



## RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 0026-2025-SUNEDU-SG

Lima, 16 de abril del 2025

### VISTOS:

El Memorando N° 00216-2025-SUNEDU-SG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 00042-2025-SUNEDU-SG-OPP-UPEM de la Unidad de Planeamiento Estratégico y Modernización, el Informe N° 00061-2025-SUNEDU-SG-ORH de la Oficina de Recursos Humanos, y, el Informe N° 00290-2025-SUNEDU-SG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30220, Ley Universitaria, modificada por la Ley N° 31520, Ley que restablece la autonomía y la institucionalidad de las universidades peruanas, se establece que la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu, es un ente autónomo de naturaleza jurídica de derecho público interno y constituye pliego presupuestal;

Que, por medio de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, la **Directiva**) que tiene como finalidad 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;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva señala que el Comité de Planificación de la Capacitación tiene como funciones: (i) asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga las Acciones de Capacitación pertinentes, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la referida Directiva, de tal manera que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; (ii) 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; y (iii) evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva;

Que, por medio de la Resolución de Secretaría General N° 00017-2025-SUNEDU-SG, de fecha de fecha 20 de marzo de 2025, se reconfirmó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu, para el período marzo 2023 a marzo 2026 (en adelante, **Comité de Planificación de la Capacitación**);





Que, en el marco de las citadas disposiciones legales, con Informe N° 00061-2025-SUNEDU-SG-ORH, la Oficina de Recursos Humanos pone en consideración de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (en adelante, **OPP**) el “Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria- 2025” (en adelante, **Plan de Desarrollo de las Personas - 2025**), que tiene por objetivo contribuir al desarrollo de capacidades de los/las servidores/as civiles mediante la actualización del conocimiento técnico y desarrollo de habilidades; asimismo, precisa que, su aprobación deberá ser con eficacia anticipada al 31 de marzo de 2025. Del mismo modo, se señala que el citado Plan ha sido presentado al Comité de Planificación de la Capacitación, quedando pendiente la aprobación de la Secretaría General a través de una resolución;

Que, con Memorando N° 00216-2025-SUNEDU-SG-OPP de la OPP, remite y hace suyo el Informe N° 00042-2025-SUNEDU-SG-OPP-UPEM de la Unidad de Planeamiento Estratégico y Modernización (en adelante, **UPEM**), a través del cual, se emite opinión técnica favorable sobre la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – 2025, recomendando continuar con el trámite correspondiente para su aprobación, señalando que se encuentra alineado a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, al Plan Estratégico Institucional 2025-2030 y al Plan Operativo Institucional Anual 2025 Actualizado Versión 1 de la Sunedu;

Que, con Informe N° 00290-2025-SUNEDU-SG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que, resulta viable y necesaria la aprobación de la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas - 2025, toda vez que la base normativa se encuentra acorde con el marco jurídico vigente, considerando legalmente viable la aprobación del citado Plan, correspondiendo que la misma sea efectiva mediante una Resolución de Secretaría General;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, que se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el numeral 5.2.7 de la Directiva señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el artículo 11 del Texto Integrado actualizado del ROF de la Sunedu, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 095-2024-SUNEDU establece que el Secretario General es la más alta autoridad administrativa de la Sunedu, y actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de administración interna; asimismo, tiene entre sus funciones, expedir resoluciones en materia de su competencia o en aquellas que le hayan sido delegadas;

Que, por lo expuesto, resulta necesario aprobar el “Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria- 2025” con eficacia al 31 de marzo de 2025;

Que, en mérito a lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que *“la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los*





*administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción.”*

Con el visado de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30220, Ley Universitaria; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”; la Resolución de Superintendencia N° 095-2024-SUNEDU, que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunedu; y, la Resolución de Secretaría General N° 0059-2022-SUNEDU, que aprueba la “Directiva para la elaboración, aprobación, modificación y derogación de documentos de gestión interna de la Sunedu”;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el “Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - 2025”, con eficacia anticipada a partir del 31 de marzo de 2025, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2025 - PDP de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, así como de la información correspondiente a la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del año 2024, en el formato denominado “Matriz de Ejecución del PDP”, de conformidad con el numeral 6.4.2.1 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitaciones en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

**Artículo 3.-** Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)).

**Regístrese y comuníquese.**

Firmado por  
**Luis Jesús Rodríguez Gómez**  
Secretario General  
Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria - Sunedu





Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Superintendencia  
Nacional de Educación Superior Universitaria- 2025

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2025 DE LA  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION SUPERIOR  
UNIVERSITARIA -2025**



## ÍNDICE

### **PRESENTACIÓN**

#### **1. ASPECTOS GENERALES**

- 1.1 Alcance
- 1.2 Vigencia
- 1.3 Responsabilidad
- 1.4 Marco Legal
- 1.5 Misión
- 1.6 Objetivos Estratégicos Institucionales
- 1.7 Objetivos del PDP 2025
  - 1.7.1 Objetivo general
  - 1.7.2 Objetivos específicos
- 1.8 Estructura
- 1.9 Número de servidores civiles que conforman la entidad

#### **2. PLANIFICACIÓN**

- 2.1 Comité de Planificación de la Capacitación
- 2.2 Identificación de Necesidades
- 2.3 Diseño del Plan de Capacitación

#### **3. EJECUCIÓN**

- 3.1 Ejecución del Plan
- 3.2 Desaprobación del curso de capacitación
- 3.3 Temas de capacitación

#### **4. EVALUACIÓN**

- 4.1 Evaluación de la Capacitación
- 4.2 Indicadores de la Capacitación

#### **5. FINANCIAMIENTO**

#### **ANEXOS**

- Nº 01 - Matriz del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2025

## **PRESENTACIÓN**

Conforme al artículo 12 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, modificada mediante la Ley que restablece la Autonomía y la Institucionalidad de las Universidades Peruanas, Ley N° 31520, se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) como ente autónomo. Tiene naturaleza jurídica de derecho público interno y constituye pliego presupuestal. Tiene domicilio y sede principal en la ciudad de Lima y ejerce su jurisdicción a nivel nacional, con su correspondiente estructura orgánica.

La SUNEDU, es responsable de autorizar la prestación del servicio educativo superior universitario, supervisar y fiscalizar la calidad de dicho servicio y si los recursos públicos y los beneficios otorgados por el marco legal a las universidades han sido destinados a fines educativos y al mejoramiento de la calidad. Asimismo, administra el Registro Nacional de Grados y Títulos.

Se encuentra comprometida en la promoción de la mejora continua de la calidad educativa de las universidades como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura. En ese sentido, también está comprometida en el desarrollo integral de las competencias de los profesionales que la integran, de sus conocimientos, y habilidades requeridas para que realicen cualquier actividad con un alto nivel de desempeño profesional.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2025 de la Sunedu ha sido elaborado de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público" y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, en el cual se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del servidor civil, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con 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/las servidores/as civiles para brindar servicios de calidad a los/as ciudadanos/as.

## **1. ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 Alcance**

De acuerdo al artículo 24 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, los/las servidores/as de la Sunedu están sujetos a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En tanto culmine su implementación, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 (PDP - 2025) es de aplicación a todos/as los/las servidores/as civiles del régimen del Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios"(en adelante, CAS), y Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" de la Sunedu, en concordancia con lo dispuesto por las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

### **1.2 Vigencia**

El período de vigencia del PDP – 2025 de la Sunedu, es del 31 de marzo al 31 de diciembre de 2025.

### **1.3 Responsabilidad**

La Oficina de Recursos Humanos, de acuerdo al artículo 12 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, es responsable de conducir la capacitación en la entidad. Para ello:

- a) Planifica la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral de los/las servidores/as civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- b) Ejecuta la capacitación, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre la difusión, acceso y obligaciones establecidas en las normas.
- c) Evalúa la capacitación recibida, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.
- d) Registra e informa la capacitación ejecutada.
- e) Las demás establecidas en la normatividad.

### **1.4 Marco Legal**

- Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Ley N° 30220 - Ley Universitaria.
- Ley N° 31520 - Ley que establece la autonomía y la institucionalidad de las universidades peruanas.
- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Resolución de Superintendencia N° 095-2024-SUNEDU que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 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.

### 1.5 Misión Institucional<sup>1</sup>

“Normar, evaluar y supervisar las condiciones básicas de calidad del servicio educativo superior universitario, así como administrar el registro nacional de grados y títulos y generar información sobre la educación superior universitaria peruana, en beneficio de la comunidad universitaria, a través de una gestión eficiente.”

### 1.6 Objetivos Estratégicos Institucionales

Los objetivos estratégicos institucionales de la Sunedu establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2025-2030 son:

OEI.01: Garantizar que las instituciones de educación superior universitarias presten servicios cumpliendo las condiciones básicas de calidad, marco normativo, y otras obligaciones previstas, en beneficio de la comunidad universitaria.

OEI.02: Garantizar que el registro de grados y títulos sea accesible y confiable en beneficio de la sociedad.

OEI.03: Garantizar que la información estadística universitaria sea accesible y confiable en beneficio de la sociedad.

OEI.04: Fortalecer la gestión institucional.

Objetivos estratégicos y acciones estratégicas institucionales vinculados al PDP:

1 Objetivo Estratégico Institucional		Acción Estratégica Institucional	
OEI.01	Garantizar que las instituciones de educación superior universitarias presten servicios cumpliendo las condiciones básicas de calidad, marco normativo, y otras obligaciones previstas, en beneficio de la comunidad universitaria.	AEI.01.01	Procedimiento de supervisión efectivo en beneficio de la comunidad universitaria
		AEI.01.02	Normas en materia de educación superior universitaria efectivas en beneficio de la sociedad.
		AEI.01.03	Procedimiento administrativo sancionador eficiente a las instituciones de educación superior.
		AEI.01.04	Evaluación de admisibilidad de solicitudes para el licenciamiento institucional de universidades o filiales de forma eficiente en beneficio de la ciudadanía.
OEI.02	Garantizar que el registro de grados y títulos sea accesible y confiable en beneficio de la sociedad.	AEI.02.01	Servicio de inscripción de grados y títulos oportuno para la ciudadanía.
OEI.03	Garantizar que la información estadística	AEI.03.01	Generación de información técnica confiable sobre la educación superior universitaria para la ciudadanía.

	universitaria sea accesible y confiable en beneficio de la sociedad.	AEI.03.02	Seguimiento de registro de información académica en el Sistema de Información Universitaria de la Sunedu eficaz para las instituciones de educación superior universitaria.
OEI.04	Fortalecer la gestión institucional.	AEI.04.01	Servicio de atención eficiente para el ciudadano.
		AEI.04.02	Procesos institucionales con servicios digitalizados implementados en la Sunedu.
		AEI.04.03	Gestión por procesos implementado en la Sunedu.
		AEI.04.04	Sistema de gestión de seguridad de la información implementado en la Sunedu.
		AEI.04.05	Programa de fortalecimiento de capacidades implementado para los servidores de la Sunedu.
		AEI.04.06	Modelo de integridad implementado en la Sunedu.
		AEI.04.07	Estrategias de posicionamiento Institucional fortalecidas en la Sunedu.
		AEI.04.08	Plan de prevención y atención de desastres implementado en la Sunedu.

<sup>1</sup> Plan Estratégico Institucional 2025-2030, aprobado con Resolución del Consejo Directivo N° 0007-2025-SUNEDU-CD.

## 1.7 Objetivos del PDP – 2025

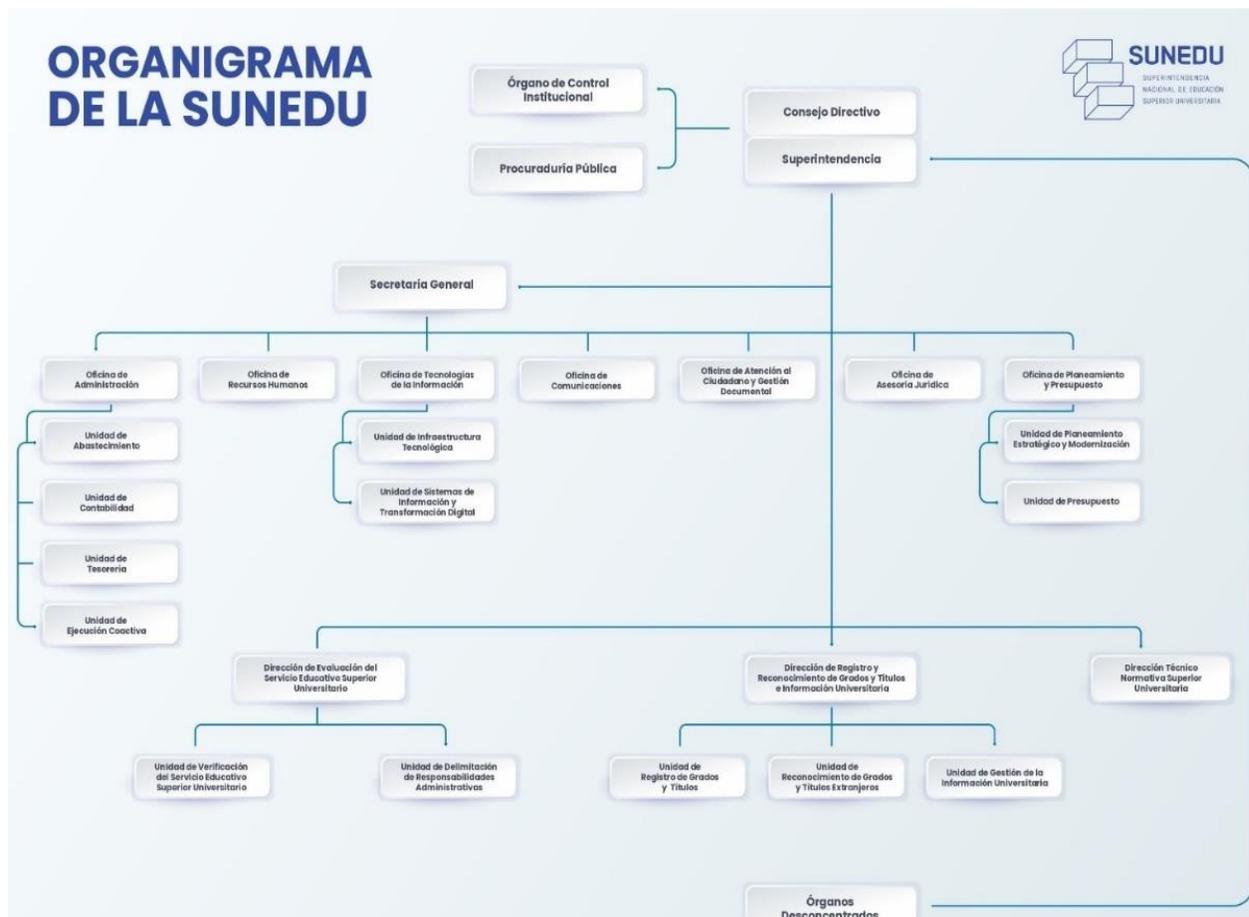
### 1.7.1 Objetivo General

Contribuir al desarrollo de capacidades de los/las servidores/as civiles mediante la actualización del conocimiento técnico y desarrollo de habilidades para mejorar el nivel de desempeño esperado, a fin de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales, ayudando a brindar un servicio de calidad a los/las ciudadanos/as.

### 1.7.2 Objetivos Específicos

- ✓ Optimizar la productividad de los/las servidores/as civiles mediante acciones de capacitación que respondan a las necesidades, objetivos y metas del órgano o unidad orgánica a la que pertenecen y alineadas a sus funciones.
- ✓ Desarrollar el potencial de los/las servidores/as civiles para mejorar su desempeño laboral y consecución de los objetivos institucionales.
- ✓ Incentivar la participación activa de los/as servidores/as en las acciones de capacitación.

## 1.8 Estructura de la entidad



### 1.9 Número de servidores civiles que conforman la entidad

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, cuenta con 323 servidores/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios y 12 Servidores/as bajo Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Cabe resaltar que, el total de servidores/as de la entidad al 28 de febrero de 2025 es de 335.

#### Distribución de los/as servidores/as por órgano o unidad orgánica

ÓRGANO O UNIDADES ORGÁNICAS*	TOTAL
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO SUPERIOR UNIVERSITARIO	6
DIRECCIÓN DE REGISTRO Y RECONOCIMIENTO DE GRADOS Y TÍTULOS E INFORMACIÓN UNIVERSITARIA	4
DIRECCIÓN TÉCNICO NORMATIVA SUPERIOR UNIVERSITARIA	10
OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	32
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	5
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	8
OFICINA DE COMUNICACIONES	10
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	7
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	19
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	2
PROCURADURÍA PÚBLICA	16
SECRETARÍA GENERAL	8
SUPERINTENDENCIA	7
UNIDAD DE VERIFICACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO SUPERIOR UNIVERSITARIO	98
UNIDAD DE DELIMITACIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	10
UNIDAD DE RECONOCIMIENTO DE GRADOS Y TÍTULOS EXTRANJEROS	8
UNIDAD DE REGISTRO DE GRADOS Y TÍTULOS	13
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN UNIVERSITARIA	9
UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	18
UNIDAD DE CONTABILIDAD	5
UNIDAD DE TESORERÍA	7
UNIDAD DE EJECUCIÓN COACTIVA	3
UNIDAD DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y MODERNIZACIÓN	8
UNIDAD DE PRESUPUESTO	4
UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA	5
UNIDAD DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	13
<b>Total general</b>	<b>335</b>

\* Información al 28/02/2025

## **2. PLANIFICACIÓN**

### **2.1 Comité de Planificación de la Capacitación**

Mediante Resolución de Secretaría General N° 0017-2025-SUNEDU de fecha 20 de marzo de 2025, se resolvió reconformar el Comité de Planificación de la Capacitación el cual queda integrado de la siguiente forma :

- ✓ Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos, Sr. Luis Erick Sierra Yupanqui; quien preside el comité.
- ✓ Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Sr. Luis Rafael Hoyle Ganoza.
- ✓ Director de la Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, Sr. Ricardo Hobispo Granados.
- ✓ Representante de los servidores civiles, la servidora Linda Shardin Flores,

### **2.2 Identificación de Necesidades**

De acuerdo a la Directiva de Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, si la entidad no cuenta con todos los insumos para el diagnóstico de necesidades de capacitación, este se define a partir de los requerimientos de capacitación presentados por los/las jefes/as inmediatos/as de los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

La Oficina de Recursos Humanos solicitó a todas los órganos y unidades orgánicas los requerimientos de capacitación a través del Sistema de Gestión de la Capacitación de SERVIR, con el fin de evaluarlas e integrarlas al PDP 2025. En la directiva antes mencionada, se indica que la Oficina de Recursos Humanos evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios: beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor civil y objetivos de capacitación.

Asimismo, en el inciso b) del numeral 6.4.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” señala que, los resultados de desempeño de los/as servidores/as civiles que no obtengan rendimientos mínimos en su puesto laboral deberán recibir capacitación orientada a reducir las brechas de las dificultades asociadas a su desempeño, ello con la finalidad de otorgarles la posibilidad de mejorar su desempeño posterior, en ese sentido, la información que contengan los Planes de Mejora se incorporan en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

La Oficina de Recursos Humanos ha realizado las coordinaciones con otras entidades públicas con la finalidad de poder desarrollar, sin costo alguno, acciones de capacitación alineadas a las materias de capacitación transversales para los servidores públicos indicadas por la Autoridad del Servicio Civil – Servir, asimismo se han considerado las acciones requeridas por el Programa de Integridad y por las necesidades derivadas de la evaluación del clima organizacional, es por ello, que se ha incorporado ocho (8) acciones de capacitación transversales para ayudar a fortalecer los conocimientos de nuestros/as servidores/as.

- Transparencia y acceso a la información pública
- Gestión de conflicto de intereses
- Gestión de intereses
- Delitos contra la administración pública
- Gestión de riesgos
- Toma de decisiones éticas
- Enfoque de Género
- Liderazgo y motivación de equipos

### **2.3 Diseño del Plan de Capacitación**

Una vez elaborado el diagnóstico de las necesidades de capacitación, se estructuró la Matriz del PDP 2025, la cual consolida la demanda de capacitación a fin de definir los temas y tipos de capacitación que serán impartidos por instituciones educativas, consultores u otros mecanismos acordes con las normas aplicables a los procesos de selección de las contrataciones.

La matriz PDP contempla un total de veintiuno (21) acciones de capacitación dirigidas a los/las servidores/as civiles de los diferentes órganos y unidades orgánicas, beneficiando el desarrollo profesional de los mismos.

Las acciones de capacitación tienen énfasis en los requerimientos específicos derivados de las necesidades presentadas por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad que están alineados y contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

## **3. EJECUCIÓN**

### **3.1 Ejecución del Plan**

a) La ejecución del plan se articulará en relación directa con el/la jefe/a inmediato/a, como responsable del área de gestión en la que aplicará lo aprendido el/la servidor/a civil. La Oficina de Recursos Humanos participará como gestor de la capacitación.

b) Los criterios para la selección de los/las participantes:

- ✓ Cumplir con el período de prueba (90 días) respecto del contrato bajo la modalidad de contratación CAS y/o Ley Servir.
- ✓ En caso de los/as servidores/as civiles que no hayan superado el período de prueba establecido en su contrato, será posible su participación siempre que esta decisión sea sustentada mediante un informe sobre el desempeño laboral. Asimismo, se señalará una de las siguientes opciones para su justificación:
  - Nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
  - Que la necesidad de capacitación al no ejecutarse, ponga en riesgo el cumplimiento de objetivos institucionales.
  - O que, la necesidad de capacitación se presente a consecuencia de transferencia o reasignación de funciones.

- ✓ Que no haya desaprobado cualquier modalidad de capacitación en el ejercicio anterior.

### 3.2 Desaprobación del curso de capacitación

De no aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por el proveedor de la capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias, al/ a la servidor/a civil se le descontará el íntegro del valor del curso o se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.

### 3.3 Temas de capacitación

La relación de cursos solicitados, número de participantes y presupuesto se detallan en el Anexo N° 01 - Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025, según el formato establecido en la Directiva de normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

donde

## 4. EVALUACIÓN

### 4.1 Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas correctivas y oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

La evaluación de la capacitación se define en cuatro niveles:

- ✓ **Reacción:** a través de un cuestionario o encuesta se evalúa la satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc.
- ✓ **Aprendizaje:** evalúa el nivel de aprendizaje de los participantes en relación a los objetivos que busca la acción de capacitación, a través de la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.
- ✓ **Aplicación:** es la herramienta en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis meses.
- ✓ **Impacto:** es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se le atribuye directamente a la acción de la capacitación.

No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

### 4.2 Indicadores de la Capacitación

La Oficina de Recursos Humanos, tomará en cuenta como mínimo los siguientes indicadores para los informes periódicos:

INDICADOR	FÓRMULA	FINALIDAD
Porcentaje de servidores/as capacitados/as	$(\text{Número de servidores capacitados} / \text{total de servidores en la Sunedu}) \times 100$	Identificar el porcentaje de servidores/as que recibieron la capacitación
Porcentaje de presupuesto ejecutado	$(\text{Presupuesto ejecutado en el PDP} / \text{Presupuesto asignado al PDP}) \times 100$	Identificar el porcentaje de ejecución del presupuesto asignado al PDP
Costo promedio de las acciones de capacitación	$\text{Costo total de las acciones de capacitación ejecutadas} / \text{Número de las acciones de capacitación ejecutadas}$	Medir el gasto promedio por acción de capacitación

## 5. FINANCIAMIENTO

El financiamiento de la capacitación comprende:

- ✓ Costos directos, contempla la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica, según corresponda.
- ✓ Costos indirectos, comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino en caso corresponda, entre otros de corresponder.

Cabe señalar que la ejecución del PDP – 2025 de la Sunedu, se encuentra dentro del marco presupuestal previsto para el año 2025.

**ANEXO N° 01 – MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2025**

Nro	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN N \$/.	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	ÁREA DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN
			OBJETIVO DE APRENDIZAJE						
1	Curso en Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador	Profundizar y actualizar los conocimientos sobre los procesos y normas aplicables a las sanciones en el ámbito administrativo	Aplicar las nuevas disposiciones normativas del procedimiento administrativo sancionador en los diferentes casos que se pudieran presentar en la entidad.	B	6.67	Reacción, aprendizaje y aplicación	0	12	VARIOS (UEC/URGT/UDRA)
2	Gestión de la calidad para la educación superior universitaria	Aplicar las herramientas de gestión y de aseguramiento de la calidad en los procesos a cargo de la UVE	Conocer herramientas de gestión y aseguramiento de la calidad educativa para ser utilizados en el desarrollo de las actividades a cargo de la UVE.	D	8	Reacción, aprendizaje y aplicación	7000	11	UVE
3	Negociación y manejo de conflictos	Carencia de herramientas para el manejo de situaciones críticas y gestión de conflictos en el proceso de atención al ciudadano.	Aprender técnicas para la identificación y tratamiento de situaciones críticas y resolución de problemas con usuarios críticos.	D	7	Reacción, aprendizaje y aplicación	5000	16	OACGD
4	Curso de Actualización en Derecho Administrativo General	Mantenernos actualizados en las normativas públicas, a fin de garantizar un servicio idóneo a la comunidad.	Actualizar los conocimientos y resolver los conflictos de la administración de manera eficaz	D	6.91	Reacción, aprendizaje y aplicación	8000	64	VARIOS (URGTE/UEC/URGT/UV/OACGD/DIRESESU)
5	Interpretación de la NORMA ISO 9001-2015	Se requiere reforzar el conocimiento de la norma ISO 9001-2015 correcta implementación en los procesos relacionados con la atención al ciudadano de la entidad.	Adquirir conocimientos para coadyuvar en el desarrollo de la implementación oportuna y correcta de un sistema de calidad asociado a las funciones misionales de la entidad.	D	6.76	Reacción, aprendizaje y aplicación	6000	29	VARIOS (UGIU/URGTE/URGT/DIRGRATU)
6	Liderazgo y motivación de equipos	Desarrollar un buen clima laboral es una necesidad estratégica porque tiene impacto en la satisfacción y productividad del personal. Lograr un buen clima laboral depende en buena parte del esfuerzo que realicen los líderes de cada uno de los equipos.	Dotar de herramientas y desarrollar habilidades de los líderes de equipo que les permita gestionar de forma óptima los equipos que tienen a su cargo.	D	6.08	Reacción, aprendizaje y aplicación	8800	21	VARIOS (TRANSVERSAL)
7	Excel avanzado y Power BI para el análisis de datos (2 grupos)-Ciencia de datos (SQL-Stata-Python)	Mejorar los tiempos en el análisis y manejo de la información de base de datos derivados de los procesos de las unidades y órganos de la Sunedu.	Obtener habilidades necesarias para manejar, procesar y analizar datos con herramientas como el excel avanzado ,Power BI,SQL, Stata y Python de manera eficiente en las actividades de los órganos y unidades de la SUNEDU	D	5.97	Reacción y aprendizaje	8000	73	VARIOS (DIRGRATU/URGT/UEV/OACGD/UT/UGIU)
8	Curso de Gestión Pública	Aplicar el marco conceptual de la Gestión Pública en los procedimientos a cargo de la Unidad	Potenciar los conocimientos de los colaboradores a través de la adquisición de las herramientas de gestión pública.	D	5.95	Reacción y aprendizaje	7000	37	VARIOS(SG/DIRGRATU/URGT/UEV/DIRESESU/DIRTENSU)
9	Análisis de calidad regulatoria	Aplicar la metodología del análisis de calidad regulatoria en los procedimientos administrativos que gestiona la Unidad para identificar y reducir posibles cargas administrativas a los administrados.	Contar con conocimientos actualizados sobre los cambios en la normativa sobre análisis calidad regulatoria a fin de ser aplicados adecuadamente en los procedimientos administrativos a cargo de la UVE.	D	5.94	Reacción y aprendizaje	5200	18	VARIOS(SG/UEV/DIRTENSU)
10	Procedimiento de licenciamiento y actividad de supervisión	Contar con información del procedimiento de licenciamiento y la actividad de supervisión	Conocer el procedimiento de licenciamiento y la actividad de supervisión a cargo de la DIRESESU	D	5.91	Reacción y aprendizaje	0	11	DIRTENSU
11	Razonamiento y argumentación jurídica	Proporcionar una estructura de pensamiento, metodología a seguir para analizar y evaluar un argumento y herramientas que faciliten el análisis de un caso	Reforzar conceptos para el análisis y evaluación de la solidez de un argumento	D	5.91	Reacción y aprendizaje	5000	11	DIRTENSU
12	Curso de actualización en redacción académica, jurídica y científica	Aplicar las nuevas normas de redacción o sus actualizaciones en la elaboración de documentos oficiales	Conocer las actualizaciones de las normas de redacción para aplicarlas en la elaboración de documentos oficiales	D	5.89	Reacción y aprendizaje	4800	37	VARIOS(UGIU/URGT/URGT/UEV/OACGD/URGT/UEV)
13	La nueva Ley General de las Contrataciones Públicas Nro. 32069 y su Reglamento.	Conocer nuevos conceptos, actualizaciones y modificaciones de la Ley y Reglamento de Contrataciones Públicas	Actualizar, y reforzar conocimientos sobre la Ley de Contrataciones del Estado, reglamento y su modificatoria que coadyuven al cumplimiento de los objetivos institucionales de la SUNEDU	D	5.82	Reacción y aprendizaje	5200	22	VARIOS(UA/UEV/OACGD/UGIU/DIRGRATU)
14	Procedimiento de registro de grados y títulos	Contar con información del procedimiento de registro de grados y títulos a cargo de la DIRGRATU	Conocer el procedimiento de registro de grados y títulos a cargo de la DIRGRATU	D	4.91	Reacción y aprendizaje	0	11	DIRTENSU
15	Enfoque de genero	Prevención de la violencia y discriminación por genero en las entidades publicas promoviendo una cultura de igualdad.	Identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos.	E	5.88	Reacción y aprendizaje	0	12	VARIOS (TRANSVERSAL)
16	Gestión de riesgos	Sensibilizar y comprender la utilidad estratégica del enfoque de integridad y de los componentes del modelo para el desarrollo de una mejor gestión institucional .	Conocer los factores que pueden impactar en la generación de riesgos que afectan la integridad pública	E	5.79	Reacción y aprendizaje	0	115	VARIOS (TRANSVERSAL)
17	Transparencia y acceso a la información pública	Sensibilizar y comprender la utilidad estratégica del enfoque de integridad y de los componentes del modelo para el desarrollo de una mejor gestión institucional .	Conocer la aplicación de la ley de transparencia y acceso a la información pública y demás normativas conexas	E	5.79	Reacción y aprendizaje	0	162	VARIOS (TRANSVERSAL)
18	Toma de decisiones éticas	Sensibilizar y comprender la utilidad estratégica del enfoque de integridad y de los componentes del modelo para el desarrollo de una mejor gestión institucional .	Adquirir los conocimientos, principios y normas institucionales a detener, mantener y priorizar el interés general sobre los intereses particulares, para el correcto ejercicio de la función pública, en beneficio de la ciudadanía.	E	5.78	Reacción y aprendizaje	0	132	VARIOS (TRANSVERSAL)
19	Gestión de conflictos de intereses	Sensibilizar y comprender la utilidad estratégica del enfoque de integridad y de los componentes del modelo para el desarrollo de una mejor gestión institucional .	Identificar, prevenir y mitigar los presuntos efectos de un presunto conflicto entre el interés privado y el interés público, como parte del ejercicio de la función pública.	E	5.75	Reacción y aprendizaje	0	123	VARIOS (TRANSVERSAL)
20	Gestión de intereses	Sensibilizar y comprender la utilidad estratégica del enfoque de integridad y de los componentes del modelo para el desarrollo de una mejor gestión institucional .	Conocer el objeto y alcance de la gestión de intereses y como esta regulada por la normativa vigente	E	5.75	Reacción y aprendizaje	0	146	VARIOS (TRANSVERSAL)
21	Delitos contra la administración pública	Sensibilizar y comprender la utilidad estratégica del enfoque de integridad y de los componentes del modelo para el desarrollo de una mejor gestión institucional .	Conocer los actos que son tipificados como delitos en la administración pública y las implicancias legales y penales que pueden tener los mismo	E	5.73	Reacción y aprendizaje	0	152	VARIOS (TRANSVERSAL)
Total							70000	1215	