

UNDAR  
UNDAR  
UNDAR  
UNDAR  
UNDAR



**UNDAR**

Universidad Nacional  
DANIEL ALOMÍA ROBLES

## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024**

**APROBADO CON RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA  
N° 043-2024-CO-P-UNDAR**

Huánuco **2024**

UNDAR  
UNDAR  
UNDAR  
UNDAR

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**

CREADA POR LEY N° 30597

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA  
N° 043-2024-CO-P-UNДАР**

Huánuco, 26 de marzo de 2024.

**VISTO:**



El Informe N° 113-2024-UNДАР/DGA-URH, de la Unidad de Recursos Humanos, de fecha 21 de marzo de 2024; el Informe N° 118-2024-UNДАР/P-DGA, de la Dirección General de Administración, de fecha 21 de marzo de 2024; el Informe N° 0217-2024-UNДАР/OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, presentado con fecha 25 de marzo de 2024; el Informe N° 024-2024-UNДАР/P-OGC, de la Oficina de Gestión de la Calidad, de fecha 25 de marzo de 2024; el Informe Legal N° 032-2024-UNДАР/P-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, de fecha 26 de marzo de 2024; el Memorando N° 277-2024-UNДАР/CO-P, de la Presidencia de la Comisión Organizadora, de fecha 26 de marzo de 2024; demás actuados que se acompañan, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el cuarto párrafo del artículo 18 de la Constitución Política del Perú, establece que *“Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes”*;

Que, mediante el artículo 1 de la Ley N° 30597, se denomina Universidad Nacional Daniel Alomía Robles al Instituto Superior de Música Público Daniel Alomía Robles de Huánuco; asimismo, en el artículo 2 se establece que deberá de adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a lo dispuesto a la Ley N° 30220, Ley Universitaria;

Que, el artículo 3 de la Resolución Viceministerial N° 080-2023-MINEDU, publicada en el diario oficial el Peruano el 20 de junio de 2023, resuelve Reconformar la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles de Huánuco, de la siguiente manera: BENJAMIN VELAZCO REYES como Presidente; AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA como Vicepresidente Académico; y, DELMA FLORES FARFÁN como Vicepresidenta de Investigación;



Que, el literal d) del acápite 6.1.5 del inciso 6.1 del 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, modificado con la Resolución Viceministerial N° 055-2022-MINEDU y la Resolución Viceministerial N° 053-2023-MINEDU, establece que una de las funciones del presidente es: *“Emitir resoluciones en los ámbitos de su competencia”*;

Que, el numeral 5.1.1. de la Directiva *“Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”*, aprobado mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece **“Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**

CREADA POR LEY N° 30597

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA  
N° 043-2024-CO-P-UNNDAR**

*estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación”;*



Que, asimismo el numeral 6.4.1.4. de la citada Directiva, dispone: **“Fase 4. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP** El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. El PDP contiene: a) Aspectos Generales. Comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación. b) Matriz PDP. Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (Anexo 3), las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen. (Anexo 4) La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP”;

Que, mediante el Informe N° 113-2024-UNNDAR/DGA-URH, de fecha 21 de marzo de 2024, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, remite el Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2024 para su aprobación, señalando que después de una ardua revisión y análisis por los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación del Plan, se validó y visó a través de un acta, dando así la conformidad correspondiente, la misma que debe ser aprobada mediante resolución del titular de la entidad, y para la ejecución del PDP 2024 se cuenta con la disponibilidad presupuestal de S/ 9000.00 (nueve mil y 00/100 soles), y adjunta el Plan de Desarrollo de Personas -PDP 2024 y el Acta de validación; documento que es remitido por el Director General de Administración a la Presidencia de la Comisión Organizadora a través del Informe N° 118-2024-UNNDAR/P-DGA, de fecha 21 de marzo de 2024;



Que, con el Informe N° 0217-2024-UNNDAR/OPP, presentado con fecha 25 de marzo de 2024, la Jefa (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, manifiesta que el Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2024 se encuentra articulado con el Plan Estratégico Institucional - PEI, aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 007-2024, igualmente con el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Resolución de Presidencia N° 129-2020-CO-P-UNNDAR y el Plan Operativo Institucional, aprobado con Resolución de Presidencia N° 177-2023-CO-P-UNNDAR; el cual cuenta con un techo presupuestal de S/ 9,000.00 (Nueve mil con 00/100 soles) de la actividad operativa: “Gestión del Desarrollo y Capacitación 2024”; por lo tanto, emite opinión favorable sobre la propuesta del aludido plan;

Que, a través del Informe N° 024-2024-UNNDAR/P-OGC, de fecha 25 de marzo de 2024, la Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad, manifiesta que el “Plan de desarrollo de las Personas – PDP 2024” es el documento requerido por el indicador 22 medio de verificación 01 del Modelo de Licenciamiento para universidades nuevas, el cual contiene los campos mínimos

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**

CREADA POR LEY N° 30597

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA**

**N° 043-2024-CO-P-UNDAR**

requeridos por dicho modelo; y que el documento ha sido alineado al Instructivo de Elaboración de Documentos de Gestión Interna vigente para su aprobación mediante acto resolutivo;



Que, mediante el Informe Legal N° 032-2024-UNDAR/P-OAJ, de fecha 26 de marzo de 2024, el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión legal sobre la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP 2024 de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, en los siguientes términos:

**II. APRECIACIÓN JURÍDICA (...)**

2.4. Ahora bien, revisado el contenido de la propuesta del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, que se tiene a la vista, se aprecia que tiene como **Justificación**, “Es de vital importancia priorizar el talento humano que integra la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, la fuerza laboral con la que cuenta influye directamente en la calidad y optimización de los servicios brindados. Tales premisas nos conducen a identificar las necesidades de capacitación dentro de la institución y con ello contribuir al desempeño de los servidores. El proceso de capacitación cumple un rol muy importante en un contexto cambiante puesto que debe responder con rapidez para cerrar las brechas de conocimiento que se originan. En la universidad, el logro de los objetivos institucionales, depende de que, los servicios públicos se entreguen con la calidad esperada para satisfacer las necesidades institucionales y de los ciudadanos en el menor tiempo posible; para brindar dicha calidad se plantea el presente Plan de Desarrollo de las Personas”; como **Objetivo General**, “Impulsar la gestión institucional a través de las acciones de capacitación a efectos de fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores de la UNDAR en el desarrollo de las tareas asignadas, que permitan mejorar el desempeño y contribuir al logro de objetivos estratégicos de la institución”; y por **Objetivos Específicos**, “1. Optimizar el desempeño de los servidores civiles acorde con las necesidades institucionales en materias de políticas sectoriales. (...)”.

2.5. Bajo estas consideraciones, habiéndose elaborado la propuesta del PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES con arreglo a ley, y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación; deviene en procedente su aprobación.



2.6. En el numeral 5.2.7 del acápite 5 de la DIRECTIVA “NORMAS PARA LA GESTION DEL PROCESO DE CAPACITACION EN LAS ENTIDADES PUBLICAS”, aprobado con Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se establece que, “Titular de la entidad: (...). El titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento”; en ese sentido, corresponde a la Presidencia de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles (UNDAR) aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES, propuesto.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**

CREADA POR LEY N° 30597

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA**

**N° 043-2024-CO-P-UNDAR**

**III. OPINIÓN**

- 3.1** Que, se **APRUEBE** el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**.
- 3.2** Que, se **DISPONGA** que la Unidad de Recursos Humanos efectúe las acciones necesarias para implementar las actividades de capacitación contenidas en el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES (...)**”;

Que, con Memorando N° 277-2024-UNDAR/CO-P, del 26 de marzo de 2023, el Presidente de la Comisión Organizadora dispone la emisión de acto resolutivo respecto al Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2024 de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles;

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220, Resolución Viceministerial N° 080-2023-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y demás normas conexas;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. APROBAR** el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la presente Resolución; por lo expuesto en los considerandos precedentes.

**ARTÍCULO 2. DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos efectúe las acciones necesarias para implementar las actividades de capacitación contenidas en el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**; por lo expuesto en los considerandos precedentes.

**ARTÍCULO 3. NOTIFICAR** la presente resolución a los miembros de la Comisión Organizadora, a la Unidad de Recursos Humanos y a los demás unidades y órganos competentes de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, para su conocimiento y demás fines.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**Dr. Benjamín Velazco Reyes**  
Presidente de la Comisión Organizadora  
UNDAR



**Abg. Yersely Karín Figueroa Quiñonez**  
Secretaria General  
UNDAR

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024	Fecha	26-03-2024
		Página	2 de 19

# UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024

Elaboró	Revisó
  <b>Edwin Alberto Figueroa Ferrer</b> Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	  <b>Welter Francisco Mendoza Jaime</b> Director General de Administración
Fecha de elaboración: 21-03-2024	Fecha de revisión: 22-03-2024

La impresión o copia de este documento adquiere el estado de “DOCUMENTO NO CONTROLADO”

	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	3 de 19

## ÍNDICE

<b>I. Presentación</b> .....	4
<b>II. Marco Normativo</b> .....	5
<b>III. Justificación del Plan</b> .....	5
<b>IV. Objetivos de la capacitación:</b> .....	5
<b>V. Objetivos estratégicos institucionales 2024-2030</b> .....	6
<b>VI. Valores</b> .....	6
<b>VII. Meta</b> .....	6
<b>VIII. Misión</b> .....	6
<b>IX. Estructura Orgánica</b> .....	7
<b>X. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad</b> .....	8
<b>XI. Actividades y Cronograma</b> .....	10
<b>XII. Responsables</b> .....	11
<b>XIII. Seguimiento y Evaluación de las Acciones de Capacitación</b> .....	11
<b>XIV. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación</b> .....	12
<b>XV. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)</b> .....	12
<b>XVI. Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)</b> .....	13
<b>XVII. Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)</b> .....	17



	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	4 de 19

## I. Presentación

La Universidad Nacional Daniel Alomía Robles (UNDAR) denominada con Ley N° 30597, con personería jurídica de derecho público interno, cuenta con autonomía académica y administrativa adscrita al sector educación orientado a promover el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura y establece principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad; se encuentra en proceso de constitución con Comisión Organizadora constituida mediante Resolución Viceministerial N° 080-2023-MINEDU.

Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la UNDAR, se ha considerado los aspectos metodológicos previstos en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, los objetivos estratégicos institucionales, actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la institución, cuya **finalidad es 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 estudiantes y ciudadanos.

Las acciones de capacitación señaladas en el PDP 2024 está orientado a mejorar el desempeño de los servidores de la universidad, a través de un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el servidor adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la institución, el puesto o el ambiente laboral; esto implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral, por otro lado un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la universidad para su normal desarrollo.

El objetivo del PDP 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de los servidores, para desarrollar un trabajo eficiente, eficaz y coadyuvar al logro de los objetivos institucionales.



	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	5 de 19

## II. Marco Normativo

- ✓ Ley N° 27658 – Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado
- ✓ Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- ✓ Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014- PCM.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la directiva "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"
- ✓ Reglamento del Procedimiento de Licenciamiento para Universidades Nuevas aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N°043-2020-SUNEDU/CD.
- ✓ Consideraciones para la valoración de los medios de verificación establecidos en la matriz de condiciones básicas de calidad, componentes, indicadores y medios de verificación, por tipo de universidad aprobado mediante Resolución de Superintendencia N°055-2021-SUNEDU.
- ✓ Resolución de Presidencia N° 0129-2020-CO-P-UNDAR, de fecha 28 de octubre de 2020, aprueba el Reglamento de Organizaciones y Funciones – ROF de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles.
- ✓ Resolución de Comisión Organizadora N° 007-2024-CO-UNDAR que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2024-2030 de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles.



## III. Justificación del Plan

Es de vital importancia priorizar el talento humano que integra la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, la fuerza laboral con la que cuenta influye directamente en la calidad y optimización de los servicios brindados. Tales premisas nos conducen a identificar las necesidades de capacitación dentro de la institución y con ello contribuir al desempeño de los servidores.

El proceso de capacitación cumple un rol muy importante en un contexto cambiante puesto que debe responder con rapidez para cerrar las brechas de conocimiento que se originan. En la universidad, el logro de los objetivos institucionales, depende de que, los servicios públicos se entreguen con la calidad esperada para satisfacer las necesidades institucionales y de los ciudadanos en el menor tiempo posible; para brindar dicha calidad se plantea el presente Plan de Desarrollo de las Personas.

## IV. Objetivos de la capacitación:

### 4.1. Objetivo General:

Impulsar la gestión institucional a través de las acciones de capacitación a efectos de fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores de la UNDAAR en el desarrollo de las tareas asignadas, que permitan mejorar el desempeño y contribuir al logro de objetivos estratégicos de la institución.



	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	6 de 19

#### 4.1. Objetivos Específicos:

1. Optimizar el desempeño de los servidores civiles acorde con las necesidades institucionales en materias de políticas sectoriales.
2. Reforzar las competencias de los servidores civiles para fortalecer sus conocimientos en materias de capacitación vinculadas a los Sistemas Administrativos del Estado Peruano.
3. Incrementar los conocimientos y competencias de los servidores civiles relacionados a materias transversales.
4. Mejorar las relaciones interpersonales (comunicación, liderazgo y habilidades blandas) de los servidores civiles a través de talleres prácticos.

#### V. Objetivos estratégicos institucionales 2024-2030

**OEI.01.** Brindar una formación integral artística y musical a los estudiantes de educación superior.

**OEI.02.** Fortalecer la investigación, desarrollo, innovación y emprendimiento artístico y musical en la comunidad universitaria.

**OEI.03.** Fortalecer la responsabilidad social en la comunidad universitaria.

**OEI.04.** Fortalecer la gestión institucional.

**OEI.05.** Implementar la gestión del riesgo de desastres.

#### VI. Valores

Los principales valores de la comunidad universitaria son:

1. Respeto a la vida y el ambiente
2. Integridad
3. Excelencia
4. Compromiso
5. Transparencia
6. Identidad

#### VII. Meta

Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se identificaron necesidades vinculadas al cumplimiento de los objetivos operacionales. Teniendo como indicador el número y proporción de servidores capacitados, se proyecta tener un 90% de participación de los beneficiarios.

#### VIII. Misión

La Misión de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles ha quedado establecida de la siguiente manera:

*“Somos una universidad de formación artística y musical que genera y promueve conocimiento humanístico, científico y tecnológico, con enfoque integral de responsabilidad social universitaria que fortalece la identidad cultural contribuyendo al desarrollo del país”.*

	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	7 de 19

## IX. Estructura Orgánica

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado con Resolución de Presidencia N° 129-2020-CO-P-UNDAR, la UNDAR tiene la siguiente estructura orgánica.

### 1. Órganos de Alta Dirección

- 1.1 Asamblea Universitaria
- 1.2 Consejo Universitario
- 1.3 Rectorado
- 1.4 Vicerrectorado Académico
- 1.5 Vicerrectorado de Investigación

### 2. Órganos Especiales

- 2.1 Defensoría Universitaria
- 2.2 Tribunal de Honor Universitario
- 2.3 Comisión Permanente de Fiscalización

### 3. Órgano de Control Institucional

- 3.1 Órgano de Control Institucional

### 4. Órganos de Administración Interna

- 4.1 Órganos de Asesoramiento
  - 4.1.1 Oficina de Asesoría Jurídica
  - 4.1.2 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
    - 4.1.2.1 Unidad Formuladora
    - 4.1.2.2 Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
  - 4.1.3 Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
  - 4.1.4 Oficina de Gestión de la Calidad
  - 4.1.5 Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
- 4.2 Órganos de Apoyo
  - 4.2.1 Dirección General de Administración
    - 4.2.1.1 Unidad de Recursos Humanos
    - 4.2.1.2 Unidad de Abastecimiento
    - 4.2.1.3 Unidad de Tesorería
    - 4.2.1.4 Unidad de Contabilidad
    - 4.2.1.5 Unidad Ejecutora de Inversiones
    - 4.2.1.6 Unidad de Servicios Generales
  - 4.2.2 Oficina de Tecnologías de la Información
  - 4.2.3 Secretaría General

### 5. Órganos de Línea

- 5.1 Consejo de Facultad
- 5.2 Decanato
  - 5.2.1 Departamentos Académicos



	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	8 de 19

- 5.2.2 Escuelas Profesionales
- 5.2.3 Unidad de Investigación
- 5.2.4 Unidad de Posgrado

### Órganos dependientes de Rectorado

- 5.3 Escuela de Posgrado

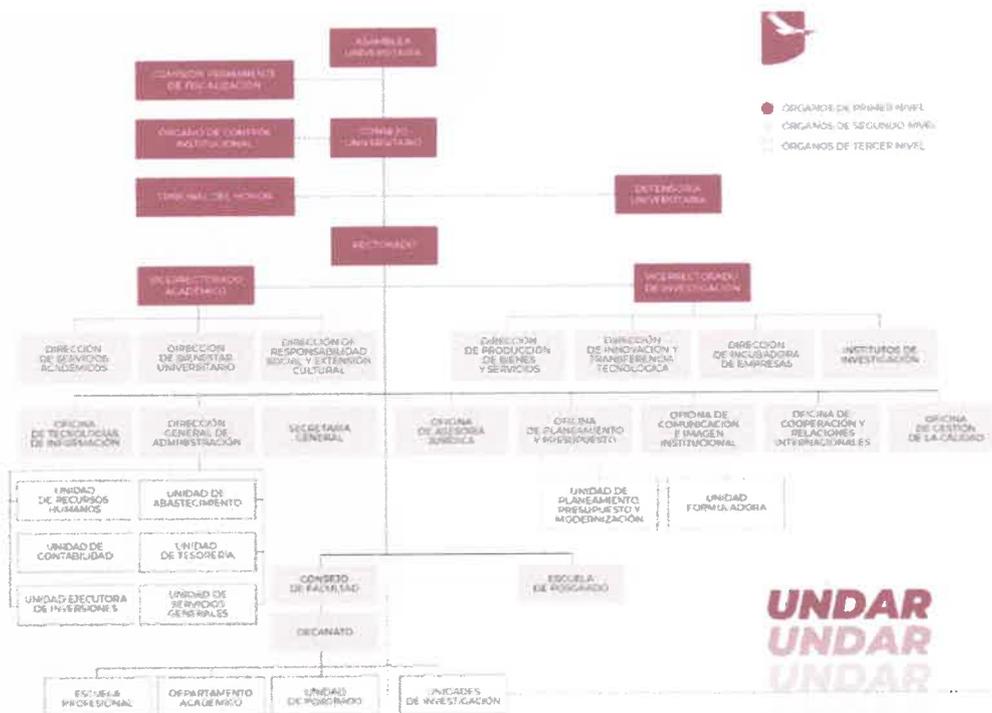
### Órganos dependientes al Vicerrectorado Académico

- 5.4 Dirección de Servicios Académicos
- 5.5 Dirección de Bienestar Universitario
- 5.6 Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural

### Órganos dependientes al Vicerrectorado de Investigación

- 5.7 Dirección de Producción de Bienes y Servicios
- 5.8 Dirección de Incubadoras de Empresas
- 5.9 Dirección de Innovación y Transparencia Tecnológica
- 5.10 Instituto de Investigación

### Organigrama de la UNDA



### X. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad

La Universidad Nacional Daniel Alomía Robles cuenta con 86 servidores civiles, como se detalla a continuación:



Régimen Laboral	Cantidad
Decreto legislativo N° 276	4
Decreto legislativo N° 1057	59
Regímenes especiales	23
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

De acuerdo a la distribución de los servidores civiles en los distintos órganos y unidades orgánicas de la entidad, se cuenta con la siguiente información:

Órgano/Unidad Orgánica	Cantidad de Servidores
Rectorado	2
Oficina de Asesoría Jurídica	1
Departamento Académico de Música	7
Departamento Académico de Estudios Generales	4
Departamento Académico de Educación Musical y Artes	5
Escuela Profesional de Música	1
Escuela Profesional de Educación Musical y Artes	1
Vicerrectorado Académico	4
Dirección de Servicios Académicos	6
Dirección de Bienestar Universitario	7
Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural	1
Vicerrectorado de Investigación	4
Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica	1
Dirección de Incubadora de empresas	1
Instituto de Investigación	1
Oficina de Tecnologías de la Información	3
Dirección General de Administración	3
Unidad de Recursos Humanos	3
Unidad de Abastecimiento	5
Unidad de Contabilidad	1
Unidad de Tesorería	2
Unidad Ejecutora de Inversiones	1
Unidad de Servicios Generales	9
Secretaría General	5
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	1
Unidad de Planeamiento, presupuesto y modernización	1
Unidad Formuladora	1
Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	3
Oficina de Gestión de la Calidad	2
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>

**Género:**

Sexo	Cantidad de Servidores	Porcentaje
Masculino	49	57%
Femenino	37	43%
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Considerando la distribución de género, es posible concluir que los servidores representan el 57% del personal total de la entidad, mientras que las servidoras representan el 43% del personal.

**XI. Actividades y Cronograma**

N°	Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma				Responsable
			1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4to Trimestre	
1	Optimizar el desempeño de los servidores civiles acorde con las necesidades institucionales en materias de políticas sectoriales.	Desarrollar acciones de sensibilización sobre la importancia del PDP.	x	x	x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		x	x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.		x	x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		x	x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		x	x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
2	Reforzar las competencias de los servidores civiles para fortalecer sus conocimientos en materias de capacitación vinculadas a los Sistemas Administrativos del Estado Peruano.	Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Ejecutar la acción de capacitación en PEI Y PDI Aplicativo CEPLAN		x			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Ejecutar la acción de capacitación "Modernización de la Gestión Pública".				x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Ejecutar la acción de capacitación Ley de Contrataciones del Estado			x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar cada acción de capacitación según corresponda.		x	x	x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos		
3	Incrementar los conocimientos y competencias de los servidores civiles relacionados a materias transversales.	Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.		x	x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Ejecutar la acción de capacitación "Prevención y sanción del hostigamiento sexual"		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Ejecutar la acción de capacitación "Ética e Integridad en la Función Pública"				x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar cada acción de capacitación según corresponda.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos		
4	Mejorar las relaciones interpersonales (comunicación, liderazgo y habilidades blandas) de los servidores civiles a través de talleres prácticos.	Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		x		x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.				x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		x	x	x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		x	x	x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		x	x	x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		x	x	x	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Ejecutar la acción de capacitación "Inteligencia Emocional"			x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
		Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar cada acción de capacitación según corresponda.			x		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos



	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	11 de 19

## XII. Responsables

- **Comité de Planificación de la Capacitación.** - 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.
- **Titular de la entidad.** - responsable de liderar la implementación de la capacitación para lograr los objetivos estratégicos institucionales.
- **Directivos/jefes:** responsables de proponer capacitaciones de los servidores a su cargo.
- **Unidad de Recursos Humanos.** - responsable de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR.
- **Servidores de la UN DAR.** - tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

## XIII. Seguimiento y Evaluación de las Acciones de Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente forma y se aplicará según corresponda:

- En los casos de cursos externos, los beneficiarios deberán remitir de forma oportuna copia de la constancia de nota o certificación expedido por el centro de estudios correspondiente.
- Al finalizar cada acción de capacitación, se solicitará la opinión de los participantes a través de encuestas de satisfacción.
- En los cursos desarrollados especialmente para la institución, se solicitará al proveedor un informe integral sobre el desarrollo de la acción de capacitación, la cual deberá contener sus resultados finales de cada participante, asistencia y las incidencias presentadas en el desarrollo del curso.
- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos realizará el seguimiento y la evaluación de la participación y el cumplimiento del colaborador con las acciones de capacitación previstas.
- En caso el colaborador no cumpla con su compromiso ante la capacitación, se tomarán las medidas correspondientes.
- El Director General de Administración es el responsable de realizar el seguimiento a la ejecución del presente plan.
- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos es el responsable de la ejecución y control.

	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>	Código	E.PLA/DG.90
		Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>	Fecha	26-03-2024
		Página	12 de 19

#### XIV. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

**Presupuesto:** La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2024 de la universidad, de acuerdo a lo establecido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es de S/. 9,000.00, la cual se evidencia en el Plan Operativo Institucional 2024 aprobado con Resolución de Presidencia N° 177-2023-CO-P-UNRAR, de fecha 30 de diciembre de 2023.

**Fuente de Financiamiento:** La ejecución del presente Plan de Desarrollo de Personas 2024 se realizará a través de la fuente de financiamiento recursos ordinarios.

#### XV. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

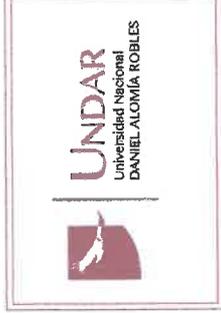
El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas, desarrollo de competencias y/o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, en esa línea, para el presente año, producto del diagnóstico de necesidades, se ha priorizado veintidós (22) acciones de capacitación, de siete (07) requerimientos remitidos por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad, las mismas que están detalladas en la matriz DNC.

##### Requerimientos de capacitación

En mérito a los talleres y herramientas emitidas por SERVIR, a través de las “Recomendaciones para la elaboración del PDP 2024”, el formato de requerimiento de necesidades constituyó el punto de partida para la consolidación y formulación del PDP 2024, siendo remitido a los diferentes órganos y unidades orgánicas con la finalidad de identificar las necesidades de capacitación en función a los objetivos estratégicos institucionales.

Por lo tanto, de acuerdo a los requerimientos de capacitación presentados por los responsables de los diferentes órganos o unidades orgánicas de la UNRAR, se procedió con la evaluación y priorización del valor, objetivo, tipo de función, valor del rango de pertinencia y su relación con los objetivos estratégicos de la UNRAR, según los siguientes ejes temáticos:

Ejes temáticos	Cantidad de Acciones de Capacitación
Sistemas administrativos del estado peruano	8
Generales	5
Políticas sectoriales	2
Materias transversales	6
Habilidades blandas	1
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>



<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>		Código	E.PLAMDG.90
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>		Versión	01
		Fecha	26-03-2024
		Página	13 de 19

### XVI. Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

#### MATRIZ DNC

Nombre de entidad : **UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**

RUC de entidad : **20447362920**

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÁN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	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 CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO							COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de conocimiento sobre las modificaciones de la ley	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Actualizar con las últimas modificaciones al personal	Mejor desempeño laboral en cuanto a integrar comités de selección, recepción de obra, contrataciones del estado	88	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	3000	0	3000
2	Falta de conocimiento sobre las modificaciones de la directiva, instructivos, formatos	INVERTEPE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Actualizar con las últimas modificaciones al personal	Mejor desempeño laboral para la formulación de proyectos de inversión y la elaboración de ICARR	11	PASANTIA	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
3	Falta de saberes previos y habilidades sobre el manejo del Hostigamiento Sexual que podría generar un espacio de riesgo a los miembros de la comunidad universitaria.	PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer los conceptos y marco legal de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Aplicar las metodologías activas sobre el Hostigamiento Sexual a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	86	CURSO	C1	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Falta de manejo de emociones que afecta el rendimiento laboral	INTELIGENCIA EMOCIONAL	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Comprender criterios teóricos, metodológicos y prácticos para desarrollar actitudes y habilidades que permitan usar las técnicas para el manejo de las emociones mejorando las relaciones con los demás	Desarrollar las competencias emocionales y relacionales, de acción y reflexivas de los participantes, a fin de lograr una mayor efectividad en el logro de los objetivos personales y organizacionales.	88	TALLER	C1	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3	3000	0	3000
5	Insuficiente conocimiento de redacción científica para la elaboración de artículos científicos y participar de congresos	PASANTIA DE REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN CIENTÍFICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Explica las estrategias para la elaboración y publicación de artículos científicos	Evaluar propuestas de artículos científicos publicables, según criterios establecidos por las editoriales y gestionar su publicación en todos los medios	6	PASANTIA	C1	GENERALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	0



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"

	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>		Código	E.P.LA/DG.90
			Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>		Fecha	26-03-2024
			Página	14 de 19

6	Dificultad del personal para realizar la implementación del Sistema de Control Interno	CURSO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar las medidas de remediación y control para una adecuada implementación del Sistema de Control Interno	2	CURSO	C1	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Dificultad para identificar la valoración de los documentos que conlleva a generar un desorganización en el acervo documental de la institución	CURSO DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVÍSTICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entender el adecuado proceso, reconocer las ventajas y desventajas en el proceso de la digitalización, conservación documental	6	TALLER	C1	GENERALES	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Desconocimiento sobre gestión de la calidad de servicios en el sector Público y sus componentes, que a su vez genera poca eficiencia en la gestión de calidad de servicios en la entidad.	GESTIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO (ISO DE CALIDAD DE SERVICIO)	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Nuevas maneras de aprendizajes en la calidad de servicios.	2	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
9	Falta implementar herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el marco general para la gestión del talento en las entidades públicas, tales como la gestión del rendimiento y la gestión de la capacitación.	3	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
10	Dificultad en manejar los instrumentos técnicos y metodológicos para elaborar procesos en cumplimiento de obligaciones en materia de transparencia y garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública	CURSO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	Identificar los procedimientos que se cumple en cuanto a las obligaciones en materia de transparencia, garantizando el ejercicio del derecho a la información pública	4	CURSO	C1	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
11	Desconocimientos para lograr una atención eficiente y oportuna de los reclamos que pudieran presentar los administrados, a través del uso de la plataforma digital	CURSO DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	Canalizar y dar trámite eficiente y oportuno a los reclamos que pudieran presentarse	2	CURSO	C1	GENERALES	VIRTUAL	2	0	0	0



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



**UNRAR**  
Universidad Nacional  
DANIEL ALOMÍA ROBLES

## DOCUMENTOS DE GESTIÓN

Código E.PLA/DG.90

Versión 01

Fecha 26-03-2024

Página 15 de 19

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024

12.	Falta de actualización en la norma SGOE ISO 21001:2018 para el cumplimiento de las funciones del área	IMPLEMENTACIÓN DE LA SGOE ISO 21001:2018 EN LA UNRAR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	Comprender e interpretar los requisitos de la norma SGOE ISO 21001 para su implementación en la UNRAR.	2	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
13.	Falta de actualización en las normas concernientes al licenciamiento y acreditación en las universidades	LICENCIAMIENTO Y ACREDITACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	Comprender e interpretar las normas de licenciamiento y acreditación en las universidades.	2	TALLER	C1	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
14.	Errores en la redacción administrativa	CURSO DE REDACCIÓN ADMINISTRATIVA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN)	Elabora documentación administrativa con coherencia y pertinencia según el asunto	1	TALLER	C1	GENERALES	SEMPRESENCIAL	3	0	0	0
15.	DESCONOCIMIENTO SOBRE EL USO DE UN SISTEMA ACADÉMICO EN UNIVERSIDADES	Curso de sistema académico en Universidades.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	Entender los procedimientos del proceso de matrícula en Universidades, con lo cual se cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos por el área	1	PASANTIA	C1	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
16.	Inconvenientes en el procedimiento de autenticación ante la presentación de documentos digitales	CURSO DE GESTIÓN DEL FEDATARIO ADMINISTRATIVO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO OS)	Identificar el procedimiento referente a la autenticación de documentos físicos y digitales	4	PASANTIA	C1	GENERALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
17.	Falta de conocimiento en los modificatorios del PEI y POI	CURSO DE CAPACITACIÓN DEL PEI Y POI/APLICATIVO CIEPLAN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN)	Actualizar con las últimas modificaciones a los documentos de gestión - PEI - POI	86	TALLER	C3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	2	0	0	0
18.	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas ocasionales dificultades en la elaboración del presupuesto anual	CURSO DE PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y presupuestales	3	CURSO	E	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
19.	Limitado conocimiento en materia de modernización de la gestión pública que impacta en la aplicación de las universidades	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	Reconocer los componentes que se establecen en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 con el fin de brindar bienes, servicios de calidad.	86	CURSO	E	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	3000	0	3000



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"

	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>		Código	E.PLA/DG.90
			Versión	01
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>		Fecha	26-03-2024
			Página	16 de 19



20	Desconocimiento de nuevas tecnologías, procesos complejos y costosos, amenazas de seguridad pueden provocar la pérdida de información confidencial	CURSO: TRANSFORMACIÓN CULTURAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA ERA DIGITAL EN EL ESTADO PERUANO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	Reconocer conceptos de la transformación digital en el país, para fortalecer el rol de los servidores públicos y conseguir la inserción de la institución en un entorno cada vez más globalizado	86	CURSO	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0
21	Poco conocimiento en materia de integridad pública	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO OS Y HABILIDADES)	Entender el enfoque de ética e integridad en el ejercicio de la función pública, con el objetivo de contribuir en el desempeño ético de todos los servidores	86	CURSO	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0
22	Desconocimiento en materia de la Ley de la Idoneidad	IDONEIDAD EN EL ACCESO Y EJERCICIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, para garantizar la idoneidad en la función pública	3	CONFERENCIA	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0

**LEYENDA “8. PRIORIDAD”:**

- A = Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación. (Para aquellas entidades que implementan Gestión del Rendimiento con la metodología propuesta por SERVIR).
- B = Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad.
- C1 = Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales (requerimientos de áreas).
- C2 = Requerimientos identificados por entes rectores en evaluaciones - Diagnósticos de Conocimientos.
- C3 = Planes de mejora de los servidores de la entidad con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido de la implementación de Gestión del Rendimiento. (Para aquellas entidades que implementan Gestión del Rendimiento con la metodología propuesta por SERVIR).
- D = Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.
- E = Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.



**La impresión o copia de este documento adquiere el estado de “DOCUMENTO NO CONTROLADO”**

	<b>DOCUMENTOS DE GESTIÓN</b>		Código	E.P.LAV/DG.90
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024</b>		Versión	01
		Fecha	26-03-2024	
		Página	17 de 19	

### XVII. Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

#### MATRIZ PDP

Nombre de entidad : UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

RUC de entidad : 20447362920

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	86	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	3000	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	INVIERTE PE	Formación Profesional	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	86	MATERIAS TRANSVERSALES	PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	86	HABILIDADES BLANDAS	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Formación Profesional	TALLER	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	3000	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	GENERALES	PASANTÍA DE REDACCIÓN Y PUBLICACIÓN CIENTÍFICA	Formación Profesional	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	GENERALES	CURSO DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVÍSTICO	Formación Profesional	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



# DOCUMENTOS DE GESTIÓN

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024

Código	E.PLA/DG.90
Versión	01
Fecha	26-03-2024
Página	18 de 19

8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO (ISO DE CALIDAD DE SERVICIO)	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	MATERIAS TRANSVERSALES	CURSO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	GENERALES	CURSO DE GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	IMPLEMENTACIÓN DE LA SOE ISO 21001:2019 EN LA UNJAR	Formación Profesional	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	POLÍTICAS SECTORIALES	LICENCIAMIENTO Y ACREDITACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES	Formación Profesional	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	GENERALES	CURSO DE REDACCIÓN ADMINISTRATIVA	Formación Profesional	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMPRESENCIAL	3	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de sistema académico en Universidades	Formación Profesional	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	GENERALES	CURSO DE GESTIÓN DEL PEDATARIO ADMINISTRATIVO	Formación Profesional	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	86	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO DE CAPACITACIÓN DEL PEI Y POI APLICATIVO CEPLAN	Formación Profesional	TALLER	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO DE PRESUPUESTO PÚBLICO	Formación Profesional	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	86	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Profesional	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	3000	0

La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



