



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0257-R-2026
Piura, 25 de marzo del 2026

VISTO:

El Expediente N° 000001-5508-26-6, N° 000003-5508-26-7 y N° 001124-5501-26-6 que contiene el Oficio N° 002-AC-URH-UNP-2026 del 27.Ene.2026, el Oficio N° 008-AC-URH-UNP-2026 del 03.Mar.2026, presentado por el Área de Capacitación de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Piura, solicitando la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) y su presupuesto para el año 2026 de la Universidad Nacional de Piura. Asimismo, el Oficio N° 0914-AC-URH-UNP-2026 del 10.Mar.2026, el Informe N° 329-2026-OCAJ-UNP del 13.Mar.2025, el Oficio N° 1275-R-UNP-2026 del 18.Mar.2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 18° de la Constitución Política del Perú, que prescribe: *"(...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes (...)"*;

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

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

Que, mediante Oficio N° 0914-AC-URH-UNP-2026 del 10.Mar.2026, el Abog. Leopoldo J. García Vega, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos traslada las solicitudes del Área de Capacitación señaladas con Oficio N° 002-AC-URH-UNP-2026 del 27.Ene.2026, el Oficio N° 008-AC-URH-UNP-2026 del 03.Mar.2026, en tal sentido remite el proyecto del "Plan de Desarrollo de Personas -- PDP 2026" y su respectivo presupuesto para su evaluación y aprobación institucional;

Que, al respecto, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas, teniendo 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 N° 30057 establece que "la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales";

Que, en concordancia con lo anterior, el Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad "cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados



RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0257-R-2026
Piura, 25 de marzo del 2026

a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil”;

Que, respecto al marco normativo de gestión, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuya Primera Disposición Complementaria Final establece que “la presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para las entidades de los tres niveles de gobierno, a partir del año 2026; a excepción del Artículo 11° cuya aplicación inicia a partir del ciclo correspondiente al año 2027.”;

Que, no obstante, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000005-2026-SERVIR-PE, se precisó que para la continuidad de la etapa de planificación del ciclo 2026, “se aplica lo establecido en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4., y la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.”;

Que, bajo ese marco de ultraactividad normativa, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE define que “El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la Entidad.”;

Que, en este contexto, con Informe N° 0134-2026-UP-OPYPTO-UNP del 13.Mar.2025, suscrito por el Dr. Ernesto Quezada Poicón, Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y por la Mag. Noelia D. Alvarado Chaparro, Jefa de la Unidad de Presupuesto, se comunica entre otras cosas, que, para el presente ejercicio, la entidad cuenta con presupuesto asignado en la Fuente de Financiamiento: Recursos Ordinarios, los mismos que están brindando cobertura a lo solicitado, según el siguiente cuadro:

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP 2026)	
2.1 Personas y Obligaciones Sociales (RDR)	3,946.00
2.3 Bienes y Servicios (R.O)	58,704.00
TOTAL	62,650.00

Que, asimismo, con Informe N° 329-2026-OCAJ-UNP del 13.Mar.2025, la Abog. Evelyn M. Adrianzen Palacios, Jefa (e) de la Oficina Central de Asesoría Jurídica emite opinión legal y dice textualmente: “a. Se declare PROCEDENTE la APROBACIÓN del Proyecto del Plan de Desarrollo (POP) y presupuesto para ser ejecutado en el presente año 2026. b. Se EMITA la Resolución Rectoral correspondiente.”;

Que, con Oficio N° 1275-R-UNP-2026 del 18.Mar.2025, el Titular del Pliego, autoriza la emisión del acto resolutivo, que corresponda para la atención de lo solicitado;

Que, contando con el sustento técnico de la Unidad de Recursos Humanos, la disponibilidad presupuestal emitida por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el análisis de legalidad de la Oficina Central de Asesoría Jurídica y la respectiva autorización del Titular del Pliego, corresponde formalizar la aprobación del referido instrumento de gestión, toda vez que el mismo se ha formulado conforme a las “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” y cumple con la finalidad de “buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos” a través del cierre de brechas de competencias;

Que, la presente Resolución se suscribe en virtud al Principio de Legalidad, por el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 0257-R-2026
Piura, 25 de marzo del 2026

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el **"Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2026"** de la Universidad Nacional de Piura, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- APROBAR, el presupuesto para la ejecución del **"Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2026"**, por el monto total de **S/ 62,650.00 (Sesenta y dos mil seiscientos cincuenta con 00/100 soles)**; conforme a la disponibilidad presupuestal emitida por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

ARTÍCULO 3°.- ENCARGAR, a la Unidad de Recursos Humanos la ejecución de las acciones de capacitación previstas en el Plan aprobado en el artículo precedente, debiendo realizar el seguimiento y evaluación correspondiente.

ARTÍCULO 4°.- DISPONER, que la Unidad de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la presente Resolución y el respectivo Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026, a través de los canales digitales institucionales dispuestos por dicha entidad o la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, dentro del plazo previsto en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"

ARTÍCULO 5°.- NOTIFICAR, la presente Resolución a los órganos competentes de la Universidad Nacional de Piura.

ARTÍCULO 6°.- ENCARGAR, al Responsable del Portal de Transparencia, la publicación de la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP", a la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (www.gob.pe) y en el "Portal Institucional" (www.unp.edu.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE.

Anexo: Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2026 de la Universidad Nacional de Piura.

c.c.: RECTOR, DGA, URH, AC, OPYPTO, OCAJ, ARCHIVO
07copias/VAGV/kvnf



Mag. Vanessa Arline Giron Viera
SECRETARIA GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

Dr. Enrique Ramiro Cáceres Flórez
RECTOR (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA

UNIDAD RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE CAPACITACIÓN



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -
2026



Contenido

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



I. ASPECTOS GENERALES

PRESENTACIÓN

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

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio de la Universidad Nacional de Piura para el año 2026 ha sido elaborado teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la “Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran, y que en el artículo 10, de la mencionada Ley establece que el proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Además de fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño como estrategia fundamental y alcanzar el logro de los objetivos institucionales”.

II. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA INSTITUCIONAL. (PEI 2019-2025).

1. FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL. Lineamiento vinculado a la misión institucional, para alcanzar el objetivo de formación integral con calidad, basada en el desempeño profesional competente y responsable socialmente.

2. **INVESTIGACIÓN.** La investigación es función esencial y obligatoria de la universidad: lineamiento que contempla la generación de conocimiento científico-tecnológico e innovación, emprendimiento, que lleva a alcanzar un crecimiento económico sostenible.
3. **EXTENSIÓN SOCIAL Y PROYECCIÓN SOCIAL.** Vínculo a una de las funciones establecidas en la ley 30220, ley universitaria, así como de aquellas relacionadas con el bienestar, recreación, fomento de actividades artísticas, culturales deportivas, servicios de capacitación técnica, profesional, cuyo soporte es la responsabilidad social universitaria.
4. **MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.** Lineamiento referido a lograr una gestión universitaria cimentada en la optimización de procesos simplificados, sistematizados, garantizando transparencia, equidad, respeto de la diversidad cultural y ambiental, con estructura organizacional dinámica, ágil, aplicación de gobierno electrónico, para la acertada toma de decisiones.
5. **GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES.** Lineamiento basado en la ley 29654, que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres y su reglamento, pues dicha gestión de Riesgo es parte intrínseca de los procesos de planeamiento.

III. MISIÓN INSTITUCIONAL

MISIÓN

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

IV. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES.

Priorizados y ligados a los lineamientos de la política institucional.



OEI.01	Formación Profesional Integral	Mejorar la formación profesional de los estudiantes.
OEI.02	Investigación	Promover la investigación formativa, científica, tecnológica y humanística en la comunidad académica.
OEI.03	Extensión Social y Proyección Social	Mejorar las actividades de extensión cultural y proyección social para la comunidad universitaria.
OEI.04	Modernización de la Gestión Institucional	Fortalecer la gestión institucional
OEI.05	Gestión de Riesgos de desates	Mejorar la gestión del riesgo de desastres.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA (VIGENTE).

1. ÓRGANO DE ALTA DIRECCIÓN:

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

2. ÓRGANOS ESPECIALES:

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

3. ÓRGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL:

- Órgano de Control Institucional.

4. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORÍA

- Oficina de Asesoría Jurídica.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto
 - Unidad Formuladora
 - Unidad de Planeamiento y Modernización
 - Unidad de Presupuesto



- Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- Oficina de Gestión de la Calidad
- Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.

5. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

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

6. ÓRGANOS DE LÍNEA:

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

7. ÓRGANO DEPENDIENTE AL RECTORADO

- Escuela de Posgrado

8. ÓRGANOS DEPENDIENTES AL VICERRECTORADO ACADÉMICO

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



9. ÓRGANOS DEPENDIENTES AL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN.

- Dirección de Producción de Bienes y Servicios
- Dirección de Incubadora de Empresas
- Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica
 - Unidad de Innovación y Transferencia
 - Instituto de Investigación
 - Unidad de Fomento de la Investigación.



VI. SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

La Universidad Nacional de Piura cuenta con 747 servidores civiles, distribuidos conforme a los siguientes regímenes laborales:

D.L. 276	D.L 1057	Total
451	296	747

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

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

Cartas y propuestas por áreas académicas
Cartas y propuestas por áreas académicas
Cartas y propuestas por áreas académicas

ORDENAR

N°	1. PROBLEMA QUE MOTIVA EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN QUE ESTA AMBOSDAS CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. RESPONDE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION IMPARTIDO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	6. CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE CAPACITACION	7. FRECUENCIA DE HORAS DE ACCIÓN DE FORMACION	8. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE EVALUACION	10. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE RESPUESTAS	11. VALOR DE LA PUNTAJE DE PERTINENCIA	II. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		FORMA DE EVALUACION			
												COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO				
1	Baja nivel de motivación y compromiso en la gestión de procesos, afectando la calidad y productividad.	Motivación e Inteligencia Emocional	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar habilidades emocionales para la gestión de procesos, mejorando la colaboración y el rendimiento del equipo de trabajo.	17	CURSO	C2	3	2	7	900	731	1631	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	7
2	Dificultad en la organización y comunicación de documentos, generando retrasos en procesos administrativos.	Gestión Documental y Archivo Institucional	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer normas y procedimientos para la gestión documental y archivo institucional.	19	TALLER	C2	3	2	7	1500	1007	2507	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3
3	Errores en la ejecución presupuestal y retrasos en el cierre contable, afectando la transparencia institucional.	Ejecución de Gastos y Cierre Contable	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir conocimientos sobre ejecución presupuestal y cierre contable.	11	TALLER	C2	3	2	7	1500	581	2143	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3
4	Limitada capacidad para procesar y analizar datos administrativos, generando ineficiencia en la toma de decisiones.	Fuente Avanzada para la Gestión Administrativa	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aprender funciones avanzadas de Excel para análisis de datos y automatización de procesos.	21	TALLER	C2	3	2	7	2340	1533	3873	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	3
5	Baja productividad por falta de planificación y uso ineficiente del tiempo.	Gestión del Tiempo y Productividad Personal	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer técnicas de planificación, priorización y gestión del tiempo.	19	CURSO	C2	3	2	7	900	817	1717	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	3
6	Poco uso de aplicaciones digitales en los sistemas administrativos del Estado, lo que genera retrasos, errores y falta de actualización en la gestión institucional.	Sistemas Administrativos en la Gestión Pública	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principales sistemas administrativos en la gestión pública, sus funciones y normativa aplicable.	95	CURSO	C2	3	2	7	2350	3785	12032	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4
7	Dificultad en la recolección y organización de documentos oficiales, afectando la gestión institucional.	Organografía y Redacción de Documentos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adequar conocimientos sobre redacción de documentos, normas y formatos.	22	TALLER	C2	3	2	7	2340	1606	3946	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4
8	Ineficiencia en la implementación de controles internos, generando riesgos en la gestión institucional.	Sistema de Control Interno	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los componentes y procedimientos del sistema de control interno.	20	TALLER	C2	3	2	7	1560	1080	2620	PRÁCTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2
9	Limitada comprensión del efecto de la política fiscal en la distribución presupuestaria, lo que dificulta la planificación universitaria.	Impacto de la Política Fiscal en las Políticas Presupuestarias en las Universidades Públicas, un análisis para el 2015-2025	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principales aspectos económicos del análisis de la política fiscal en el periodo 2015-2025.	8	TALLER	C2	3	1	4	1560	474	1984	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2
10	Falta de capacidad para analizar la relación entre demanda universitaria y la respuesta fiscal del Estado.	La Demanda Universitaria y la Capacidad de Respuesta Fiscal del Estado	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los factores que determinan la demanda universitaria y la respuesta fiscal del Estado.	4	TALLER	C2	3	1	4	1560	477	2037	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2
11	Dificultad en el manejo de herramientas tecnológicas, afectando la gestión institucional.	Dinámica en las Nubes	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aprender el uso básico de herramientas de productividad (Word, Excel, PowerPoint).	17	TALLER	D	3	2	7	2340	1241	3581	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4
12	Limitada adopción de herramientas digitales innovadoras, reduciendo la efectividad en la comunicación institucional.	Innovación en Comunicación e Inteligencia Artificial	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer aplicaciones de inteligencia artificial para mejorar la comunicación organizacional.	29	TALLER	D	3	2	7	1560	1517	3097	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4
13	Limitada capacidad de análisis y visualización de datos para la toma de decisiones estratégicas.	Power BI	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aprender a usar Power BI para transformar datos en información visual y dinámica.	20	TALLER	D	3	2	5	1040	1060	2100	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4
14	Procesos administrativos desactualizados y poco eficientes, que limitan la transparencia, la innovación y la calidad de servicio público.	Modernización de la Gestión Pública	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principios de modernización de la gestión pública.	31	TALLER	E	3	1	2	1560	1641	3203	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2
15	Casos de incumplimiento de principios éticos que afectan la credibilidad institucional.	Etica e Integridad en la Gestión Pública	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los principios de ética y su aplicación en la gestión pública.	220	CURSO	E	3	1	4	400	7260	7660	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2
16	Retraso en la implementación de procesos digitales, afectando la eficiencia y transparencia institucional.	Gobierno y Transformación Digital	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los principios de gobierno digital y estrategias de transformación digital.	10	TALLER	E	3	2	8	1560	530	2090	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2
17	Dificultad en la formulación y ejecución presupuestal, generando observaciones en auditorías.	Presupuesto Público	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la normativa y procedimientos de elaboración y ejecución del presupuesto público.	14	TALLER	E	3	2	2	1560	742	2302	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2
18	Falta de estrategias para la gestión del talento humano, afectando la motivación y desempeño personal.	Gestión de Recursos Humanos y Talento Humano	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aprender técnicas de gestión de recursos humanos y desarrollo del talento.	26	CURSO	E	3	2	7	750	1118	1868	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2
19	Ausencia de planes estratégicos claros, lo que limita el logro de objetivos institucionales.	Planeamiento Estratégico	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer metodologías y herramientas de planeamiento estratégico.	17	TALLER	E	3	2	8	1560	616	2196	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2



VIII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP para el año 2026 de la Universidad Nacional de Piura es de S/ 34, 210.00 Treinta y Cuatro Mil Doscientos Diez y 00/100 soles. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad, como se indica:

Genérica	FTE. FTO.	Monto
2.1 interno	R.O.	3,946.00
2.3 externo	R.O.	58.704.00
TOTAL		S/ 62,650.00

Los ejes temáticos a desarrollar en el PDP 2024 de la Universidad Nacional de Piura y el presupuesto para cada uno es como se indica:

Ejes Temáticos	Imported S/
Habilidades Blandas	6,445.00
Políticas sectoriales	21,939.00
Materias transversales	34,266.00
Total	S/ 62,650.00

IX. MATRIZ PDP

La matriz PDP, consigna la información detallada respecto a todas las acciones de capacitación que se desarrollaran durante el año fiscal 2026.

MATRIZ PDP

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
20172606777

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que deviene de la matriz DNC

N°	1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE FORMACION	6. MOTIVACION DE LA ACCION DE FORMACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE FORMACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MEDIALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Conces Directas	Conces Indirectas
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	17	HABILIDADES BLANDAS	Motivación e Inteligencia Emocional	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	900	731
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	19	HABILIDADES BLANDAS	Gestión del Tiempo y Productividad Personal	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	900	817
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	29	HABILIDADES BLANDAS	Innovación en Comunicación con Inteligencia Artificial	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	1560	1537
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	19	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión Documental y Archivo Institucional	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1560	1007
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	11	MATERIAS TRANSVERSALES	Ejecución de Gastos y Cierre Contable	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1560	583
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	21	MATERIAS TRANSVERSALES	Excel Avanzado para la Gestión Administrativa	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	2340	1533
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	95	MATERIAS TRANSVERSALES	Sistemas Administrativos en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	2250	9785
8	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	22	MATERIAS TRANSVERSALES	Ortografía y Redacción de Documentos	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	2340	1606
9	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	8	MATERIAS TRANSVERSALES	Impacto de la Política Fiscal sobre la asignación Presupuestaria en las Universidades Públicas, un análisis para el 2015-2025	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	424
10	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	9	MATERIAS TRANSVERSALES	La Demanda Universitaria: Capacidad de Respuesta del Estado mediante la Política Fiscal.	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	477
11	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	17	MATERIAS TRANSVERSALES	Ofimática en sus Tres Niveles.	Formación Laboral	TALLER	D	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	2340	1241
12	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	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Power BI	Formación Laboral	TALLER	D	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	1040	1060
13	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	20	POLÍTICAS SECTORIALES	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	1060
14	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	31	POLÍTICAS SECTORIALES	Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	TALLER	E	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	1643

15	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	220	POLÍTICAS SECTORIALES	Ética e Integridad en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	400	7260
16	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	10	POLÍTICAS SECTORIALES	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	530
17	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	14	POLÍTICAS SECTORIALES	Presupuesto Público	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	742
18	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	26	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de Recursos Humanos y Talento Humano	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	750	1118
19	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	12	POLÍTICAS SECTORIALES	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	1560	636
TOTAL												6450		