



RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0239-R-2025
Piura, 25 de marzo del 2025

VISTO:

El expediente N° **000861-5501-25-7** que contiene el Oficio N° 1112-J-URH-UNP-2025 del 24.Mar.2025, presentado por la Mgtr. Viviana Elizabeth Bustamante Palomino, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Piura, solicitando la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) para el año 2025 de la Universidad Nacional de Piura. Asimismo, el Informe N° 428-2025-OCAJ-UNP del 25.Mar.2025, el Oficio N° 1319-R-UNP-2025 del 25.Mar.2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 18° de la Constitución Política del Perú, que prescribe: *"(...) 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 (...)"*;

Que, mediante Ley N° 13531, del 03.Mar.1961, fue creada la Universidad Nacional de Piura, cuya sede está ubicada en el Distrito de Castilla, Departamento de Piura, cuyos fines se encuentran estipulados en el Artículo 8° del Estatuto de la Universidad Nacional de Piura; Aprobado en Sesión Plenaria de Asamblea Estatutaria del 13.Oct.2014 (Ley N° 30220 - Ley Universitaria);

Que, el Artículo 8° de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, prescribe: *"(...) La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable (...)"*; asimismo, los numerales 8.4 Administrativo, implica la potestad autodeterminativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria, incluyendo la organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo y 8.5 Económico, implica la potestad autodeterminativa para administrar y disponer del patrimonio institucional, así como para fijar el destino de sus recursos propios directamente recaudados, manifiesta los regímenes de su autonomía;

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

Que, conforme con lo dispuesto en el Artículo 10° de la citada Ley, el proceso de capacitación tiene por finalidad: (i) buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; y, (iii) constituirse como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, 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 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;





RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0239-R-2025
Piura, 25 de marzo del 2025

Que, el Artículo 135° del referido Reglamento, 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 y 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/las servidores/as civiles;

Que, a través de la Directiva denominada "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al subsistema de gestión del desarrollo y capacitación del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, 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/las servidores/as civiles para que brinden servicios de calidad a los/las ciudadanos/as;

Que, el numeral 5.2.4 de la citada Directiva indica que el Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación, asimismo, el literal b) del numeral 6.4.1.1 establece como función del citado Comité, validar el Plan de desarrollo de las personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, de conformidad con lo previsto en el numeral 5.2.7 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva en mención, el Plan de desarrollo de las personas debe ser aprobado por resolución del/de la titular de la entidad y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir;

Que, ahora bien, con Oficio N° 1112-J-URH-UNP-2025 del 24.Mar.2025, presentado por la Mgtr. Viviana Elizabeth Bustamante Palomino, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Piura, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) para el año 2025 de la Universidad Nacional de Piura;

Que, en este contexto, es de mencionar que, mediante Resolución Rectoral N° 0207-R-2025 del 17.Mar.2025 se modificó la conformación del COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN (CPC) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA, designados mediante Resolución Rectoral N° 0781-R-2024 del 16.Oct.2024 y reconfirmada con Resolución Rectoral N° 0144-R-2025, el mismo que mediante Acta del 24.Mar.2025, ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, por lo que resulta necesaria su aprobación;

Que, con Informe N° 428-2025-OCAJ-UNP del 25.Mar.2025, la Abog. Evelyn M. Adrianzen Palacios, Jefa (e) de la Oficina Central de Asesoría Jurídica emite opinión legal y dice textualmente: "a) Se declare procedente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 – Universidad Nacional de Piura. b) Se emita la resolución rectoral correspondiente";

Que, con Oficio N° 1319-R-UNP-2025 del 25.Mar.2025, el Titular del Pliego, autoriza la emisión del acto resolutivo, que corresponda para la atención de lo solicitado;



RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0239-R-2025
Piura, 25 de marzo del 2025

Que, la presente Resolución se suscribe en virtud al Principio de Legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas; así como al Principio de Buena Fe Procedimental, por el cual la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe (...), previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Que, de conformidad con el artículo 175° inciso 3) del Estatuto de la Universidad Nacional de Piura, que prescribe: *"El Rector es el representante legal de la Universidad y ejerce el gobierno de la misma (...)."* Señalando dentro de sus funciones, *"inciso 3) Dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera."*

Que, estando a lo dispuesto por el señor Rector (e), en uso de sus atribuciones legales conferidas, con visto de la Oficina Central de Asesoría Jurídica y la Secretaría General;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2025 de la Universidad Nacional de Piura que, como anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos la ejecución de las acciones de capacitación previstas en el Plan aprobado en el artículo precedente, debiendo realizar el seguimiento y evaluación correspondiente.

ARTÍCULO 3°.- DISPONER, que la Unidad de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, la presente resolución y sus anexos, a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, dentro del plazo establecido en la Directiva denominada "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".

ARTÍCULO 4°.- ENCARGAR, al Responsable del Portal de Transparencia, la publicación de la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, a la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe) y en el "Portal Institucional" (www.unp.edu.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE.

Anexo:

Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2025 de la Universidad Nacional de Piura.

c.c.: RECTOR, DGA, URH, OPYPTO, OCAJ, ARCHIVO
06 copias/VAGV



Abg. Vanessa Arline Ciron Viera
SECRETARÍA GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

ENRIQUE RAMIRO CÁCERES FLORIÁ
RECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE CAPACITACIÓN



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -
2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA



Contenido

- I. ASPECTOS GENERALES.
- II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.
- III. MISIÓN INSTITUCIONAL.
- IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA.
- V. SERVIDORES CIVILES
- VI. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)
- VII. FINANCIAMIENTO.
- VIII. MATRIZ PDP



I. PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional de Piura (UNP) fue creada por Ley N° 13531 del 03/03/1961, para el desempeño de sus funciones alinea su accionar a la Ley Universitaria N° 30220, es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 058-2019-SUNEDU/CD, brinda formación científica y tecnológica a través de catorce (14) Facultades, treinta y cinco (35) programas de estudio de pregrado y la Escuela de Posgrado con programas de Maestría y Doctorado. En su cometido, fundamenta su gestión en los criterios de responsabilidad universitaria, transparencia y participación de sus integrantes.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio de la Universidad Nacional de Piura para el año 2025 ha sido elaborado teniendo en cuenta el Plan Estratégico Institucional 2019-2025 Ampliado, aprobado con Resolución Rectoral N° 593-R-2022, que establece cinco lineamientos de política que responden a similar número de objetivos estratégico institucionales y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

La Universidad Nacional de Piura a través del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado PDP – 2025, pretende fortalecer y ampliar la cobertura de necesidades de capacitación atendiendo la finalidad del desarrollo profesional, técnico y moral del personal administrativo, contribuyendo de esta forma a mejorar la calidad de los servicios que brinda a la comunidad universitaria y ciudadanía en general; aplicando estrategias fundamentales para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados.

14





II. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

1. **FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL.** Lineamiento vinculado a la misión institucional, para alcanzar el objetivo de formación integral con calidad, basada en el desempeño profesional competente y responsable socialmente.
2. **INVESTIGACIÓN.** La investigación es función esencial y obligatoria de la universidad; lineamiento que contempla la generación de conocimiento científico-tecnológico e innovación, emprendimiento, que lleva a alcanzar un crecimiento económico sostenible.
3. **EXTENSIÓN SOCIAL Y PROYECCIÓN SOCIAL.** Vínculo a una de las funciones establecidas en la ley 30220, ley universitaria, así como de aquellas relacionadas con el bienestar, recreación, fomento de actividades artísticas, culturales deportivas, servicios de capacitación técnica, profesional, cuyo soporte es la responsabilidad social universitaria.
4. **MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.** Lineamiento referido a lograr una gestión universitaria cimentada en la optimización de procesos simplificados, sistematizados, garantizando transparencia, equidad, respeto de la diversidad cultural y ambiental, con estructura organizacional dinámica, ágil, aplicación de gobierno electrónico, para la acertada toma de decisiones.
5. **GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES.** Lineamiento basado en la ley 29664, que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres y su reglamento, pues dicha gestión de Riesgo es parte intrínseca de los procesos de planeamiento.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES		
OEI.01	Formación Profesional Integral	Mejorar la formación profesional de los estudiantes.
OEI.02	Investigación	Promover la investigación formativa, científica, tecnológica y humanística en la comunidad académica.
OEI.03	Extensión Social y Proyección Social	Mejorar las actividades de extensión cultural y proyección social para la comunidad universitaria.
OEI.04	Modernización de la Gestión Institucional	Fortalecer la gestión institucional





UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS – ÁREA DE CAPACITACIÓN

OEI.05	Gestión de Riesgos desates	de de	Mejorar la gestión del riesgo de desastres.
--------	----------------------------	-------	---

III. MISIÓN INSTITUCIONAL

MISIÓN

Formar profesionales competitivos en beneficio de los estudiantes, basada en la investigación científica, tecnológica y humanística, comprometida en la mejora continua de la calidad y la responsabilidad social contribuyendo al desarrollo sostenible del país.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA.

1. ÓRGANO DE ALTA DIRECCIÓN:

- Asamblea Universitaria
- Consejo Universitario
- Rectorado
- Vicerrectorado Académico
- Vicerrectorado de Investigación

2. ÓRGANOS ESPECIALES:

- Defensoría Universitaria
- Tribunal de Honor
- Comisión Permanente de Fiscalización

3. ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL:

- Órgano de Control Institucional.

4. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORÍA

- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto
 - Unidad Formuladora
 - Unidad de Planeamiento y Modernización
 - Unidad de Presupuesto
- Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Oficina de Gestión de la Calidad
- Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.

12





5. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- Dirección General de Administración
 - Unidad de Recursos Humanos
 - Unidad de Abastecimiento
 - Unidad Tesorería
 - Unidad de Contabilidad
 - Unidad Ejecutora de Inversiones
 - Unidad de Servicios Generales
- Oficina de Tecnología de la Información
- Secretaría General
 - Unidad de Trámite Documentario y Archivo
 - Unidad de grados y Títulos

6. ÓRGANOS DE LÍNEA:

- Consejo de Facultad
- Decanato
 - Departamento Académico
 - Escuela Profesional
 - Unidad de Investigación
 - Unidad de Posgrado.

7. ÓRGANO DEPENDIENTE AL RECTORADO

- Escuela de Posgrado

8. ÓRGANOS DEPENDIENTES AL VICERRECTORADO ACADÉMICO

- Dirección de Bienestar Universitario
 - Unidad de Salud
 - Unidad de Recreación y Deporte
 - Unidad de Bienestar Social.
- Dirección de Responsabilidad Social
- Dirección de Servicios Académicos.
 - Unidad de Gestión Académica
 - Unidad de Registro Académico
 - Unidad de Biblioteca
 - Unidad de Seguimiento y Apoyo al Egresado
- Dirección de Admisión

9. ÓRGANOS DEPENDIENTES AL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN.

- Dirección de Producción de Bienes y Servicios
- Dirección de Incubadora de Empresas
- Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica





UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS – ÁREA DE CAPACITACIÓN

- Unidad de Innovación y Transferencia
- Instituto de Investigación
- Unidad de Fomento de la Investigación.



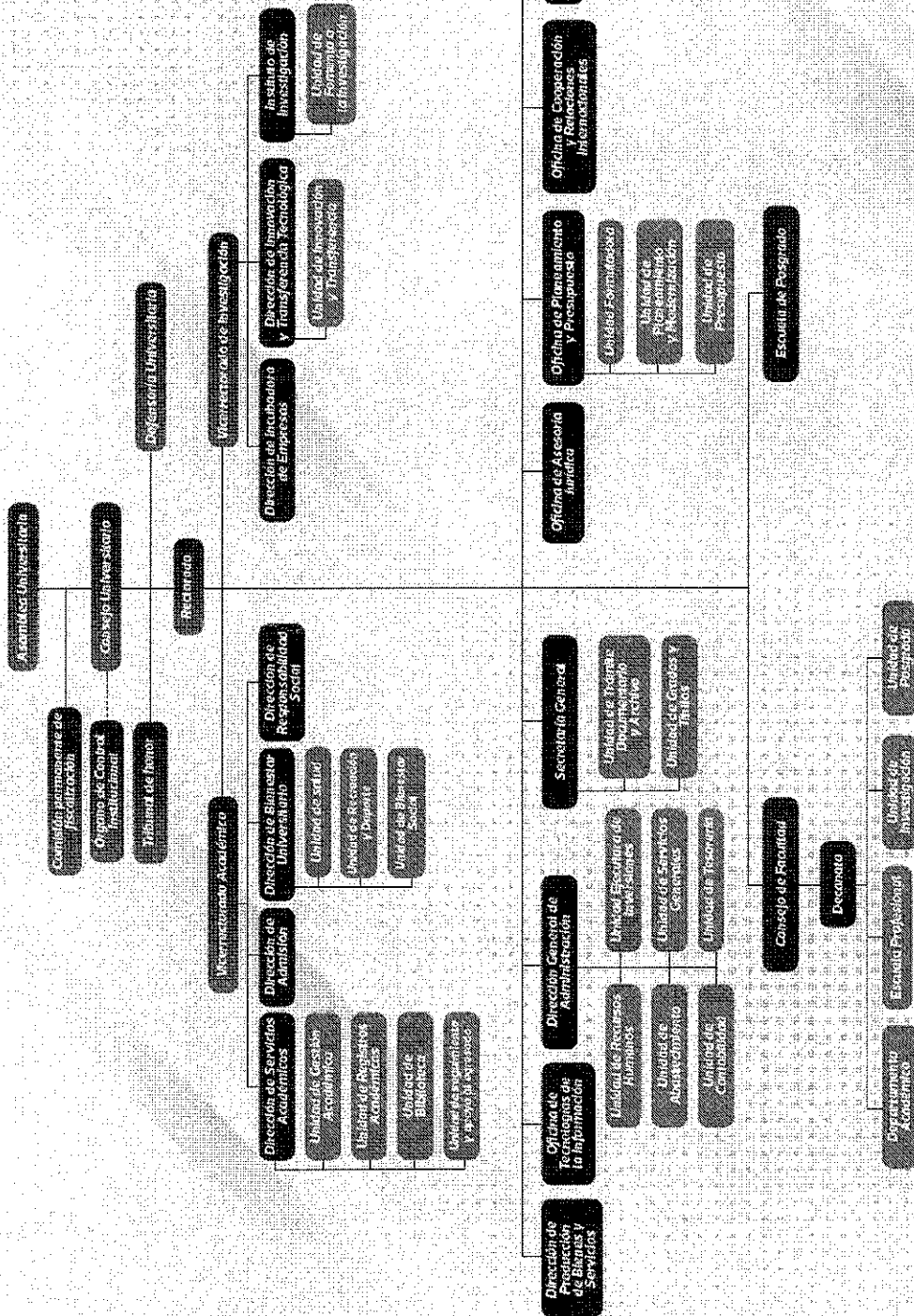


UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - ÁREA DE CAPACITACIÓN

Niveles Organizacionales

- Primer Nivel
- Segundo Nivel
- Tercer Nivel





UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS – ÁREA DE CAPACITACIÓN

V. SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

La Universidad Nacional de Piura cuenta con 759 servidores civiles, distribuidos conforme a los siguientes regímenes laborales:

D.L. 276	D.L 1057	Total
491	268	759

VI. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).

El diagnóstico de necesidades de Capacitación es el proceso de recolección e identificación de información sobre las necesidades de Capacitación, la misma que responde a necesidades institucionales y no personales con la finalidad de disminuir las brechas de los servidores civiles. La información está contenida en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.



00



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - ÁREA DE CAPACITACIÓN

(Pena su línea de la hoja "Instructivo" y en la hoja "Ejemplo de matriz DMC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

ORDENAR

Completar y compilar por el área usuaria
 Cambios a completar por la ORH
 Cambios que el excel autocompleta
 Cambios solicitados en Matriz POP

PROBLEMA QUE AFECTA EL QUIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS Y QUE SE DEBE ATENDER EN LA CAPACITACIÓN	PROPUESTA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	CONTENIDO DE LA ACTIVIDAD	MODALIDAD DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	VALOR DEL PRESUPUESTO	VALOR DEL PRESUPUESTO POR PARTICIPANTE	VALOR DEL PRESUPUESTO POR HORARIO	VALOR DEL PRESUPUESTO POR DÍA	VALOR DEL PRESUPUESTO POR SEMANA	VALOR DEL PRESUPUESTO POR MES	VALOR DEL PRESUPUESTO POR AÑO	VALOR DEL PRESUPUESTO POR PARTICIPANTE	VALOR DEL PRESUPUESTO POR HORARIO	VALOR DEL PRESUPUESTO POR DÍA	VALOR DEL PRESUPUESTO POR SEMANA	VALOR DEL PRESUPUESTO POR MES	VALOR DEL PRESUPUESTO POR AÑO	
1	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	A	15	400	26.67	133.33	133.33	133.33	133.33	133.33	400	26.67	133.33	133.33	133.33	133.33	400
2	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	A	200	400	2.00	200.00	200.00	200.00	200.00	200.00	400	2.00	200.00	200.00	200.00	200.00	400
3	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	A	77	500	6.49	324.50	324.50	324.50	324.50	324.50	500	6.49	324.50	324.50	324.50	324.50	500
4	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	A	68	750	11.03	581.67	581.67	581.67	581.67	581.67	750	11.03	581.67	581.67	581.67	581.67	750
5	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	TALLER	B	29	975	33.62	324.50	324.50	324.50	324.50	324.50	975	33.62	324.50	324.50	324.50	324.50	975
6	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	B	24	750	31.25	162.50	162.50	162.50	162.50	162.50	750	31.25	162.50	162.50	162.50	162.50	750
7	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	B	46	500	10.87	151.8	151.8	151.8	151.8	151.8	500	10.87	151.8	151.8	151.8	151.8	500
8	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	TALLER	CI	42	975	23.21	186	186	186	186	186	975	23.21	186	186	186	186	975
9	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	16	900	56.25	138	138	138	138	138	900	56.25	138	138	138	138	900
10	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	20	1200	60.00	160	160	160	160	160	1200	60.00	160	160	160	160	1200
11	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	17	400	23.53	56	56	56	56	56	400	23.53	56	56	56	56	400
12	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	19	600	31.58	79.4	79.4	79.4	79.4	79.4	600	31.58	79.4	79.4	79.4	79.4	600
13	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	TALLER	CI	19	975	51.32	49	49	49	49	49	975	51.32	49	49	49	49	975
14	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	27	1500	55.56	197.1	197.1	197.1	197.1	197.1	1500	55.56	197.1	197.1	197.1	197.1	1500
15	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	TALLER	CI	25	600	24.00	205	205	205	205	205	600	24.00	205	205	205	205	600
16	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	13	850	65.38	65	65	65	65	65	850	65.38	65	65	65	65	850
17	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	19	1200	63.16	259	259	259	259	259	1200	63.16	259	259	259	259	1200
18	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	6	900	150.00	1289	1289	1289	1289	1289	900	150.00	1289	1289	1289	1289	900
19	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	29	2400	82.76	5016	5016	5016	5016	5016	2400	82.76	5016	5016	5016	5016	2400
20	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	42	1000	23.81	847	847	847	847	847	1000	23.81	847	847	847	847	1000
21	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	11	1800	163.64	738	738	738	738	738	1800	163.64	738	738	738	738	1800
22	Mejorar el nivel de conocimientos de los servidores públicos en el uso de la herramienta de gestión pública.	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar procesos de implementación de la herramienta de gestión pública para generar valor público.	CURSO	CI	6	1800	300.00	738	738	738	738	738	1800	300.00	738	738	738	738	1800



2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS – ÁREA DE CAPACITACIÓN

VII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP para el año 2025 de la Universidad Nacional de Piura es de S/ 56,664.00 y 00/100 soles. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad, como se indica:

Genérica	FTE. FTO.	Monto
2.3.2.7.14.98	R.O.	19,878.00
2.5.31.1.99	R.O.	36,786.00
TOTAL		56,664.00

Los ejes temáticos a desarrollar en el PDP 2025 de la Universidad Nacional de Piura y el presupuesto para cada uno es como se indica:

Ejes Temáticos	Imported S/
Políticas Sectoriales	12,210.00
Habilidades Blandas	13,351.00
Sistemas Administrativos del Estado Peruano	4,960.00
Materias transversales	26,143.00
Total	56,664.00

VIII. MATRIZ PDP

La matriz PDP, consigna la información detallada respecto a todas las acciones de capacitación que se desarrollaran durante el año fiscal 2025.



6



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - ÁREA DE CAPACITACIÓN

MATRIZ PDP

Nombres de entidad RUE de entidad		UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA 20172606777											
1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD DE HORAS DE CAPACITACIÓN	5. SUPLENTE (EN CASO DE FALTA)	6. NOMBRE DEL TALLER O ACTIVIDAD	7. TÍTULO DE CAPACITACIÓN	8. FASE DE LA CAPACITACIÓN	9. FASE DE LA CAPACITACIÓN	10. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	11. MODALIDAD	12. CANTIDAD DE HORAS		
1	VIARIOS	VIARIOS	15		POLÍTICAS SECTORIALES	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	400	495	
2	VIARIOS	VIARIOS	200		POLÍTICAS SECTORIALES	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	400	4850	
3	VIARIOS	VIARIOS	27		POLÍTICAS SECTORIALES	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Formación Laboral	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	500	891	
4	VIARIOS	VIARIOS	68		POLÍTICAS SECTORIALES	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	750	3924	
5	VIARIOS	VIARIOS	28		MATERIAS TRANSVERSALES	PRESUPUESTO PÚBLICO	Formación Laboral	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	975	1204	
6	VIARIOS	VIARIOS	24		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Formación Laboral	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	750	1482	
7	ÁREA SEGURIDAD	VIARIOS	46		MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA	Formación Laboral	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	500	1518	
8	VIARIOS	VIARIOS	42		MATERIAS TRANSVERSALES	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	975	1806	
9	VIARIOS	VIARIOS	16		SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	MOTIVACIÓN E INTELIGENCIA EMOCIONAL	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	900	1138	
10	VIARIOS	VIARIOS	20		HABILIDADES BLANDAS	PROCESAMIENTO DE BASE DE DATOS UTILIZANDO EL TABORBITO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1200	1460	
11	VIARIOS	VIARIOS	12		MATERIAS TRANSVERSALES	EQUIPO, INSUMOS Y NORMAS TÉCNICAS EN LABORATORIO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	400	396	
12	VIARIOS	VIARIOS	18		MATERIAS TRANSVERSALES	GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	600	794	
13	VIARIOS	VIARIOS	10		MATERIAS TRANSVERSALES	EJECUCIÓN DE GASTOS Y CIERRE CONTABLE	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	975	490	
14	VIARIOS	VIARIOS	27		MATERIAS TRANSVERSALES	SISTEMAS INFORMÁTICOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1500	1971	
15	VIARIOS	VIARIOS	25		MATERIAS TRANSVERSALES	DOMINIO DE WORD EN EXCEL Y CORRESPONDENCIA EN WORD	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1950	2025	
16	VIARIOS	VIARIOS	15		HABILIDADES BLANDAS	CURSO DE OPERARIOS PARA MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ÁREAS VERDES	Formación Laboral	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	600	850	
17	VIARIOS	VIARIOS	19		HABILIDADES BLANDAS	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	1200	1407	
18	VIARIOS	VIARIOS	6		MATERIAS TRANSVERSALES	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	600	258	
19	VIARIOS	VIARIOS	23		MATERIAS TRANSVERSALES	TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE SERVICIO AL CIUDADANO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	900	1289	
20	VIARIOS	VIARIOS	42		MATERIAS TRANSVERSALES	OFIMÁTICA EN SUS TRES NIVELES	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2400	5016	
21	VIARIOS	VIARIOS	11		HABILIDADES BLANDAS	ORTOGRAFIA Y REDACCIÓN DE DOCUMENTOS	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMI PRESENCIAL	1600	847	
22	VIARIOS	VIARIOS	6		MATERIAS TRANSVERSALES	CONTRATACIONES CON EL ESTADO	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	1800	738	
											TOTAL	21871	24883



5



ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP- 2025

Siendo las 09 horas del 24 de marzo del 2025; se reunieron en el despacho de la Unidad de Recursos Humanos, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación (PDP) del personal administrativo con vínculo laboral del D.L N° 276 y D.L. N° 1057 de la Universidad Nacional de Piura, para revisar, evaluar y aprobar el proyecto PDP 2025.

Acordando lo siguiente:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación, a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

Mtro. Viviana Elizabeth Bustamante Palomino
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Presidente PDP

Dr. Jorge Eduardo Garcés Agurto
Responsable del órgano de Línea

Mg. Tomás Gabriel Gómez Sernaque
Jefe de la Oficina de Planificación y
Presupuesto

Mg. Amely Marizza Chávez Vda. de Roldán
Representante de los Servidores