, Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad y la Aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP.*;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1) de la Directiva, señala, entre otras funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, la de validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el numeral 6.4.1.4) de la Directiva, dispone 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 elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y debe aprobarse mediante Resolución del titular de la entidad; asimismo, en el inciso b) del numeral 6.4.1.4. de la misma norma establece: *"... La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previa aprobación del PDP"*;

Que, el numeral 5.2.7) de la Directiva, establece que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el titular de la entidad debe ser entendido como la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, mediante la Resolución Rectoral N° 0092-2023-UNHEVAL, del 01.FEB.2023, se reconformó el **COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN (CPC) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO**, cuyos nombres se precisan en dicha resolución;

Que el coordinador de la Unidad Funcional Desarrollo de Personal, con el Oficio N° 000011-2025-UNHEVAL-UFD, del 18.MAR.2025, remite al jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, el Plan de

NYTM/mlcb

...///

TRANSCRIPCIÓN
En la fecha se ha expedido
Resolución siguiente





LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana*

III... RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0256-2025-UNHEVAL

-02-

Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, para su validación y aprobación;

Que, a través de la Hoja de Elevación N° 000150-2025-UNHEVAL-URH, del 19.MAR.2025, el jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos, en atención al documento del considerando anterior, emite informe al rector sobre el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la UNHEVAL; precisando que se cuenta con el Acta de Validación de dicho Plan por el Comité de Planificación de la Capacitación, y de acuerdo con el numeral 6.4.1.4. en la fase 4 elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, establecido en la Directiva de "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que señala: "...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 a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP"; por lo que, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la UNHEVAL y posterior presentación a SERVIR; para lo cual adjunta PDP 2025 y el acta de validación por el Comité de Planificación de la Capacitación;

Que el rector (e), con el Proveído N° 001584-2025-UNHEVAL-R, remite el caso a Secretaría General para la emisión de la resolución rectoral correspondiente; y,

Estando a las atribuciones conferidas al rector por la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y sus modificatorias; por el Estatuto y el Reglamento General de la UNHEVAL; por la Resolución N° 067-2021-UNHEVAL-CEU, del 09.AGO.2021, del Comité Electoral Universitario de la UNHEVAL, que proclamó y acreditó, a partir del 02.SET.2021 hasta el 01.SET.2026, al rector y vicerrectores de la UNHEVAL; asimismo, teniendo en cuenta el Oficio N° 5224-2021-SUNEDU-02-15-02, emitido por la Unidad de Registro de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), a través del cual informa el registro de datos de las autoridades de la UNHEVAL; Resolución Rectoral N° 0066-2024-UNHEVAL, ratificada con la Resolución Consejo Universitario N° 0670-2024-UNHEVAL, que designó a la secretaria general de la UNHEVAL, a partir del 19.ENE.2024; y la Resolución Rectoral N° 0237-2025-UNHEVAL, del 17.MAR.2025, que encargó las funciones de rector de la UNHEVAL al Dr. Víctor Pedro Cuadros Ojeda, vicerrector de investigación, del 18 al 21 de marzo de 2025;

SE RESUELVE:

- 1°. **APROBAR** el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO**, que se adjunta y forma parte integrante de la presente Resolución, validado por la Comité de Planificación de Capacitación de la UNHEVAL y presentado por la Unidad Funcional Desarrollo de Personal de la Unidad de Recursos Humanos; por lo expuesto en los considerandos precedentes.
- 2°. **DISPONER** que la Dirección General de Administración, la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad Funcional Desarrollo de Personal, y las demás unidades de organización y unidades funcionales competentes adopten las acciones complementarias de acuerdo a sus funciones y/o atribuciones.
- 3°. **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las unidades de organización y unidades funcionales competentes para las acciones complementarias.

Regístrese, publíquese, comuníquese y archívese.



Dr. VÍCTOR PEDRO CUADROS OJEDA
RECTOR (E)



Lic. NINFA Y. TORRES MUNGUIA
SECRETARIA GENERAL

Distribución:
Rectorado-VRAcad
VRInv-OAJ
OCI-OGC-DIGA.
UDP-URH-Facultades (14)
Dptos.Acad.-EPs.-Direcciones
Und.Organización
Und.Funcionales
Archivo

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y demás fines.
Lic. Azm. Ninfa Y. Torres Munguia
SECRETARIA GENERAL

NYTM/mlcb

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"

HUANUCO - PERU

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

(PDP) 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J. M. ...", is written over a horizontal line.

HUÁNUCO - PERÚ

Marzo, 2025

INDICE

ASPECTOS GENERALES:

- I. Presentación
- II. Misión
- III. Visión
- IV. Objetivo estratégico
- V. Estructura orgánica
- VI. Numero de servidores de la entidad según régimen laboral
- VII. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- VIII. Fuente de financiamiento
- IX. Matriz PDP

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. J. S.', is written over a horizontal line.

I. PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán, es una universidad pública, creada por Ley N° 14915, el 21 de febrero de 1964. Tiene como siglas las letras UNHEVAL. Es persona jurídica de derecho público, con autonomía normativa de gobierno, académico, administrativo y económico; 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. La Universidad Nacional Hermilio Valdizán se rige y gobierna de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto y sus reglamentos, sin injerencia de intereses que distorsionen sus funciones, principios y fines. Como parte de ello es un factor importante el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos con el objetivo de brindar un servicio más eficiente y eficaz en beneficio de los usuarios, es por ello por lo que es imprescindible contar con un instrumento de gestión que nos permita determinar qué factores son necesarios para dar cumplimiento a los objetivos propios de cada área usuaria. En ese sentido la Autoridad del Servicio Civil aprobó la Directiva de "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en Entidades Públicas", aprobado mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Por su parte, 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.

II. MISIÓN.

La Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", es una institución pública de educación superior, creada por Ley N° 14915, se gobierna por la Constitución Política del Perú, se rige con la Ley Universitaria N° 30220, actualmente contribuye al progreso de la sociedad. Nuestra misión ha sido elaborada y consensuada por la comunidad valdizana a través de talleres y reuniones de trabajo, cuyo producto es el siguiente:

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



III. VISIÓN

La visión que se consigna corresponde al Ministerio de Educación, y es el siguiente: Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden a un mundo letrado, resuelven problemas, practican valores y saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades, de la región y del país combinando su capital cultural y natural con avances mundiales.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los Objetivos Estratégicos Institucionales son orientaciones de cambio para pretender mejorar las condiciones de nuestros estudiantes, docentes y el impacto a nuestra sociedad; contribuyendo en su direccionalidad y posicionamiento institucional. En este sentido se ha formulado 05 objetivos estratégicos institucionales las cuales están articuladas en los aspectos fundamentales de nuestra Institución, la Formación Universitaria, la Investigación y la Responsabilidad Social, así mismo como la importancia de mejorar la gestión de la institución e implementar la gestión de riesgos de desastres, las cuales se describen a continuación:

OEI. 1. Fortalecer la formación académica Integral del estudiante universitario.

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

OEI. 3. Promover las actividades de Extensión Socio Cultural, responsabilidad Social y Medio Ambiente en la comunidad universitaria.

OEI. 4. Fortalecer la Gestión Institucional

OEI. 5. Promover la Gestión de Riesgos de desastres en la entidad.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Según Resolución Rectoral N° 1272-2024-UNHEVAL; Publicado el 21 de enero de 2025, se Resuelve Aprobar el Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, que consta de 134 artículos y (01) anexo, (organigrama), elaborado por la Unidad Funcional de Modernización de la Oficina de Planificación y Presupuesto. El cual describe en el Título II la Estructura Orgánica de la UNHEVAL, siendo el 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 Defensoría Universitaria.
- 02.2 Tribunal de Honor.
- 02.3 Comisión Permanente de Fiscalización.

03. Órgano de Control Institucional:

- 03.1 Órgano de Control Institucional.

04. Administración Interna: Órganos de Asesoramiento

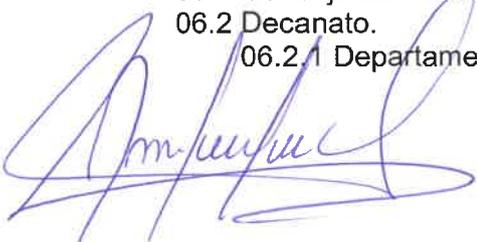
- 04.1 Oficina de Asesoría Jurídica
- 04.2 Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
 - 04.2.1 Unidad de Planeamiento Estratégico
 - 04.2.2 Unidad de Presupuesto
 - 04.2.3 Unidad de Modernización
 - 04.2.4 Unidad Formuladora
- 04.3 Oficina de Gestión de la Calidad
- 04.4 Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- 04.5 Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

05. Administración Interna: Órganos de Apoyo

- 05.1 Dirección General de Administración.
 - 05.1.1 Unidad de Recursos Humanos.
 - 05.1.2 Unidad de Abastecimiento.
 - 05.1.3 Unidad de Contabilidad
 - 05.1.4 Unidad de Tesorería
 - 05.1.5 Unidad Ejecutora de Inversiones.
 - 05.1.6 Unidad de Servicios Generales.
- 05.2 Oficina de Tecnologías de la Información.
 - 05.2.1 Unidad de Mantenimiento y Soporte de Tecnologías de la Información
 - 05.2.2 Unidad de Telecomunicaciones y Sistemas
- 05.3 Secretaría General.
 - 05.3.1 Unidad de Grados y Títulos
 - 05.3.2 Unidad de Archivo Central

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 al Rectorado

- 06.3 Escuela de Posgrado.

Órganos Dependientes al Vicerrectorado Académico

- 06.4 Dirección de Admisión
- 06.5 Dirección de Asuntos y Servicios Académicos
 - 06.5.1. Unidad de Procesos Académicos
 - 06.5.2. Unidad de Gestión Pedagógica
 - 06.5.3. Unidad de Educación a Distancia
- 06.6 Dirección de Responsabilidad Social Universitaria.
 - 06.6.1. Unidad de Responsabilidad Social Universitaria
 - 06.6.2. Unidad de Proyección Social y Extensión Universitaria
- 06.7 Dirección de Bienestar Universitario.
 - 06.7.1. Unidad de Salud
 - 06.7.2. Unidad de Biblioteca
 - 06.7.3. Unidad de Deporte y Cultura

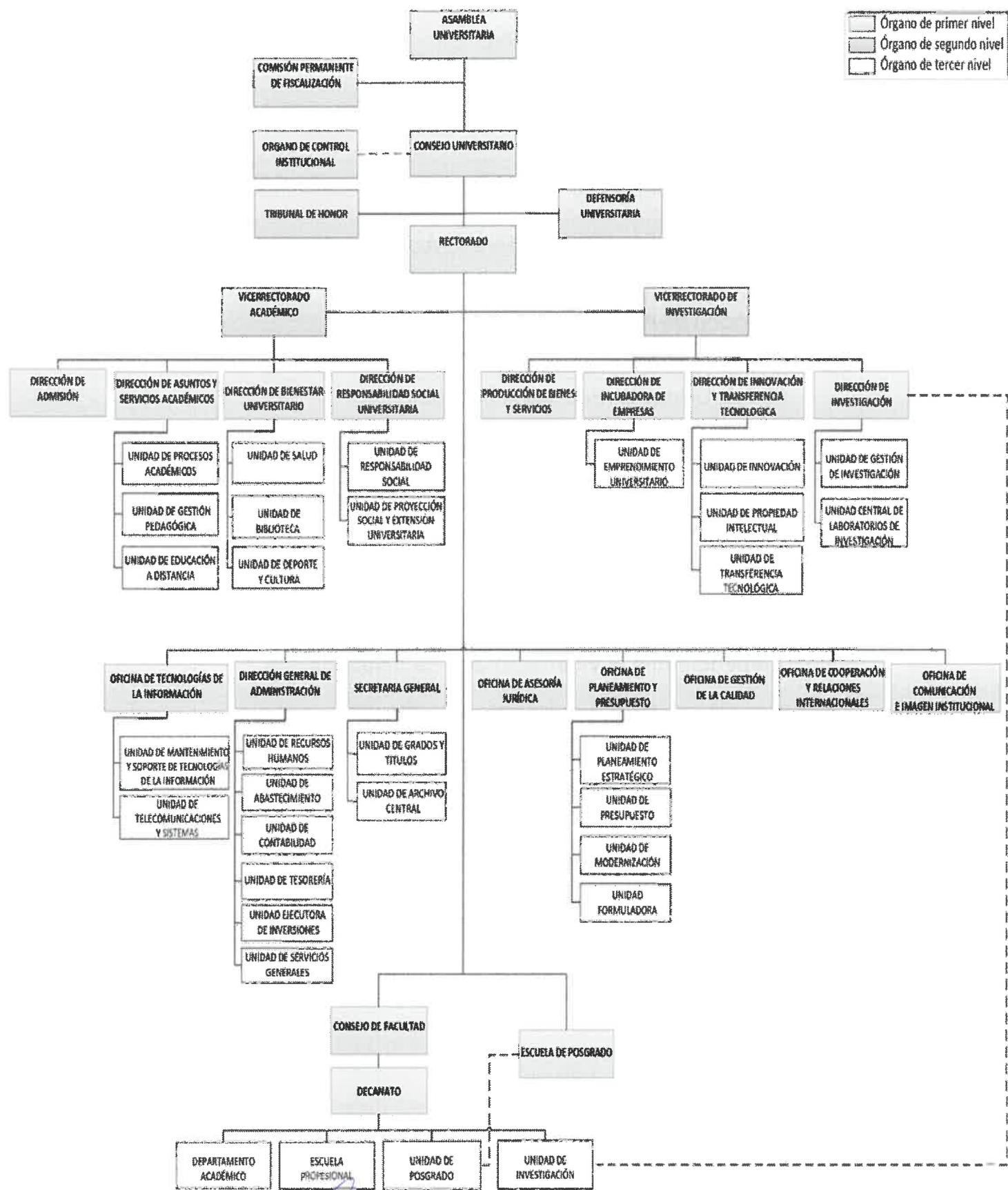
Órganos Dependientes al Vicerrectorado de Investigación.

- 06.8 Dirección de Producción de Bienes y Servicios.
- 06.9 Dirección de Investigación
 - 06.9.1. Unidad de Gestión de Investigación
 - 06.9.2. Unidad de Central de Laboratorios de Investigación.
- 06.10 Dirección de Incubadora de Empresas
 - 06.10.1. Unidad de Emprendimiento Universitario
- 06.11 Dirección de Innovación y Trasferencia Tecnológica
 - 06.11.1 Unidad de Innovación
 - 06.11.2 Unidad de Propiedad Intelectual
 - 06.11.3 Unidad de Transferencia Tecnológica

Organigrama:



- Órgano de primer nivel
- Órgano de segundo nivel
- Órgano de tercer nivel



[Handwritten signature]

VI. NÚMERO DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL

Con Informe N°00020-2025-UNHEVAL-UFEC, de fecha 16 de enero de 2025; El Coordinador de la Unidad Funcional de Escalafón y Control, informa referente a la cantidad de servidores que se encuentran laborando bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo 1057 CAS, Decreto Legislativo 276, carreras especiales y funcionarios públicos, es tal como se detalla en el siguiente cuadro:

CONDICIÓN	RÉGIMEN LABORAL	N° DE SERVIDO	TOTAL
ADMINISTRATIVO NOMBRADO	D. LEG. 276	158	166
ADMINISTRATIVO CONTRATADO	D. LEG. 276	8	
ADMINISTRATIVO CONTRATADO	D. LEG. 1057	392	404
ADMINISTRATIVO CONTRATADO CON CARGO DE CONFIANZA	D. LEG. 1057	12	
DOCENTES NOMBRADOS	Carreras especiales	452	569
DOCENTES CONTRATADOS AL 2024	Carreras especiales	114	
FUNCIONARIOS PÚBLICOS	Ley N° 30057 - SERVIR	3	

VII. MATRIZ DNC

1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTAN ASOCIADOS A CAPACITACION		2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION		3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPANTES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. PROPOSTA DE TIPO DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DE REFERENCIA DE LA CAPACITACION	10. VALOR DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE EVALUACION DE LOS PARTICIPANTES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. BE TERMINO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
						De conocimiento y habilidades, o de conocimientos y habilidades que se adquiere a través de la capacitación.	De desarrollo de competencias y habilidades que se adquiere a través de la capacitación.											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Existencia de errores en el registro de inscripciones de alumnos que genera como consecuencia que no se pueda concluir y liquidar las obras registradas en el sub módulo. Construcciones en Curso del programa de capacitación.	Capacitación en el Módulo Patrimonio del SIGA (Registro de Inmuebles y Construcciones en Curso)	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar la capacidad de los servidores para lograr un buen desempeño en el registro adecuado del SIGA PATRIMONIO (Registro de Inmuebles y Construcciones en Curso).	Mejorar la capacidad de los servidores para lograr un buen desempeño en el registro adecuado del SIGA PATRIMONIO (Registro de Inmuebles y Construcciones en Curso).	2	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
2	Las temáticas que pueden afectar la integridad en el ejercicio de nuestras funciones.	Recs e integradas en el Funcion Publico	ALTO	Reacción y Aplicación	ALTO	Mejorar la integridad en el ejercicio de nuestras funciones.	Mejorar la integridad en el ejercicio de nuestras funciones.	40	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
3	Existe la necesidad de optimizar la atención al usuario y estudiantes, lo que puede generar desconformidad en los servicios administrativos, afectando la percepción de la calidad de atención.	ATENCIÓN USUARIO	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar la atención al usuario y estudiantes, lo que puede generar desconformidad en los servicios administrativos, afectando la percepción de la calidad de atención.	Mejorar la atención al usuario y estudiantes, lo que puede generar desconformidad en los servicios administrativos, afectando la percepción de la calidad de atención.	18	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
4	Desconocimiento de las habilidades y herramientas metodológicas relacionadas a las habilidades blandas.	HABILIDADES BLANDAS	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar el conocimiento de las habilidades y herramientas metodológicas relacionadas a las habilidades blandas.	Mejorar el conocimiento de las habilidades y herramientas metodológicas relacionadas a las habilidades blandas.	36	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
5	Desconocimiento de los procesos y procedimientos de la Gestión Pública.	DIPLOMADO GESTION PUBLICA	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar el conocimiento de los procesos y procedimientos de la Gestión Pública.	Mejorar el conocimiento de los procesos y procedimientos de la Gestión Pública.	16	DIPLOMADO	C1	1	1	1	2	28,000	0	28,000	0	28,000	
6	El uso inadecuado de las TIC es causa de vulnerabilidad de la información confidencial.	CURSO CIBER SEGURIDAD	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar el uso adecuado de las TIC en la gestión pública.	Mejorar el uso adecuado de las TIC en la gestión pública.	14	CURSO	C1	1	1	1	2	7,000	0	7,000	0	7,000	
7	Desconocimiento del manejo de la información en el uso de las herramientas de gestión pública.	Aplicación de la IA en el manejo del Sistema de Gestión Pública	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar el conocimiento del manejo de la información en el uso de las herramientas de gestión pública.	Mejorar el conocimiento del manejo de la información en el uso de las herramientas de gestión pública.	16	CURSO	C1	1	1	1	2	3,000	0	3,000	0	3,000	
8	Dificultad para el acceso a los programas Excel, Word y Access.	CURSO DE OFIMATICA AVANZADA	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar el acceso a los programas Excel, Word y Access.	Mejorar el acceso a los programas Excel, Word y Access.	6	CURSO	C1	1	1	1	2	3,000	0	3,000	0	3,000	
9	Definición errónea de indicadores, entrega inoportuna de información, relación inasista entre objetivos, metas e indicadores definidos.	Curso de Explicaciones en el Sistema de Gestión Pública	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar la definición de indicadores, entrega oportuna de información, relación asista entre objetivos, metas e indicadores definidos.	Mejorar la definición de indicadores, entrega oportuna de información, relación asista entre objetivos, metas e indicadores definidos.	14	CURSO	C1	1	1	1	2	3,000	0	3,000	0	3,000	
10	Retraso en la ejecución y cumplimiento del programa presupuestal.	Ejecución y cumplimiento de Programas Presupuestales	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar la ejecución y cumplimiento del programa presupuestal.	Mejorar la ejecución y cumplimiento del programa presupuestal.	5	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
11	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia un número de conexiones a los informes, lo cual retrasa la atención de las gestiones.	REDUCCIÓN DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES TÉCNICOS	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia un número de conexiones a los informes, lo cual retrasa la atención de las gestiones.	Mejorar la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia un número de conexiones a los informes, lo cual retrasa la atención de las gestiones.	13	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
12	La falta de capacitación para el uso de las herramientas de gestión pública.	INTELIGENCIA EMOCIONAL	ALTO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	ALTO	Mejorar el uso de las herramientas de gestión pública.	Mejorar el uso de las herramientas de gestión pública.	16	CURSO	C1	1	1	1	2	2,500	0	2,500	0	2,500	
13	Falta de coordinación con las funciones que realizan cada servicio de acuerdo al trabajo que se debe realizar, lo que genera desconformidad en el usuario.	Curso de Gestión del talento humano	INTERMEDIO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	INTERMEDIO	Mejorar la coordinación con las funciones que realizan cada servicio de acuerdo al trabajo que se debe realizar, lo que genera desconformidad en el usuario.	Mejorar la coordinación con las funciones que realizan cada servicio de acuerdo al trabajo que se debe realizar, lo que genera desconformidad en el usuario.	6	CURSO	C1	1	1	1	2	2,000	0	2,000	0	2,000	
14	La Unidad de Procesos Académicos cuenta con diferentes datos, los cuales no se consolidan de manera adecuada en su base de datos.	EXCEL INTERMEDIO	INTERMEDIO	Reacción y Aprendizaje (CONCIBIMIENTO Y APLICACIÓN)	INTERMEDIO	Mejorar la consolidación de datos en la base de datos.	Mejorar la consolidación de datos en la base de datos.	5	CURSO	C1	1	1	1	2	2,500	0	2,500	0	2,500	

VIII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO PARA LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP, del año 2025, de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" es de acuerdo al comunicado con el Proveído N° 000010-2025-UNHEVAL-UFPRES, de fecha 22 de enero 2025, de la Jefa de la Unidad de Presupuesto, informa que el monto de presupuesto asignado es la suma de S/ 63,000.00 así mismo las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad para el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, según el siguiente detalle:

CENTRO DE COSTO	103.03.07.02.05 - UNIDAD FUNCIONAL DE DESARROLLO DE PERSONAL
ACTIVIDAD OPERATIVA	AOI00010300119 - GESTION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
TOTAL, META 0010	FUENTE: R.O. TOTAL, S/. 63,000.00



IX. MATRIZ PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	129	GENERALES	COACHING	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	15,000	15,000
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	37	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DIPLOMADO EN GESTION PUBLICA (*)	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	30,000	30,000
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	41	GENERALES	APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MANEJO DE SISTEMA DE GESTION PUBLICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMIPRESENCIAL	18,000	18,000
TOTAL												63,000	



(*) TEMAS A CONSIDERAR:

1. Modernización de la gestión pública
2. Gestión de recursos humanos
3. Planeamiento estratégico
4. Presupuesto público
5. Gobierno y transformación digital
6. Integridad.