



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA  
COMISIÓN ORGANIZADORA

**RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA  
N° 497-2017-UNAM**

Moquegua, 11 de Octubre de 2017

VISTOS, el Informe N° 424-2017-ORH/DIGA/UNAM de 22 de Setiembre 2017, Acta de Validación de PDP del 20 de Setiembre 2017, Acuerdo de Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de fecha 26 de Setiembre de 2017, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con el Capítulo IV del Estatuto de la UNAM.

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, establece reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, el Reglamento de la norma anterior, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece en el artículo 3° que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementará a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

Que, el mismo artículo señala que las entidades deberán presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, su Plan de Desarrollo de las Personas PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE del 08 de Agosto del 2016, se derogó la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y se aprobó la “Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, en adelante la Directiva, que establece en su numeral 6.4.1.4, que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es un instrumento de Gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad.

Que, según el numeral 6.4.1.1 de la Directiva, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación, encargado de asegurar que la planificación de la capacitación, responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.

Por las consideraciones precedentes, en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y lo acordado en Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de fecha 26 de Setiembre de 2017.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el ANEXO N° 1 MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP correspondiente al Año 2017, de la Universidad Nacional de Moquegua, el mismo que se encuentra contenido en Veintitrés (23) folios que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER**, que la Oficina de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP, aprobado en el artículo precedente.

**ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR**, la presente resolución a la Presidencia, Vicepresidencia Académica y Vicepresidencia de Investigación, Dirección General de Administración y demás dependencias orgánicas para su conocimiento y fines.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR**, a la Oficina de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente resolución en el portal web institucional.

**Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.**



  
DR. WASHINGTON ZEBALLOS GÁMEZ  
PRESIDENTE

Presidencia  
VIPAC  
VIPI  
DIGA  
ORH  
OTIN  
Arch. (2)



  
GUILLERMO S. KUONG CORNEJO  
SECRETARIO GENERAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA  
 COMISION ORGANIZADORA  
 PRESIDENCIA  
**RECIBIDO**  
 22 SEP 2017  
 Hora: 11:28 am N° REG. 4250  
 Firma: [Signature] Folio: -25-

**INFORME N° 424 -2017-ORH/DIGA/UNAM**

**A** : **DR. WASHIGTON ZEBALLOS GAMEZ**  
 PRESIDENTE DE LA COMISION ORGANIZADORA

**DE** : **ABOG. JUAN LUIS MORÓN PINTO**  
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la UNAM.

**ASUNTO** : **VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA**

**REFERENCIA** : **Resolución Presidencial N°070-2017-UNAM**  
**Resolución Presidencial N°083 -2017-UNAM**

**FECHA** : **Moquegua, 22 de Septiembre del 2017.**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA  
 SECRETARIA GENERAL  
**RECIBIDO**  
 22 SEP 2017  
 Hora: ..... N° REG. 1028  
 Firma: ..... Folios: 25

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez remitir la validación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Universidad Nacional de Moquegua -UNAM, de acuerdo al siguiente detalle:

- Acta de validación de PDP-UNAM

En tal sentido, se solicita la emisión del correspondiente acto resolutivo aprobando los resultados.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y fines.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA  
 ABOG. JUAN LUIS MORÓN PINTO  
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

PRESIDENCIA - UNAM Prov. 4250  
 Folios: -25- Pase a: 56  
 Fecha: 22 SET 2017 Para: SESION DE  
 COMISION ORGANIZADORA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA  
 SECRETARIA GENERAL

PROVEIDO : 1028  
 FECHA :  
 PASEA :  
 PARA :  
 .....

[Signature]

## ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Con fecha, 20 del mes de Septiembre del año 2017, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Universidad Nacional de Moquegua, dejamos constancia que:

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL MOQUEGUA

ABOG. JUAN LUIS MORÓN PINTO  
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA  
OFICINA DE ASESORIA LEGAL

ABOG. OSCAR LEONIDAS LAJOZ CALSIN  
ICAP N° 1734  
ASESOR LEGAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

DR. Reinaldo A. Yana  
JEFE DE LA OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

*Handwritten signature*  
Representante de los Servidores  
Presidente

# **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017**



Universidad Nacional de Moquegua



Índice

I. PRESENTACIÓN .....	3
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	3
III. MISIÓN Y VISIÓN .....	3
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNAM.....	4
V. NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA UNAM .....	4
VI. RESULTADO DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) – UNAM .....	5
VII. ETAPA DE EJECUCIÓN .....	17
VIII. ANEXOS .....	19

## I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 de la Universidad Nacional de Moquegua ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y servicios brindados a la comunidad universitaria y ciudadanía en general. Para ello se han vinculado los planes institucionales teniendo en cuenta que la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del servidor y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que articule las necesidades organizacionales con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

## II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

1. Mejorar la formación profesional, de calidad de los estudiantes de la Universidad Nacional de Moquegua.
2. Promover la investigación e innovación en la comunidad universitaria.
3. Promover la responsabilidad social y los servicios de extensión cultural y proyección hacia la comunidad universitaria.
4. Fortalecer la gestión Institucional de la Universidad Nacional de Moquegua.



## MISIÓN Y VISIÓN

### Misión:

*"Formar profesionales con alto nivel académico, promoviendo la investigación en los estudiantes y docentes universitarios, con sentido humanístico ético, que contribuyan al desarrollo de la región y del país".*

### Visión:

*"Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores y saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando su capital cultural y natural con avances mundiales".*



#### IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNAM

##### 1. Alta Dirección

- a. Presidencia
- b. Vicepresidencia Académica
- c. Vicepresidencia de Investigación

##### 2. Órganos de Línea

- a. Facultad de Humanidades
- b. Facultad de Ingeniería

##### 3. Órgano de Control

- a. Órgano de Control Institucional

##### 4. Órgano de Apoyo

- a. Dirección General de Administración
- b. Secretaria General
- c. Oficina de Imagen Institucional
- d. Oficina de Infraestructura y Gestión de Proyectos
- e. Oficina de Supervisión y Liquidación de Proyectos
- f. Dirección de Actividades y servicios académicos
- g. Dirección de Bienestar Universitario
- h. Dirección de Responsabilidad Social y Ambiental
- i. Dirección de Gestión de la Calidad y Acreditación Universitaria
- j. Dirección de Mediación e Inserción Laboral
- k. Dirección de Admisión
- l. Centro de Idiomas
- m. Centro de capacitación en Tecnologías de la Información y Comunicación
- n. Centro de Estudios Pre- Universitarios
- o. Dirección de Gestión de la Investigación
- p. Dirección de Difusión, Transferencia de Tecnología, Patentes y Repositorio
- q. Dirección de Coordinación de institutos de investigación
- r. Dirección de cooperación nacional e internacional

##### 5. Órgano de Asesoramiento

- a. Oficina de Asesoría Legal
- b. Oficina de Planificación y Desarrollo



#### V. NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA UNAM

D. Leg. 276	D. Leg. 1057	Ley N°30220 (Régimen Especial)	Total de servidores
38	36	41	107



VI. RESULTADO DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) – UNAM

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 01

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	Oficina de Planificación y Desarrollo	Especialista en Presupuesto	Varios	Comprender el rol del Presupuesto Público como herramienta de gestión de las finanzas públicas. Reconocer el funcionamiento del sistema de presupuesto público 2017.	Presupuesto Público 2017	Formación Laboral	Taller	C1	8	Iniciar y aplicar los alcances de las novedades en la gestión presupuestaria 2017 y su impacto en la ejecución del gasto, para gestionar estratégicamente los recursos del Estado	Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 5000	S/. 0	
2	Dirección de Cooperación Nacional e Internacional	Director, Asistente	Varios	Establecer relaciones de colaboración con instituciones, universidades, empresas del sector público y privada.	Internacionalización de la Educación Superior	Formación Laboral	Taller, Conferencia (Seminario)	C1	8	Conocer el proceso de internacionalización de las instituciones de educación superior	Reacción y Aprendizaje	Presencial, Virtual	Cuarto Trimestre	S/. 4,000	S/. 2,000	
3	Dirección de Gestión de la Investigación	Director, Especialista, Asistente	Milton Cesar León Calvo, Lucía Martín Arce Parichahua	Impulsar el desarrollo de la investigación que coadyuven al mejoramiento de la calidad de enseñanza - aprendizaje	Ley de canon, sobre canon y regalías mineras	Formación Laboral	Curso, Taller	C1	8	Conocer la Ley de canon, sobre canon y regalías mineras	Aprendizaje	Presencial y/o Virtual	Cuarto Trimestre	S/. 3,000	S/. 0	
4	Facultad de Ingeniería y Gestión Pública y Desarrollo Social, DBU	Docentes (Transversal)	Varios	Adquirir conocimientos académicos para la mejora del desempeño de docentes	Emprendimiento e innovación, Pensamiento Disruptivos, Lean StarUp, Business Model Canvas y otros.	Formación Laboral	Curso, Taller	C1	8	Mejorar los niveles de integración, compromiso, en las áreas de investigación.	Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 350	S/. 0	





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 02**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
5	DPO, DBU, DGI, OTI, OII, DASA, OIGP, OSIP, OCU, DGCALU, SG	Transversal	varios	orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión para la efectiva prestación de servicios	Sistema Nacional de programación Multianual – Gestión de proyectos de inversión (Invierte. Pe)	Formación Laboral	Curso, Taller, Diplomado	B	8	Conocer el nuevo sistema de inversión pública - Invierte Pe		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3500	S/. 500
6	Oficina de Recursos Humanos	Jefatura, Remuneraciones	Varios	Contar con información actualizada y sistematizada para la toma de decisiones	Taller de Aplicativo Informativo para registro centralizado de planillas y de datos de los RR. HH. del Sector Público AIRHSP	Formación Laboral	Curso, Taller	C1	7	Asegurar una completa y permanente actualización del mencionado aplicativo Informativo sobre la base del registro		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 350	S/. 0
7	Oficina de Asesoría Legal	Jefatura	Oscar Ledonias Lagoz Calsin	Brindar asesoramiento a los Organos de Gobierno de la Alta Dirección, sobre aspectos jurídicos -legales,	Derecho Administrativo y Gestión Pública – "Últimas Modificaciones"	Formación Laboral	Diplomado	D	7	Ejercer la representación jurídica legal de la Universidad/		Reacción, Aprendizaje y aplicación	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 400	S/. 1,000
8	Oficina de Asesoría Legal	Abogado I	Lisbeth Pamela Gómez Quispe	Emitir informes legales	Actualización en Derecho Administrativo	Formación Laboral	Curso	C1	8	Contribuir en los aspectos legales y administrativo		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 400	S/. 1,000





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 03**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
9	OAL, EPIM	Secretaria, Secretaria EPIM	Jessica Ayme Huarcaya Alvarez, Daisy Yanet Calizaya Flores	Redactar documentos administrativos y legales.	Redacción documentaria y argumentación Jurídica	Formación Laboral	Taller	C1	6	Dominar el proceso de redacción documentaria y argumentación jurídica		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 800	S/. 1,000
10	Oficina de Asesoría Legal	Secretaria	Jessica Ayme Huarcaya Alvarez	Redactar documentos administrativos y legales.	Actualización en derecho penal y procesal Penal	Formación Laboral	Curso, Taller	C1	6	Actualizar los conocimientos en derecho Penal y procesal penal		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 400	S/. 1,000
11	DIGA,OPD,OAL,O LOSG, OEF, DBU, DGI,OTI, OUI, DASA ,OSIP, OIGP, OCI, DGCALU, SG, ORH, OGI,PREES, VIPAC, VIPIN	Trasversal	varios	Realizar evaluación institucional a través de procedimientos administrativos y académicos que conlleve al licenciamientos y la Acreditación Universitaria.	Sistemas de gestión de la calidad universitaria. Excelencia y aseguramiento de la calidad	Formación Laboral	Curso, Taller.	C1	7	Diseñar el sistema de gestión de la calidad en la UNAM		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500	S/. 1,000
12	Dirección de Gestión de la Calidad y Acreditación Universitaria	Director, Especialista	Gregorio Arroyo Japura, Leyla Yanina Núñez Yauri	Realizar evaluación institucional a través de procedimientos administrativos y académicos que conlleve al licenciamientos y la Acreditación Universitaria.	Calidad Universitaria	Formación Laboral	Curso, Taller,	C1	7	Diseñar e implementar la calidad en los servicios brindados por la Universidad		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 2,000	S/. 1,000





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC-N° 04**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	CODIGO DE PERTINENCIA	RANGO DE	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
											DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
13	Dirección de Gestión de la Calidad y Acreditación Universitaria	Director, Especialista	Gregorio Arroyo Japura, Leyla Yanina Núñez Yauri	Realizar la evaluación institucional a través de procedimientos administrativos y académicos que conlleve al Licenciamientos y la Acreditación Universitaria.	Procesos de autoevaluación con fines de acreditación universitaria	Formación Laboral	Curso, Taller.	C1	7	Diseñar el Proceso de Autoevaluación de la Universidad	Fortalecer los procesos de acreditación y acercamiento a los avances del conocimiento en áreas de educación física, recreación.	Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 2,000	S/. 1,000	
14	Unidad de Recreación Deporte y Cultura	Jefe de la Unidad de Recreación Deporte y Cultura	Yoni Laqueticona Trintaya	Desarrollar proyectos deportivos como olimpiadas universitarias, campeonatos internos,	Congreso Internacional de Educación Física	Formación Laboral	Curso, Taller.	C1	8	Contribuir en las ventajas de herramientas de trabajo social, genograma en la evaluación al usuario, metodologías sociales.	Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 500	S/. 0		
15	Unidad de salud y Asistencia Social	Coordinador	Marlene Cajaña Quispe	Desarrollar programas de bienestar y asistencia social al estudiante y la comunidad universitaria en general.	Intervención social desde el campo del trabajo social	Formación Laboral	Taller, curso, conferencia	C1	8	Acceder a información veraz y correcta sobre las enfermedades de transmisión sexual y su prevención, Respiratorias agudas y otros.	Reacción y Aprendizaje	Presencial, virtual	Tercer Trimestre	S/. 500	S/. 0		
16	Unidad de Salud	Especialista Enfermera, Asistente Social	Mirian Elizabeth Apaza Quintanilla, Marlene Vicentina	Realizar atenciones de enfermería de urgencia y emergencia y actividades preventivas promocionales	Infecciones, ETS, Actualización en programas del adolescente y promoción de la salud.	Formación Laboral	Curso, Taller.	C1	8		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer y Cuarto Trimestre	S/. 1000	S/. 0		





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 05**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE ABORRA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
17	Unidad de Deportes, Recreación y Cultura	asistentes	Victor Luis Serruto Murillo	Establecer, conducir y ejecutar las políticas para el desarrollo de los servicios de salud, asistencia social, culturales, deportivos y de recreación.	Olimpática intermedia y avanzada.	Formación Laboral	Cursos, talleres, pasantía	C1	8	Adequar los conocimientos de utilidad de sus múltiples herramientas de trabajo, así como las novedades de versión		Reacción y Aprendizaje	Presencial, virtual	Cuarto Trimestre	S/. 500	S/. 0
18	DIGA, OPD, OAL, OI, OSS, OEF, D, BU, JG, OTI, OII, DASA, OSIP, OI GP, OCI, DGCA U, S6, ORH	Trasversal	Varios	Mejorar los procesos de contrataciones y adquisiciones, contratos y convenios.	Reglamento de la Ley de contratación del estado y modificatoria.	Formación Laboral	Curso y/o Taller	C1	8	Conocer y analizar los principales cambios producidos en la Ley de Contrataciones del Estado, Ley N° 30225 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 350-2015-EF		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3500	S/. 500
19	Escuela Profesional de Ingeniería de Minas	Docente	José Orlando Quintana Quispe	Promover y desarrollar el perfeccionamiento académico profesional, ejecutar y evaluar actividades académicas de perfeccionamiento	Seminario de Matemáticas	Formación Laboral	Conferencia (Seminario / Congreso)	C1	8	Aplicar el conocimiento referente al seminario de Matemáticas		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 800	S/. 3.000
20	Escuela Profesional de Ingeniería de Minas	Docente	Victor Damián Cahana Quispe	Promover y desarrollar el perfeccionamiento académico profesional, ejecutar y evaluar actividades académicas de perfeccionamiento	Capacitación de Físicos	Formación Laboral	Conferencia (Seminario / Congreso)	C1	8	Aplicar el conocimiento obtenido de Física		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 800	S/. 3.000





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 06**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
21	Escuela Profesional de Ingeniería de Minas	Docente	Arquimedes León Vargas Luque	Promover y desarrollar el perfeccionamiento académico profesional, ejecutar y evaluar actividades académicas de perfeccionamiento	Congreso de Geología	Formación Laboral	Curso Conferencia (Congreso)	C1	8	Aplicar el conocimiento del congreso de Geología		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 1,200	S/. 3,000
22	Escuela Profesional de Ingeniería de Minas	Docente, jefe de Prácticas	Agapito Flores Justo, Ernesto Laricano Flores, Marcos Luis Quispe Pérez, Osmar Cuentas Toledo, Horlan Zegarra Hinojosa, Roy Guillier Ramos Mamani	Promover y desarrollar el perfeccionamiento académico profesional, ejecutar y evaluar actividades académicas de perfeccionamiento	Congreso de Minería	Formación Laboral	Curso Conferencia (Congreso)	C1	8	Aplicar el conocimiento del congreso de Minería		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 7,200	S/. 3,000
23	Escuela Profesional de Ingeniería de Minas	Docente (licencia actualmente)	Bertha Silvana Vera Barrios	Promover y desarrollar el perfeccionamiento académico profesional, ejecutar y evaluar actividades académicas de perfeccionamiento	Congreso Arquitectura	Formación Laboral	Curso Conferencia (Congreso)	C1	8	Aplicar el conocimiento del congreso de Arquitectura		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 800	S/. 2,000
24	DGCAU, DBU, OCE, OCIOCCITCS, ESCUELAS PROFESIONALES	Docentes	varios	Realizar la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde	Didáctica de la educación superior	Formación Laboral	Taller Conferencia (Seminario)	C1	8	Mejorar aplicación de procesos de enseñanza aprendizaje		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500	S/. 3000



**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 07**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
25	DGCAU, DBU, O CERE, OF. CEN .IDIOMAS, DCC TICS, DGI, ESCUELAS PROFESIONAL ES	Docente	Varios	Realizar la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde	Administración y Gestión Universitaria	Formación Laboral	Taller Conferencia (Seminarío)	C1	8	Promover el desarrollo de sus capacidades en técnicas de gestión en Planificación, recursos humanos en el ámbito universitario		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3.500	S/. 500
26	Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social	Docente	Varios	Realizar la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde	Investigación cuantitativa y cualitativa en Gestión Pública	Formación Laboral	Taller Conferencia (Seminarío)	C1	8	Promover el desarrollo de sus capacidades en investigación cuantitativa y cualitativa en Gestión Pública		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 3.500	S/. 500
27	Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial	Docente	Mario Roger Cotacallapa Sucapuca	Realizar enseñanza Superior Universitaria.:	Manejo de Instrumentos e equipos de Investigación	Formación Laboral	Taller y Conferencia (Pasantía)	C1	8	Dominar los procesos de Laboratorios de Ingeniería, Análisis de Alimentos y Tecnología Agroindustrial.		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 5.000	S/. 0
28	Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial	Docente	Rene German Sosa Vilca, Elias Escobedo Pacheco	Realizar enseñanza Superior Universitaria.	Química general, analítica y manejo de instrumentos y reactivos químicos	Formación Laboral	Taller y Conferencia (Pasantía)	C1	8	Dominar los procesos del Laboratorio de química, Química analítica, orgánica y físico química.		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 5.000	S/. 0

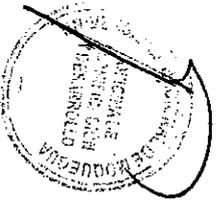




UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA / PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS "PDP"

**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 08**

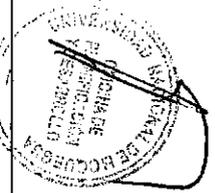
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANICO QUE ABORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
29	Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial	Docente	Maribel Rocío Pacheco Centeno	Realizar enseñanza superior Universitaria;	Aplicación de la biología en las ciencias agroindustriales	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer la aplicación de la biología en las ciencias agroindustriales		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 5,000	S/. 0
30	Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial	Docente	Nilton León Calvo	Realizar enseñanza superior Universitaria;	Matemática aplicada a las ciencias agroindustriales	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer y aplicar las Matemática aplicadas con enfoque a ciencias agroindustriales		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 5,000	S/. 0
31	Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial	Docente	Varios	Realizar enseñanza Superior Universitaria;	Operaciones unitarias en la Ingeniería agroindustrial y pos-cosecha	Formación Laboral	Curso, Taller y Conferencia (Pasantía)	C1	8	Actualizar los conocimientos de Instrumentación, Operaciones unitarias, pos cosecha y otros		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 5,500	S/. 0
32	Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental	Docentes (Transversal)	Varios	Adquirir conocimientos académicos para mejorar el desempeño de los servidores de la UNAM	Calibración de equipos de monitoreo de laboratorio y Campo	Formación Laboral	Taller	C1	8	Identificar los criterios generales de calibración y Conocer los requisitos de equipos y sistemas de gestión.		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 6,000	S/. 0





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC - N° 09**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
33	Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental	Docentes (Transversal)	Varios	Adquirir conocimientos académicos para mejorar el desempeño de los servidores de la UNAM	Aplicación y Manejo de Software Ambiental	Formación Laboral	Diplomado	D	8	Conocer y aplicar un enfoque amplio de conocimientos aplicativos de ecología, procesos productivos y gestión ambiental		Reacción, Aprendizaje y aplicación.	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 5,000	S/. 0
34	Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental	Docentes (Transversal)	Varios	Adquirir conocimientos académicos para mejorar el desempeño de los servidores de la UNAM	Gestión, Manejo y Tratamiento de Residuos Sólidos	Formación Laboral	Diplomado	D	8	comprender el manejo, tratamiento y disposición final de los residuos sólidos		Reacción, Aprendizaje.	Presencial	Tercer Trimestre	S/. 5,000	S/. 0
35	Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental	Docentes (Transversal)	Varios	Adquirir conocimientos académicos para mejorar el desempeño de los servidores de la UNAM	Energías Renovables, Ciencias Atmosféricas y Meteorológicas	Formación Laboral	Conferencia (Pasantía)	C1	8	Adquirir los conocimientos de la meteorología, de fuentes y transmisión de energía, balances de energía, masa e impulso, variaciones del clima y el cambio climático.		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 6,500	S/. 0
36	Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental	Docentes (Transversal)	Varios	Adquirir conocimientos académicos para mejorar el desempeño de los servidores de la UNAM	Biotecnología y Nanotecnología Ambiental	Formación Laboral	Conferencia (Pasantía)	C1	8	mejorar los niveles de investigación, química del medio ambiente enfocado hacia el desarrollo de tecnologías para el control y la prevención de la contaminación		Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 5,000	S/. 0





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 10**

N°	ORGANISMO ORGANIZACIONAL	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANISMO ORGANIZACIONAL AL QUE APORYA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
37	DIGA,OPD,OA,LO L,OSG,DEF,DEU, DGI,OTI,DI,DA,SA ,OIGP,OSLP,OCI, DGCAU,SG,ORH	(Trasversal)	Varios	Llevar el control a cabo el control gubernamental en la UNAM	Sistema de control Interno	Formación Laboral	Curso Taller	C1	8	Conocer los sistemas de control de la Institución		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,000	S/. 500
38	Oficina de Tecnologías de la Información	Analistas, especialista	Juan Carlos Clares, Yimi Ramos, Alex Yucra	Establecer medidas y controles que aseguran la confidencialidad, de los activos de Información	Seguridad Informática	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer medidas de seguridad Informática		Reacción, Aprendizaje	Virtual	Cuarto Trimestre	S/. 1,000	S/. 0
39	Oficina de Tecnologías de la Información	Analistas, especialista	Juan Carlos Clares, Yimi Ramos, Alex Yucra	Asegurar una mayor integridad, confidencialidad de la información mediante la recomendación de seguridad y control.	Auditoría de sistema/ Informática	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer las auditoría Informática		Reacción, Aprendizaje	Virtual	Cuarto Trimestre	S/. 1,000	S/. 0
40	Oficina de Tecnologías de la Información	Analistas, especialista	Juan Carlos Clares, Yimi Ramos, Alex Yucra	Programar en la web las últimas actualizaciones de tecnologías	Programación Web (PCY MÓVIL)	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer y aplicar la programación web		Reacción, Aprendizaje	Virtual	Cuarto Trimestre	S/. 1,000	S/. 0
41	Oficina de Tecnologías de la Información	Analistas, especialista	Juan Carlos Clares, Yimi Ramos, Alex Yucra	Estructurar la red de datos con tecnología actual para el ahorro de recursos	Redes de Comunicaciones	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer y aplicar estructura de redes de datos		Reacción, Aprendizaje	Virtual	Tercer Trimestre	S/. 1,000	S/. 0





**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC -N° 11**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBIR LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
42	Unidad de mantenimiento y servicio	Operadores	Martin Catarí Condori, victoria Jorge	Desarrollar actividades para la conservación, mantenimiento y limpieza de Infraestructura en general.	mantenimiento de servicios sanitarios, electricidad y Conservería	Formación Laboral	Curso Taller	C1	8	Conocer y aplicar mantenimiento de servicios sanitarios y electricidad		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 1600	S/. 0
43	Unidad de Transporte	Trasversal	Guido Marcial Javier	Programar y supervisar el mantenimiento de vehículos	Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Formación Laboral	Curso Taller	C1	8	Conocer procesos de mantenimiento de vehículos		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 900	S/. 0
44	Unidad de Seguridad y vigilancia	Trasversal	Varios	Proteger y custodiar los bienes de la universidad.	Seguridad y Vigilancia	Formación Laboral	Curso	C1	8	Conocer sistemas de seguridad y Vigilancia		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 1600	S/. 0
45	Oficina de Economía y Finanzas	Trasversal	Varios	Administrar con eficiencia y eficacia los recursos financieros optimizando el control y ejecución de ingresos y egresos	Sistemas Administrativos de Tesorería	Formación Laboral	Diplomado	D	8	Conocer el uso y aplicación del SIAF - TESORERÍA y proceso de contabilidad gubernamental y libros contables auxiliares		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3000	S/. 0
46	Todas los órganos y Unidades orgánicas	Trasversal	Varios	Revisar las normas legales y administrativas referidas al funcionamiento de las dependencias y al desarrollo de las actividades programadas.	Delitos contra la administración pública	Formación Laboral	Curso Taller	C1		Identificar las normatividades respecto a		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3000	S/. 0



**MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DNC-N° 12**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	CÓDIGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
47	Oficina de Logística; Unidad de Control Patrimonial	Jefe de Unidad de Patrimonio	Robert Alarcón Montalvo	Realizar el control de Bienes	Gestión Patrimonial del Sector Público	Formación Laboral	Diplomado	C1		Desarrollar el modulo del registro en el siga patrimonial incluyendo temas de saneamiento, administración, disposición e inventario		Reacción, Aprendizaje y aplicación.	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3500	S/. 2500
48	DIGA,OPD,OAL ,OL,OSG,OFF,D BU,DIGI,OTI,OI ,DASA,OIGP,O CI,DGCAU,SG, ORH,PRES,VIP AC,VIPIN,	Trasversal	Varios	Revisar las normas legales y administrativas referidas al funcionamiento de las dependencias y al desarrollo de las actividades programadas.	Ley de Procedimiento administrativo General Ley N° 27444 y sus modificatorias	Formación Laboral	Curso Taller	C1		Conocer las normas legales vigentes de la ley de procedimiento administrativo general		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3000	S/. 1000
49	OL; ORH; OPD; OFF y otras oficinas	Trasversal	Varios	Los procesos de contrataciones y adquisiciones y el cumplimiento de los respectivos contratos y convenios, conforme a la normatividad vigente	Conciliación y arbitraje	Formación Laboral	Curso Taller	C1		Conocer la teoría de convenio arbitral, acta de instalación y en la elaboración de un Laudo Arbitral		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3000	S/. 1000
50	OL; UCP;UAA;	Trasversal	Varios	Cumplir eficiente y oportunamente las obligaciones económicas, con entidades del estado, proveedores y colaboradores	SEACE 3.0 WEB	Formación Laboral	Curso Taller	C1		Conocer las características y funcionalidades implementadas en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado – SEACE en su versión 3.0 bajo el ámbito la Ley N° 30225 y su Reglamento.		Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 2500	S/. 1000



## VII. ETAPA DE EJECUCIÓN

### 1. Condiciones para su otorgamiento

- 1.1. La ejecución del Plan de Desarrollo de personas se iniciará Segundo semestre.
- 1.2. Contar con vínculo laboral y haber superado el periodo de prueba con la UNAM al momento del otorgamiento
- 1.3. La capacitación será de tipo de formación laboral
- 1.4. El otorgamiento y el acceso de la capacitación se basara en criterio objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- 1.5. El trabajador podrá acceder a una sola capacitación durante el ejercicio fiscal.

### 2. Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación

- 2.1. El servidor se obliga a permanecer en la entidad el periodo de tiempo que se establezca en función al valor de la capacitación tal como lo señala en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que se muestra a continuación:



Cuadro 1: Valor de la Capacitación para determinar la duración del Tiempo de permanencia	
Valor de la capacitación	Tiempo de permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario.
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario.
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario



El servidor civil antes de iniciada su capacitación refrendará el formato de compromiso de capacitación, en la cual compromisos o penalidades en caso de incumplimiento, autorizado se le descuenta de sus ingresos mensuales o liquidación de sus vacaciones pendientes, por los siguientes motivos tales como:

Devolución el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda.

Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la

acción de capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.

- o Incumplimiento del tiempo de permanencia en caso se desvincule por renuncia voluntaria, se descontara según sea el caso desde la parte proporcional del tiempo no cumplido de permanencia hasta el 100% del costo de la capacitación
- o La **No culminación** de la capacitación por razones personales el descuento será del 100% del monto pagado por la Entidad

### 3. ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad



#### NO SE CONSIDERA ACCION DE CAPACITACION:

- i. Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- ii. Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conlleve a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- iii. Las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el Trabajo (SST)
- iv. Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- v. Inducción
- vi. Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- vii. Los estudios primarios y secundarios.



### 4. FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

- 4.1. La capacitación se financia total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor.

- 4.2. También puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, nacionales o internacionales, públicas o privadas.
- 4.3. En caso el financiamiento sea parcial, la entidad donde labora el servidor puede asumir la diferencia.
- 4.4. El financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben través de modificaciones a dicho plan.
- 4.5. El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades previsto en el numeral 7.1 del presente plan.

En el presente ejercicio se utilizará como mecanismo la retroalimentación por lo que el Plan de Desarrollo de Personas 2017 no tendrá una valoración cuantitativa.

#### **COSTOS DE CAPACITACION**

El financiamiento de la capacitación comprende:

##### **Costos directos:**

Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.

##### **Costos indirectos:**

Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino en caso corresponda, titulación (gastos administrativos para la obtención del grado), entre otros.



#### **VIII. ANEXOS**



**ANEXO N°1 MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP -N° 01**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	DIGA,OPD,OAL,OL,OSG,DEF,DBU,DGI,OTT,OIL,DASA,OSI,P,OIGP,OCI,DGCA U,SG,ORH	(Trasversal)	varios	15	A3	Reglamento de la Ley de contratación del estado y modificatoria,	Formación Laboral	Curso y/o Taller	B	Aprendizaje , Aplicación	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500.00	S/. 500.00
2	OPD, DBU,DGI,OTT,OIL,DASA,OSI,P,OIGP,OSLP,O CI,DGCAU,SG	(Trasversal)	varios	15	A2	Sistema Nacional de Programación Multiannual -Gestión de Proyectos de Inversión (Invierte- Pe)	Formación Laboral	Curso y/o Taller	B	Aprendizaje , Aplicación	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500.00	S/. 500.00
3	DIGA,OPD,OAL,OL,OSG,DEF,DBU,DGI,OTT,OIL,DASA,OSI,P,OSLP,OCI,DGCA U,SG,ORH	(Trasversal)	varios	15	B5	Sistema de control Interno	Formación Laboral	Curso y/o Taller	C1	Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,000.00	S/. 500.00
4	DGCAU,DBU,OCERPE,OCI,OCCTICS, ESCUELAS PROFESIONALES	(Trasversal)	varios	15	S/C	Didácticas de la Educación Superior	Formación Laboral	Taller, Conferencia (Seminario)	C1	Aprendizaje , Aplicación	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500.00	S/. 300.00
5	DGCAU,DBU,OCERPE,OF,CEN,IDIOMAS,OCCTICS,DGI, ESCUELAS PROFESIONALES	(Trasversal)	varios	15	S/C	Administración y Gestión Universitaria	Formación Laboral	Taller , Conferencia (Seminario)	C1	Aprendizaje , Aplicación	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500.00	S/. 500.00
6	DIGA,OPD,OAL,OL,OSG,DEF,DBU,DGI,OTT,OIL,DASA,OSI,P,OCI,DGCAU,SG,ORH,PRES.,VIPAC,VIPIN.	(Trasversal)	varios	15	C1	Ley de Procedimiento administrativo General Ley N° 27444 y sus modificatorias	Formación Laboral	Curso, Taller	C1	Reacción, Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,000	S/. 1,000
7	DIGA,OPD,OAL,OL,OSG,DEF,DBU,DGI,OTT,OIL,DASA,OSI,P,OIGP,OCI,DGCA U,SG,ORH,OGI,PRE ES,VIPAC,VIPIN	(Trasversal)	varios	15	S/C	Sistemas de gestión de la calidad universitaria. Excelencia y aseguramiento de la calidad	Formación Laboral	Curso, Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	Cuarto Trimestre	S/. 3,500	S/. 1,000
<b>TOTAL</b>													<b>S/. 23, 500</b>	<b>S/. 4,300</b>



**ANEXO N° 2 SOLICITUD DE CAPACITACIÓN****Solicitud de Comisión de Servicios/Licencia para Capacitación**

Por medio del presente hago de conocimiento que soy beneficiario de una Acción de Capacitación, que requiere que me ausente del centro de trabajo, motivo por el cual solicito se me otorgue:

Comisión de Servicios ( )

Licencia ( )

Nombres Apellidos del Solicitante	
Órgano o unidad orgánica al que pertenece	
Puesto	
Funciones del Puesto	
Nombre de la Acción de Capacitación	
La Entidad que financia es:	Pública ( ) Privada ( )
Nombre de la entidad que financia la Acción de Capacitación	
Duración de la Acción de Capacitación	Fecha de Inicio: _____ Fecha de fin: _____
Tiempo de solicitud de licencia	
Describa brevemente como se vincula la Acción de Capacitación con las funciones del puesto o con los objetivos institucionales	



En caso la entidad me otorgue la licencia bajo el supuesto de suspensión imperfecta, asumo los compromisos y penalidades que determine.

\_\_\_\_\_  
FIRMA:

NOMBRE DE SOLICITANTE DE LA LICENCIA:

DNI:



## ANEXO N° 4 PROPUESTA DE APLICACIÓN

### I. Datos del beneficiario de capacitación:

Nombres Apellidos	
Puesto	
Órgano y/o Unidad orgánica:	

### II. Datos del superior inmediato:

Nombres Apellidos	
Puesto	
Órgano y/o Unidad orgánica:	

### III. Metodología:

#### Objetivo de la aplicación:

(Describir cual es el objetivo final de aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en la acción de capacitación)

#### Actividades:

Detalle a continuación las actividades necesarias para lograr el objetivo de aplicación planteado:



No.	Actividades a desarrollar	Plazo Máximo de Cumplimiento	Entregable

#### Nota:

La cantidad de actividades a considerar dependerá del tipo de acción de capacitación que haya recibido el beneficiario. Se pueden incluir las variables que el beneficiario considere necesarias. Asimismo, el beneficiario determinará el número de actividades que realizará como parte de su propuesta de aplicación.



MODELO  
DE  
FORMATO

(MODELO ) RESOLUCION PRESIDENCIAL  
N° -2017-UNAM

Moquegua ,.....

VISTOS, el Informe N°....-2017-ORH/DIGA/UNAM de ....Informe Legal N° .....

CONSIDERANDO:

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la constitución política del estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N°30220, Ley Universitaria reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno , académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con los artículos 6°, 7°, 9° y 10° del Estatuto Universitario;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 establece reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Reglamento de la norma anterior, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece en el artículo N° 3 que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas - PDP;

Que, el mismo artículo señala que las entidades deberán presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE del 8 de agosto de 2016, se derogó la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y se aprobó la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, que establece en su numeral 6.4.1.4. que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, según el numeral 6.4,1,1 de la Directiva, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación, encargado de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Con la visación del jefe de la oficina de Recursos Humanos, jefe de Planificación del desarrollo, de conformidad con lo dispuesto por la Resolución Ejecutiva N°141-2016/SERVIR/PE; el Decreto Legislativo N°1088 que aprueba la

SE RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP del año 2017 de la Universidad Nacional de Moquegua.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER**, que la Oficina de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR el Plan de Desarrollo de Personas aprobado por el artículo precedente.

**ARTÍCULO TERCERO.- HACER CONOCER**, la presente Resolución al Presidente, Vicepresidente, Dirección General de Administración y Oficinas Generales, para los fines pertinentes.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR**, a la Oficina de Tecnología de la Información, la publicación de la presente en la portal Web institucional