



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ
DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 012-2026-UNABAP-CO/P

Lima, 26 de marzo de 2026

LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ

VISTOS:

La Ley N.º 31997, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 10 de abril de 2024, la Resolución Viceministerial N.º 001-2026-MINEDU, de fecha 05 de enero de 2026, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000214-2025-SERVIR-PE, de fecha 31 de diciembre de 2025, La Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 005-2026-SERVIR-PE, el Memorando N.º 000199-2026-ENSABAP/DP, de fecha 11 de marzo de 2026, el Informe N.º 0124-2026-ENSABAP-DAD-SD.RRHH, de fecha 23 de marzo de 2026, el Informe N.º 129-2026-ENSABAP-DAD SD.RRHH, de fecha 26 de marzo de 2026, el Informe N.º 0034-2026-ENSABAP-DAL, de fecha 25 de marzo de 2026, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 18º prevé que cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, y el artículo 8º de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, establece que la referida autonomía inherente a las Universidades, se ejerce de conformidad con la Constitución y las Leyes de la República e implica las organizaciones de su sistema académico, económico y administrativo, así como la administración de sus bienes y rentas, elaborar su presupuesto y aplicar sus fondos con la responsabilidad que impone la Ley;

Que, mediante la Ley N° 31997, publicada en el Diario “El Peruano” el 10.04.2024, en su artículo 1º se dispuso crear la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú sobre la base de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú; y el numeral 2.1 del artículo 2º, señala que la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú adecúa su estatuto y órganos de gobierno conforme a lo dispuesto en la Ley 30220, Ley Universitaria, en un plazo de tres años, contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley;

Que, el artículo 29º de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece que, aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación (MINEDU), constituye una Comisión Organizadora integrada por tres (3) académicos de reconocido prestigio, que cumplan los mismos requisitos para ser Rector (...). Esta Comisión tiene a su cargo la aprobación del estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa de la universidad, formulados en los instrumentos de planeamiento, así como su conducción y dirección hasta que se constituyan los órganos de gobierno que, de acuerdo a la presente Ley, le correspondan”;

Que, mediante Resolución Viceministerial N° 001-2026-MINEDU de fecha 05.01.2026, se constituyó la primera Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú, integrada por los académicos: Dra. Jani Monago Malpartida, como Presidenta de la Comisión Organizadora; Dra. Carmen Yudex Baltazar Meza, como Vicepresidenta Académica y Dr. Jose Marcial Lopez Moscoso, como Vicepresidente de Investigación;

Que, el artículo 60º de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece que el Rector, en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú, dada su condición y naturaleza, corresponde ejercer dicha atribución a la Presidenta de la Comisión Organizadora quien hace las veces de Rectora, en concordancia con las Disposiciones Específicas del Documento Normativo denominado: “Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución”, aprobado por la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, modificado mediante las Resoluciones Viceministeriales N° 055-2022-MINEDU, N° 053-2023-MINEDU y N° 077-2025-MINEDU es el personero y representante legal de la universidad. Tiene a su cargo y a dedicación exclusiva, la dirección, conducción y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la presente Ley y del Estatuto;



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ
DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

///... Resolución Presidencial N° 012-2026-UNABAP-CO/P

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10° de la citada Ley, señala que la finalidad del proceso de capacitación está orientado a buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles con el objetivo de brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; además de ser una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación, al formar parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y 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;

Que, el artículo 135° del citado reglamento, establece que el Plan de Desarrollo de 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 servidores civiles;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, de fecha 31 de diciembre de 2025, se aprobó la nueva Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” y sus Anexos N° 1, 2 y 3 (en adelante, la Directiva), la cual establece disposiciones para la adecuada gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, con la finalidad de desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores civiles, contribuyendo a la mejora de su desempeño y al logro de los objetivos institucionales;

Que, la citada Directiva ha dejado sin efecto la Directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, introduciendo modificaciones en los actores del proceso de capacitación; en ese sentido, se elimina la figura del Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) y se establecen como actores, entre otros, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, los entes rectores, los proveedores de capacitación, la Oficina de Recursos Humanos, el Titular de la entidad, los servidores civiles, los responsables de las unidades de organización y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, o la que haga sus veces;

Que, de conformidad con el numeral 11.2 de la Directiva citada, el Plan de Desarrollo de las Personas constituye el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Subdirección de Recursos Humanos, o la que haga sus veces;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE se dispuso la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026 en las entidades públicas, estableciéndose que resulta aplicable lo previsto en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4, así como la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, en cumplimiento de lo señalado, la Subdirección de Recursos Humanos realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, para lo cual solicitó los requerimientos de capacitación a las unidades orgánicas, considerando además las recomendaciones obtenidas en los formatos de Gestión del Rendimiento correspondientes al ciclo 2025, procediendo a elaborar la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas conforme a las disposiciones vigentes;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas tiene vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad;



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ
DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

///... Resolución Presidencial N° 012-2026-UNABAP-CO/P

Que, mediante Memorando N° 000199-2026-ENSABAP/DP, de fecha 11 de marzo de 2026, la Dirección de Planificación precisa que se cuenta con disponibilidad presupuestal en el Clasificador de Gasto 2.3.2.7.13.98 “Otros Servicios Técnicos y Profesionales Desarrollados por Personas Jurídicas”; asimismo, señala que la Meta 006 – Subdirección de Recursos Humanos cuenta con un PIM de S/ 10,000.00 (Diez mil y 00/100 soles);

Que, mediante Informe N° 0124-2026-ENSABAP-DAD-SD.RRHH, de fecha 23 de marzo de 2026, e Informe N° 129-2026-ENSABAP-DAD-SD.RRHH, de fecha 26 de marzo de 2026, la Subdirección de Recursos Humanos señala que el PDP 2026 ha sido elaborado de conformidad con lo establecido en la directiva vigente, por lo que incluye el contenido señalado en el numeral 11.2.1, priorizando acciones de capacitación en función de las necesidades institucionales, acordes con la asignación presupuestal y el contexto en el que se encuentra la Escuela Nacional Superior de Bellas Artes del Perú, en proceso de transición a Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú; en ese sentido, corresponde a la Presidencia de la Comisión Organizadora, en su calidad de titular de la entidad, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 31997 y la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias, emitir el acto resolutivo como documento de gestión para su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, mediante Informe N.° 0034-2026-ENSABAP-DAL, de fecha 25 de marzo de 2026, la Dirección de Asesoría Legal emite opinión favorable respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 de la ENSABAP, hoy Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú (UNABAP), el cual debe ser aprobado mediante resolución del titular de la entidad; recomendando su emisión inmediata a fin de garantizar su validez, ejecución oportuna y su remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR dentro del plazo legal establecido;

Estando a lo expuesto y de conformidad a las facultades y atribuciones conferidas en el artículo 18° de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 30220, Ley Universitaria; el Documento Normativo denominado: “Disposiciones para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las Universidades Públicas en proceso de Constitución”, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias; Resolución Viceministerial N° 001-2026-MINEDU y demás normas concordantes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2026 de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas artes del Perú, ahora Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú, el mismo que en anexo forma parte integrante de la Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Subdirección de Recursos Humanos ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de Personas – PDP para el año 2026, así como el seguimiento y evaluación de las mismas para el debido cumplimiento de los objetivos.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos la remisión de la presente resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para conocimiento y fines pertinentes, en el plazo establecido por la normativa vigente.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR la presente resolución a todas las instancias y dependencias administrativas y académicas de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú y los interesados para su conocimiento, cumplimiento y demás fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR, a la Dirección Administrativa la publicación de la presente resolución en el portal de transparencia de la Universidad Nacional de Autónoma de Bellas Artes del Perú y de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ
DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

///... Resolución Presidencial N° 012-2026-UNABAP-CO/P

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

.....
DRA. JANI MONAGO MALPARTIDA
Presidenta de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes
del Perú

.....
MTRA MIRIAM JANET RIOS RAMOS
Secretaria General (e)
Universidad Nacional Autónoma de Bellas
Artes del Perú



“PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS DE LA ESCUELA SUPERIOR
AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL
PERÚ HOY UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL
PERÚ”

PDP 2026

26 DE MARZO DE 2026
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Dirección Administrativa

INDICE

I. PRESENTACIÓN	3
2.2 Marco estratégico institucional	5
2.2.1 Visión	5
2.2.2 Misión	5
3 ESTRUCTURA ORGÁNICA	5
4 NÚMERO DE SERVIDORES ADMINISTRATIVOS	8
<i>Fuente: Planilla al 13 de marzo de 2026</i>	8
5 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)	8
5.1 Estrategias para el desarrollo y elaboración de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC	8
5.2 Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC	9

ANEXOS

Matriz DNC
Matriz PDP

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú – ENSABAP hoy Universidad Nacional Autónoma Peruana de Bellas Artes del Perú - UNABAP, ha sido elaborado de acuerdo con lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"¹ de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano. Este Plan tiene como finalidad implementar las estrategias de desarrollo de competencias, capacidades y habilidades conductuales, adecuadas a las necesidades operativas y servicios que brinda esta entidad, de acuerdo a su competencia.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de nuestros servidores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Este plan busca gestionar, a través de acciones de capacitaciones, el fortalecimiento progresivo de los servidores, así como el desarrollo de competencias conductuales que se asocien a las necesidades operativas de la entidad y de los servicios que se brinda, de esta manera contribuir en la mejora de la gestión pública.

La Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes hoy Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú presenta su Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2026, orientado a determinar lineamientos y actividades a ejecutar durante el presente periodo, en búsqueda del cumplimiento de sus objetivos institucionales de acuerdo a la planificación estratégica y documentos de gestión institucional, a favor de nuestro talento humano y reconociendo los valores institucionales.

II. ELABORACIÓN PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP

Es un instrumento de gestión anual obligatorio y su aprobación es condición para la ejecución de acciones de capacitación, su incumplimiento genera responsabilidad funcional.

III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES:

¹ Aprobado por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE

Teniendo en cuenta que mediante la Ley N.º 31997, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 10 de abril de 2024, se dispuso la creación de la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú (UNABAP) sobre la base de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú (ENSABAP). Asimismo, el numeral 2.1 del artículo 2º establece que la UNABAP deberá adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, en un plazo de tres (3) años contados desde la entrada en vigor de la citada ley.

Por lo tanto, a la fecha la Comisión Organizadora viene elaborando el Estatuto universitario y el Reglamento de Organización y Funciones – ROF y demás documentos de gestión para posteriormente se aprueben el PEI y POI de la universidad, por lo que, llegado el momento, de ser el caso se actualizarán estos documentos de gestión, en tanto se tomarán los objetivos estratégicos institucionales aprobados para la Escuela referidos a la razón de brindar servicios de calidad a través de capacitar al personal que forma parte de la institución; sin embargo, el PDP podrá ser actualizado o alineado al PEI/POI de la UNABAP una vez aprobados.

2.1 Objetivo estratégico institucional

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES - OEI	
OEI	Descripción
OEI 1	Fortalecer los vínculos de la gestión institucional con los entes rectores.
OEI 2	Fortalecer la propuesta educativa.
OEI 3	Consolidar el vínculo comunidad de egresados de la Escuela.
OEI 4	Mejorar la calidad de programas de extensión para la comunidad.
OEI 5	Implementar la Oferta de Bienes y Servicios a la Comunidad
OEI 6	Diseñar e implementar Sistemas de Gestión para las actividades de los órganos de línea.
OEI 7	Implementar las principales herramientas de gestión.

OEI 8	Contar con una infraestructura adecuada.
OEI 9	Mejorar la disponibilidad de infraestructura informática
OEI 10	Mejorar la calidad de máquinas, equipos, mobiliario y material didáctico en los talleres y aulas de Pre Grado.
OEI 11	Mejorar el clima laboral docente.
OEI 12	Implementar un modelo de Gestión Humana.
OEI 13	Elaborar e Implementar el Plan de Comunicación Institucional.

2.2 Marco estratégico institucional

2.2.1 Visión

Ser reconocida como la Institución Educativa Pública que encabece la reforma educativa artística nacional, la investigación, creación y difusión de las artes, y que genere circuitos artístico-productivos, contribuyendo al desarrollo cultural y democrático del país.

2.2.2 Misión

Brindar formación de calidad en educación artística y en artes plásticas y visuales; mediante la investigación, creación y gestión de las artes, desde una concepción amplia, diversa y democrática, en diálogo con diversas expresiones culturales del país y el mundo.

2.2.3 Valores

El desarrollo de las actividades de la Escuela se enmarca en el cumplimiento de los siguientes principios: Excelencia, Responsabilidad, Creatividad e Innovación, Comunicación, Compromiso y Tolerancia.

3 ESTRUCTURA ORGÁNICA

Teniendo en cuenta, que mediante la Ley N.º 31997, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 10 de abril de 2024, dispuso la creación de la Universidad Nacional Autónoma de Bellas Artes del Perú (UNABAP) sobre la base de la

Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú (ENSABAP). Asimismo, el numeral 2.1 del artículo 2° establece que la UNABAP deberá adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a la Ley N.º 30220, Ley Universitaria, en un plazo de tres (3) años contados desde la entrada en vigor de la citada ley.

El artículo 29° de la Ley N.º 30220 dispone que, aprobada la ley de creación de una universidad pública, el Ministerio de Educación constituye una Comisión Organizadora, encargada de aprobar el estatuto, reglamentos y documentos de gestión académica y administrativa formulados en los instrumentos de planeamiento, así como de conducir y dirigir la universidad hasta la conformación de sus órganos de gobierno. En virtud de ello, mediante Resolución Viceministerial N.º 001-2026-MINEDU, de fecha 05 de enero de 2026, se constituyó la primera Comisión Organizadora de la UNABAP.

Conforme al artículo 58° de la Ley Universitaria, el Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa. En el caso de la UNABAP, dicha función viene siendo ejercida por la Comisión Organizadora, en concordancia con las “Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución”, aprobadas por Resolución Viceministerial N.º 244-2021-MINEDU y sus modificatorias. Habiéndose cesado a las autoridades del Consejo Ejecutivo de la ENSABAP, la Comisión Organizadora viene adoptando medidas transitorias orientadas a garantizar el pase ordenado del personal docente y administrativo, del acervo documentario, bienes y servicios a la UNABAP, salvaguardando el patrimonio institucional y la continuidad del servicio educativo, hasta la transferencia de recursos al nuevo pliego presupuestal.

Actualmente, la UNABAP no cuenta con órganos de gobierno constituidos ni con un organigrama estructural aprobado, operando sobre la base de la estructura de la ENSABAP.

Por tal motivo, actualmente la estructura orgánica aprobada de acuerdo Reglamento de Organización y Funciones de la ENSABAP, está conformada de la siguiente manera:

1. Órganos de Alta Dirección
 - a. Asamblea General*
 - b. Consejo Ejecutivo*
 - c. Dirección General*
 - d. Dirección Académica
 - e. Dirección de Investigación

2. Órgano Especiales
 - a. Consejo Consultivo*
 - b. Defensoría Estudiantil*
 - c. Comité Electoral*

3. Órgano de Control
 - a. Órgano de Control Institucional

4. Órgano de Asesoramiento
 - a. Dirección de Planificación
 - b. Dirección de Asesoría Legal

5. Órgano de Apoyo
 - a. Secretaría General
 - Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
 - b. Dirección de Promoción Cultural
 - c. Dirección Administrativa
 - Subdirección de Recursos Humanos
 - Subdirección de Economía y Finanzas
 - Subdirección de Logística

6. Órganos de Línea
 - a. Dirección del Programa de Artes Plásticas y Visuales.
 - b. Dirección del Programa de Educación Artística.
 - c. Dirección del Programa de Conservación y Restauración

7. Órganos dependientes a la Dirección Académica:
 - a. Subdirección de Calidad Educativa.
 - b. Subdirección de Bienestar Estudiantil.
 - c. Subdirección de Extensión Educativa y Proyección Social
 - d. Oficina de Admisión, Registro, Evaluación, Certificación y Titulación

8. Órganos dependientes a la Dirección de Investigación:

- a. Oficina de Proyectos de Investigación y Capacitación.
- b. Oficina de Fondo Editorial y Publicaciones.
- c. Oficina de Biblioteca

(*) Actualmente no vienen operando en tanto se realiza el proceso de transición de Escuela a Universidad.

4 NÚMERO DE SERVIDORES ADMINISTRATIVOS

Se incluye a todo el personal comprendido dentro del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, siendo este los servidores contratados bajo los siguientes regímenes:

D.L. N° 276	D.L. N° 1057	Total servidores
13	38	51

Fuente: Planilla al 13 de marzo de 2026

5 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

El DNC se ha elaborado conforme a los lineamientos dados en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE, que dispone continuidad a la etapa de planificación del proceso de capacitación, motivo por el cual se aplicó los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4, así como la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, motivo por el cual la Subdirección de Recursos Humanos procedió:

- a) Solicitar los requerimientos de capacitación a todas las unidades orgánicas mediante Memorando Múltiple N° 000005-2026-SDRH
- b) Considero las recomendaciones de capacitación obtenidas en los formatos de GdR Ciclo 2025

5.1 Estrategias para el desarrollo y elaboración de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

Se realizó el requerimiento de capacitaciones, a través del Memorando Múltiple N° 00005-2026/ENSABAP/SDRH, a todos los órganos y unidades orgánicas de la institución, además para lograr una mayor eficiencia en el tiempo de respuesta y la calidad de contenido, la Subdirección de Recursos Humanos brindó asistencia técnica.

Se verifico la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC, teniendo en cuenta el orden de materias a priorizar indicada por SERVIR para los años 2024-2026.

Finalmente se han tomado en cuenta las necesidades transversales que el personal de la ENSABAP en este periodo de transición a la UNABAP debe priorizar su realización y finalmente tener en cuenta los toques presupuestales.

5.2 Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

El desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación recopila, identifica y prioriza las acciones de capacitación propuesto por cada órgano y unidad orgánica aportaron mayor información de las capacitaciones generales y específicas requeridos por cada especialidad.

Las acciones de capacitación, contemplados en la Matriz DNC, buscan desarrollar competencias y conocimientos a los servidores de la ENSABAP hoy UNABAP, los cuales están debidamente alineados a las funciones de los perfiles de puestos y/o los objetivos estratégicos establecidos en los documentos de gestión institucional, teniendo en cuenta el contexto especial que viene atravesando la institución en esta etapa de licenciamiento para la obtención de la universidad.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÁN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	10. DE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?)	De Desempeño (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?)								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	FALTA DE CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN CONTEXTO ADVERSOS O DE INCERTIDUMBRE	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	RECONOCER LOS BENEFICIOS DE LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO; IDENTIFICAR ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS ADAPTATIVOS Y RESILIENTES; CONOCER LA METODOLOGÍA SMART PARA DEFINIR OBJETIVOS SIGNIFICATIVOS	IDENTIFICAR LAS FORTALEZAS PERSONALES ASOCIADAS A LA ADAPTACIÓN; APLICAR ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR TU RESILIENCIA Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	18	CURSO	D	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
2	FALTA DE CAPACIDAD TÉCNICAS Y DE COMPROMISO DEL FUNCIONARIO DEL ESTADO	CURSO DE GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	MEJORAR LA PLANIFICACIÓN, EL USO DE EFICIENTE DE RECURSOS, CUMPLIMIENTO INFORMATIVO, MEDIR EL RESULTADO Y EVALUACIÓN Y MEDIR LA ATUACIÓN INSTITUCIONAL	MEJOR TOMA DE DECISIONES AL MOMENTO DE PLANIFICAR, EJECUTAR Y EVALUAR ACCIONES ORIENTADAS AL LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES	88	CURSO	E	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	5000	0	5000
3	EFICIENTE COMUNICACIÓN TÉCNICA PRODUCTO DE UNA MALA ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN EN LOS INFORMES	CURSO DE ORTOGRAFÍA Y REDACCIÓN DE INFORMES TÉCNICOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	MEJORAR LA TOMA DE DECISIONES, AGILIDAD Y OPTIMIZAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y EFICACIA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	TENER CUIDADO EN LA INFORMACIÓN REDACTADA MEDIANTE LA COMPRENSIÓN DE OBJETIVOS, RESULTADOS Y RECOMENDACIONES	88	CURSO	D	5	GENERALES	VIRTUAL	4	3000	0	3000
4	LIMITACIONES EN LA COMPRESIÓN DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS BENEFICIOS PARA ALCANZAR MAYORES NIVELES DE EFICIENCIA Y EFICACIA EN BENEFICIO DE LOS CLIENTES INTERIORES Y EXTERIOS DE LA INSTITUCIÓN	SECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS PARA LA GENERACIÓN DE VALOR PÚBLICO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	CONOCER A MAYOR DETALLE EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL EN EL PAÍS	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS AL BENDAR ATENCIÓN A LAS DIVERSAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA PRESENTADAS POR LOS ADMINISTRADOS	1	CURSO	E	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
5	REDUCIR CONCIENCIA Y APLICACIÓN DEL EFICAZ DE INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, GENERANDO PRÁCTICAS ÉTICAS Y CORRECTAS QUE ANTIJAN LA CAUSAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, LA TRANSPARENCIA Y EL USO ADECUADO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS	INTERMEDIO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	COMPRENDER EL PAPEL DEL ENFOQUE DE INTEGRIDAD EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, CON LA FINALIDAD DE CONTRIBUIR EN EL DESEMPEÑO ÉTICO DE LOS SERVIDORES CIVILES, Y ASÍ REDUCIR LA OCURRENCIA DE PRÁCTICAS ÉTICAS O CORRUPTAS, FORTALECIENDO LA CONFIANZA CIUDADANA EN LA INSTITUCIÓN	EJERCER LA FUNCIÓN PÚBLICA CON INTEGRIDAD, LIBRE DE PRÁCTICAS ÉTICAS Y CORRUPTAS	2	CURSO	E	3	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
6	NECESIDAD DE ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS EN LA APLICACIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL MARCO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	TOMAR DECISIONES SOBRE LA APLICACIÓN DE UN PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, APLICANDO CON SOLVENCIA LAS FUENTES DE DERECHO, PRINCIPIOS DEL SERVICIO CIVIL, PRINCIPIOS DEL SANCIONARIO Y LA NORMATIVA VIGENTE	LAS ACCIONES APLICADAS SIRAN PARA MINIMIZAR LAS POSIBLES MUJADAS PRODUCIDAS POR EL PROBLEMA	2	CURSO	E	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
7	NECESIDAD DE ACTUALIZAR CONCEPTOS Y MECANISMOS CLAVE DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL PERÚ	TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER EL ROL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS E IMPULSAR EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA DIGITAL	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DURANTE LAS ASISTENCIAS TÉCNICAS A LAS DIVERSAS TAREAS ASIGNADAS	2	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0

6 Fuentes de financiamiento de las Acciones de Formación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2026 de la entidad, de acuerdo con lo comunicado con fecha 11 de marzo de 2026 por la Dirección de Planificación mediante Memorando N° 000199-2026- ENSABAP/DP, es de S/10,000.00 (Diez Mil y 00/100 Soles). Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad, estando supeditado la ejecución de las acciones de capacitación a la disponibilidad presupuestal, no pudiendo generarse gastos adicionales no previstos.

8 Ejecución y Evaluación PDP

A nivel de Ejecución se realizarán las siguientes acciones:

- a) Difusión de la aprobación del PDP una vez aprobado y presentado a SERVIR a todas las unidades orgánicas que forman parte de la institución.
- b) Notificación mediante Cartas a cada servidor sobre los cursos considerados en el Plan de Desarrollo, precisando los links de acceso o el modo de acceder a los mismos, reiterativos por correos, llamadas y mensajes a través de WhatsApp.
- c) Juntamente con las cartas se remitirán los formatos de declaración jurada como beneficiario de capacitación (caso capacitación con costo)
- d) Memorando, informando a cada Directivo sobre el detalle de las acciones de cursos inscritos para cada servidor con la finalidad que brinde facilidades y contribuya a la realización de estos, a través del seguimiento que debe realizar cada jefe de la unidad orgánica en beneficio de su equipo de trabajo.

A nivel de Evaluación se realizarán las siguientes acciones:

- a) La subdirección de Recursos Humanos a través de la encargada de la Gestión de la Capacitación informará mensualmente sobre el estado del avance de los cursos realizados por los servidores con relación al PDP.
- b) La Subdirección de Recursos Humanos emitirá un memorando a cada unidad orgánica sobre el estado de avance incluyendo recomendaciones para su ejecución.
- c) La Subdirección de Recursos Humanos emitirá un informe bimensual a la Dirección Administrativa sobre el estado de avance de ejecución.

9 Formalización y Remisión PDP

El PDP será remitido a SERVIR dentro del plazo legal establecido, no pudiendo ejecutarse capacitaciones antes de su aprobación, salvo excepciones normativas.