



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**RECTORADO**

**RESOLUCIÓN N° 253-2022-R**  
Lambayeque, 31 de marzo de 2022

**VISTO:**

El Oficio Virtual N° 607-2022-UNPRG/DGA-URRHH, de fecha 31 de marzo de 2022, presentado por el Ing. Angel Guillermo Castañeda Castañeda, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, sobre aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú señala que cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; y que las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.

Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y el artículo 9° del Estatuto de la Universidad señalan que el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que es inherente a las universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la ley universitaria y las demás normas aplicables.

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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 a los ciudadanos y las acciones de Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales". Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

Que, mediante Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo objeto es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Que, mediante Resolución N° 239-2022-R, de fecha 30 de marzo de 2022, se modifica la Resolución N° 165-2021-R-E, de fecha 29 de marzo de 2021, en el sentido de reconstituir el Comité de Planificación de Capacitación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, integrado por:

- |   |            |
|---|------------|
| 1. Jefe de la Unidad de Recursos Humanos            | PRESIDENTE |
| 2. Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto | MIEMBRO    |
| 3. Representante de la Alta Dirección               | MIEMBRO    |

Que, mediante Oficio N° 018-2022-virtual-UCAP, de fecha 24 de marzo de 2022, dirigido al Ing. Angel Guillermo Castañeda Castañeda, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la Lic. Luzmila Tello Rosales, Jefa de la Unidad de Capacitación, adjunta el Plan de Desarrollo de Personas PDP-UNPRG-2022, dirigido al personal administrativo de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Que, mediante Memorando N° 344-2022-OPP, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto dirigiéndose al Ing. Angel Guillermo Castañeda Castañeda, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, remite la Nota de Modificación Presupuestaria N° 0000000185, Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados, correlativo de Meta 0028, Especifica de Gasto 2. 3. 2 7. 3 2 Realizado Por Personas Naturales, por la suma de S/ 8, 700.00 (Ocho mil setecientos y 00/100 Soles), que serán utilizados en la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas- PDP 2022 de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Que, mediante Oficio N° 607-2022-UNPRG/DGA-URRHH, de fecha 31 de marzo de 2022, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, hace llegar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, validado por los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, solicitando su aprobación mediante resolución.





**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
RECTORADO**

**RESOLUCIÓN N° 253-2022-R**  
Lambayeque, 31 de marzo de 2022

Que, en uso de las atribuciones conferidas al Rector en el Art. 62.2 de la Ley Universitaria N° 30220 y el Art. 24.2 del Estatuto de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022 de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, el mismo que como anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°** Dar a conocer la presente resolución a los miembros del Comité, al Vicerrectorado Académico, Vicerrector de Investigación, Órgano de Control Institucional, Dirección General de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Unidad de Recursos Humanos, Jefa de la Unidad de Capacitación, SERVIR y demás instancias correspondientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**Dr. FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**  
Secretario General (e)



**Dr. ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELÁSQUEZ**  
Rector

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
PEDRO RUIZ GALLO**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS**

**PDP – 2022**

**Lambayeque, marzo 2022**

**COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA  
CAPACITACIÓN**

**Resolución N° 239-2022-R**

Ing° Ángel Guillermo Castañeda Castañeda  
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos  
**Presidente**

Lic. Abel Nilo Sairitupa Villafuerte  
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto  
**Miembro**

Lic. Adm. Gerardo Gaspar Deza Malca  
Director del Departamento Académico de Administración  
Representante de la Alta Dirección  
**Miembro**

-----

Lic. Luzmila Tello Rosales  
Responsable de Capacitación UNPRG

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**

**DIRIGIDO AL**

**PERSONAL NO DOCENTE DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL**

**P EDRO RUIZ GALLO**

**Lambayeque**

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
I. ASPECTOS GENERALES .....	5
1.1. Marco Normativo para la Gestión de la Capacitación .....	5
1.2. Alcance .....	6
1.3. Vigencia.....	6
II. DIAGNOSTICO.....	6
2.1. Resultado de diagnóstico.....	10
2.2. Identificación de necesidades de reforzamiento .....	11
III. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....	12
IV. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	12
4.1. Objetivos Estratégicos Institucionales.....	12
4.2. Misión .....	14
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA .....	14
VI. ACTIVIDADES A DESARROLLAR 2021 .....	16
VII. CRONOGRAMA.....	¡Error! Marcador no definido.
VIII. PRESUPUESTO.....	17
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1. Niveles de Evaluación de las Acciones de Capacitación.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 01 .....	¡Error! Marcador no definido.
ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE REACCIÓN O SATISFACCIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 02 .....	¡Error! Marcador no definido.
FORMATO DE EVALUACIÓN DEL NIVEL DE APLICACIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO 03 .....	18
CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO .....	18

## INTRODUCCIÓN

La capacitación tiene por finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad y contribuir a alcanzar los objetivos institucionales, como menciona el Art. 09 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece 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 a los ciudadanos y las acciones de Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales”

El Estado, a través de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, establece actividades de capacitación.

El PDP UNPRG 2022, ha sido formulado en base al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación –DNC de los servidores administrativos, teniendo en cuenta el orden de prioridades para la capacitación y los criterios del rango de pertinencia como: beneficios, tipo de función y objetivo. Estos datos, se recogieron de las Facultades y Oficinas donde labora el Personal Administrativo, mediante encuestas y entrevistas a los directivos y autoridades de la Universidad. El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2022 ha sido elaborado de manera conjunta por directivos de las diferentes unidades orgánicas, quienes han identificado y priorizado las necesidades de capacitación y el equipo de capacitación de la Unidad de Recursos Humanos.

### I. ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. Marco Normativo para la Gestión de la Capacitación

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023-2008, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.
- Decreto Supremo N°009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N°1025-2008.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- Resolución N° 488-2020-R, que aprueba el Plan Estratégico Institucional-PEI (2019-2024) Ampliado de la UNPRG.
- Resolución N° 020-2021-CU 21.01.2021 aprueba Reglamento de Organización y Funciones de la UNPRG.

### **1.2.Alcance**

El Plan de desarrollo de personas PDP-UNPRG-2022 para el personal administrativo es de aplicación para los trabajadores no docentes, que se encuentren comprendidos en los regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y para el Decreto Legislativo N° 1057-Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

### **1.3.Vigencia**

El Plan de desarrollo de personas PDP-UNPRG-2022 entra en vigencia a partir de su aprobación hasta diciembre 2022.

## **II. DIAGNOSTICO**

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo cuenta con catorce (14) facultades, en ellas se brinda soporte directo a la labor académica.

La incorporación del personal administrativo, ha tenido algunas dificultades en el sentido de que, en algunos casos, los trabajadores no contaban con el perfil adecuado para el puesto; sin embargo, el tiempo de permanencia en el puesto les dotó de conocimientos y experiencia. Esta situación hace algunos años se ha superado, aplicando criterios de mayor exigencia. El personal se ha venido

capacitando, a través de la Universidad y por iniciativa personal, de tal manera que ha llegado a obtener título profesional y en muchos casos Maestría y Doctorado.

Desde el año 2019, las Capacitaciones se realizan de acuerdo a la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Los puestos que ocupa el personal administrativo tienen relación con el CAP. Cada Facultad está integrada por decano, personal docente, personal no docente y estudiantes; los tipos de personas que laboran en cada una de ellas se encuentran agrupados de la siguiente forma:

**Personal Docente (RE):** Pertenecen al Régimen Especial (RE). Son los profesores dedicados al proceso enseñanza aprendizaje e investigación, adscritos al departamento académico de su especialidad y dictan las asignaturas contenidas en el plan de estudios de la carrera profesional a la que pertenecen. Tienen diferentes regímenes/dedicación: Profesores Principales, Asociados y Auxiliares; Dedicación: Exclusiva, Tiempo Completo, y Tiempo Parcial acorde a la necesidad institucional.

**Personal No Docente:** Presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Está conformado por personal vinculado a la gestión administrativa en las diversas oficinas de apoyo y asesoramiento.

En las facultades, el Personal No Docente se clasifica de la siguiente manera:

- Servidor Público Ejecutivo (SP-EJ): Desarrolla funciones administrativas, entendiéndose por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal perceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa y objetiva, imparcial e independiente a las personas. En la universidad lo conforman Directores de Sistema Administrativo I y II
- Servidor Público Especialista (SP-ES): El que ejecuta labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo

ocupacional. En la universidad lo conforman los profesionales de las diversas carreras profesionales.

- Servidor Público de Apoyo (SP-AP): El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional. En la universidad lo conforman el personal técnico y auxiliar.

Por otro lado, es importante precisar que el Cuadro de Asignación de Personal vigente tiene relación a los puestos que ocupan el personal no docente en las facultades; acorde con la descripción de Servidor Público: Ejecutivo, Especialista y de Apoyo.

La incorporación de personal no docente para las facultades está realizándose acorde a la necesidad de cada una de las facultades bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios – CAS Régimen DL 1057 y sus modificatorias, en concordancia directa para cumplir con las condiciones básicas de calidad que exige el modelo de Licenciamiento.

Los puestos del Cuadro Para Asignación de Personal UNPRG, se encuentran detallados en el Clasificador de Cargos aprobado mediante Resolución N° 270-2021-R-E de fecha 19 de mayo de 2021. En el siguiente cuadro se identifica el número de personal no docente que labora en cada facultad, indicando la situación del cargo, tanto los puestos ocupados (O) y los puestos previstos (P) para los siguientes años.

Tabla 1.

*Cantidad de cargos ocupados y previstos por Facultad- UNPRG.*

NUMERO DE ORDEN	FACULTAD	TOTAL	SITUACION DEL CARGO	
			O	P
1	Agronomía	34	20	14
2	Ciencias Biológicas	50	19	31
3	Ciencias Económicas Administrativas y Contables	31	14	17
4	Ciencias Físicas y Matemáticas	44	23	21
5	Ciencias Históricas Sociales y Educación	78	48	30
6	Derecho y Ciencias Políticas	32	13	19
7	Enfermería	25	15	10
8	Agrícola	22	13	09
9	Ingeniería Civil, Sistemas y Arquitectura	48	33	15
10	Ingeniería Mecánica y Eléctrica	29	10	19
11	Ingeniería Química e Industrias Alimentarias	43	15	28
12	Ingeniería Zootecnia	25	12	13
13	Medicina Humana	35	19	16
14	Medicina Veterinaria	31	11	20
<b>TOTAL, GENERAL</b>		<b>527</b>	<b>265</b>	<b>262</b>

Nota: O: Ocupado P: Previsto

Fuente: Elaborado por el equipo responsable

Tabla 2.

*Tota de personal por cargos de catorce facultades - UNPRG*

TOTAL, PERSONAL EN FACULTADES	CARGO OCUPADO	CARGO PREVISTO
527	265	262

Fuente: Tabla 1

Tabla 3.

*Total de personal por Alta Dirección- UNPRG*

TOTAL, PERSONAL EN ALTA DIRECCIÓN	CARGO OCUPADO	CARGO PREVISTO
700	448	249

Fuente: CAP

Tabla 4.

*Total de personal UNPRG*

TOTAL, PERSONAL UNPRG	CARGO OCUPADO	CARGO PREVISTO
1224	713	511

Fuente: CAP

## 2.1.Resultado de diagnóstico

La técnica empleada para realizar el diagnóstico fue la entrevista a las autoridades haciendo uso de un cuestionario (ver anexo 3), el cual se ha formulado con un total de doce (12) preguntas orientadas para poder recolectar información de las autoridades y jefes de mandos medios para identificar las necesidades de capacitación del personal no docente a su cargo. Así mismo, a través de una matriz de Servir, se recopiló información de las Facultades y Oficinas Centrales para que nos hagan llegar su requerimiento de necesidades de capacitación de su personal de acuerdo al perfil del puesto.

Se entrevistaron a nueve (09) decanos teniendo los siguientes resultados:

El 77% de los entrevistados indicaron que se encuentra conforme con la labor realizada por el personal no docente. El 90% de los entrevistados indicaron también que la labor de los administrativos se encuentra vinculados a la gestión académica solamente; y el 10% restante, considera que la labor del personal no docente contribuye en tres aspectos como son: gestión de las actividades académicas, gestión

del uso de ambientes académicas y gestión de equipos y materiales para el desarrollo académico.

En relación a las deficiencias que presentan el personal, la mayoría de los entrevistados han llegado identificar que las deficiencias que actualmente se presentan están relacionadas al trabajo remoto que se realiza debido a la pandemia por COVID-19, dado que los trabajadores no cuentan con internet y sus equipos de cómputo no son lo suficiente para mantener y mejorar su productividad, la Universidad no otorga las herramientas necesarias para que desarrollen su labor dificultando que su trabajo cumpla con los objetivos previstos. Otras debilidades identificadas es el manejo de las tecnologías de la información, dado que muchos de los administrativos desconocen principalmente las herramientas informáticas y por ende no pueden realizar con mayor eficiencia sus labores.

El 100% de los decanos señalaron que sí han recibido quejas sobre la atención de los trabajadores no docentes por parte de los usuarios las cuales están ligadas al trato que brindan y a la demora en la atención y solución de los problemas que presentan los usuarios (estudiantes).

Así mismo se ha entrevistado al Rector, Vicerrectores, Administrador General, Jefe de Recursos Humanos quienes señalaron que la labor desempeñada por los trabajadores administrativos es una labor de soporte a los procesos misionales de la Universidad como es el proceso académico, de investigación y la responsabilidad social universitaria, y ante esta importancia es elemental que se realice capacitaciones al personal administrativo relacionados a temas que sirvan de soporte a la gestión administrativa y académica.

## **2.2. Identificación de necesidades de reforzamiento**

En base a las entrevistas se identificaron las siguientes necesidades de capacitación:

### **a) Capacitaciones generales:**

- Capacitación que permita fortalecer habilidades blandas en el personal no docente.

- Capacitación en manejo de herramientas informáticas
- Capacitaciones en temas de liderazgo, identificación institucional.
- Capacitación Responsabilidad Institucional

b) Capacitaciones específicas:

- Capacitación en manejo y gestión de material bibliográfico
- Capacitación sobre manejo y gestión de ambientes académicos
- Capacitación sobre manejo y gestión de la carga horaria
- Capacitación sobre manejo y gestión documentaria
- Capacitación sobre manejo y gestión de laboratorios (de acuerdo a la especialidad) .
- Temas relacionados al manejo de presupuesto.

### III. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de capacitación y desarrollo profesional para el personal no docente 2022, tiene por objetivo actualizar, ampliar y cerrar brechas de conocimientos que permitan fortalecer las competencias de los servidores administrativos, para que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

### IV. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional 2022-2026 es el plan vigente, el mismo que fue aprobado mediante Resolución N°456-2021-CU de fecha 14 de octubre de 2021 y cuenta con INFORME TECNICO N° D000237-2021-CEPLAN-DNCPPEI emitido por CEPLAN.

#### 4.1.Objetivos Estratégicos Institucionales

Prioridad	OEI		Prioridad	AEI	
	Código	Descripción		Código	Descripción
1	OEI.01	Fortalecer el desarrollo continuo del proceso formativo de los estudiantes de pregrado y posgrado.	1	AEI.01.01	Capacidades fortalecidas en los docentes de la UNPRG
			2	AEI.01.02	Programas curriculares actualizados para los estudiantes
			3	AEI.01.03	Servicios y programas de bienestar optimizados para la comunidad universitaria
			4	AEI.01.04	Programas de posgrado articulados a las líneas de investigación

Prioridad	OEI		Prioridad	AEI	
	Código	Descripción		Código	Descripción
			5	AEI.01.05	Programa de mantenimiento de infraestructura y equipamiento adecuados para la comunidad universitaria
2	OEI.02	Promover investigación formativa y científica vinculada con el desarrollo e innovación tecnológica orientada a docentes y estudiantes.	1	AEI.02.01	Programa de desarrollo de la producción científica e intelectual implementado para investigadores
			2	AEI.02.02	Programas de capacitación en investigación e innovación formativa implementados para los docentes
			3	AEI.02.03	Programas de investigación formativa implementados para la comunidad académica
			4	AEI.02.04	Programas de desarrollo de patentes y semilleros implementados para la comunidad académica
			5	AEI.02.05	Programas de movilidad internacional implementados para los alumnos y docentes
3	OEI.04	Fortalecer los procesos de gestión institucional	1	AEI.04.01	Sistemas de la gestión de la calidad implementados en la universidad
			2	AEI.04.02	Carreras profesionales acreditadas en beneficio de la comunidad universitaria
			3	AEI.04.03	Presencia nacional de la universidad en los programas de becas para estudiantes
			5	AEI.04.04	Implementación del gobierno digital en la Universidad
			7	AEI.04.05	Centros de producción implementados en la universidad
			8	AEI.04.06	Servicio de registros de grados y títulos mejorado para los estudiantes universitarios
4	OEI.03	Ejercer la responsabilidad social como medio canalizador del saber en la relación Universidad-Sociedad-Cultura, en beneficio de la sociedad.	1	AEI.03.01	Programas de sostenibilidad ambiental articulados a la sociedad
			2	AEI.03.02	Programa de extensión cultural y proyección social vinculados a la comunidad

Prioridad	OEI		Prioridad	AEI	
	Código	Descripción		Código	Descripción
			3	AEI.03.03	Programa de innovación y emprendimiento implementado para la comunidad académica
5	OEI.05	Implementar la gestión de riesgos de desastres por peligros naturales y antrópicos	1	AEI.05.01	Programa de reducción de riesgos de desastres ante peligros naturales y antrópicos ejecutado en la universidad

#### 4.2.Misión

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo forma capital humano líderes con base científica, humanista y tecnológica; comprometida con la excelencia académica y la responsabilidad social, a partir de la creatividad e innovación, investigación científica y eficiencia operativa, contribuyendo al desarrollo sostenible del país y la sociedad en un contexto globalizado, dinámico e interconectado.

## V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

1. ÓRGANOS DE LA 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 INSITUCIONAL
  - 3.1. Órgano de Control Institucional
4. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO
  - 4.1. Oficina de Asesoría Jurídica.
  - 4.2. Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
    - 4.2.1. Unidad de Planeamiento y Presupuesto
    - 4.2.2. Unidad de Modernización
    - 4.2.3. Unidad Formuladora
  - 4.3. Oficina de Gestión de la Calidad
  - 4.4. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.

4.5. Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

5. ADMINISTRACIÓN

INTERNA: ÓRGANOS DE

APOYO 05.1. Dirección

General de Administración

5.1.1. Unidad de Contabilidad

5.1.2. Unidad de Tesorería

5.1.3. Unidad de Abastecimiento

5.1.4. Unidad de Recursos Humanos

5.1.5. Unidad Ejecutora de Inversiones

5.1.6. Unidad de Servicios Generales

5.2. Oficina de Tecnologías de la Información

5.3. Secretaría General

6. ÓRGANOS DE LÍNEA

6.1. Consejo de Facultad

6.2. Decanato

6.2.1. Departamento Académico

6.2.2. Escuela Profesional

6.2.3. Unidad de Investigación

6.2.4. Unidad de Posgrado

ÓRGANOS DEPENDIENTES DEL RECTORADO

6.3. Escuela de Posgrado

ÓRGANOS DEPENDIENTES DEL VICERRECTORADO ACADÉMICO

6.4. Dirección de Responsabilidad Social Universitaria

6.5. Dirección de Bienestar Universitario

6.5.1. Unidad de Recreación y Deporte de Alta Competencia

6.5.2. Unidad de Servicios Sociales

6.6. Dirección de Servicios Académicos

6.6.1. Unidad del Sistema de Bibliotecas

6.7. Dirección de Admisión

ÓRGANOS DEPENDIENTES DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

6.8. Dirección de Producción de Bienes y Servicios

6.9. Dirección de Incubadora de Empresas

6.10. Dirección de Innovación y

Transferencia Tecnológica

6.11. Instituto de Investigación

06.11.1. Unidad de Editorial Universitaria

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PDP-UNPRG- 2022

Nº	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Monto total costos directos S/.	Monto total costos indirectos S/.
1			VARIOS			LEY DE PRESUPUESTO	Formación laboral	Conferencia			Virtual		600	
2			VARIOS			PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Formación laboral	Conferencia			Virtual		300	
3			VARIOS			FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROY. DE INV.	Formación laboral	Conferencia			Virtual		1,200	
4	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Director Sist. Adm. Y Responsable manejo Sistema	VARIOS	60	A5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO (SIAF Y SIGA)	Formación laboral	Taller	C1	Aplicación	Virtual	III TRIM.	1,200	
5	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Encargados de bibliotecas	VARIOS	50	J5	ORGANIZACIÓN DE BIBLIOTECAS Y SU VIRTUALIDAD.	Formación laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III TRIM.	1,200	
6	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Transversal	VARIOS	826	J5	MANEJO DEL ESTRÉS Y LAS EMOCIONES	Formación laboral	Taller	C1	Reacción	Virtual	III TRIM.	300	

7	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Transversal	VARIOS	826	J5	COMUNICACIÓN ACERTIVA Y EMPATÍA	Formación laboral	Conferencia	C1	Reacción	Virtual	III TRIM.	300	
8			VARIOS			GESTIÓN DEL CONFLICTO	Formación laboral	Taller			Virtual		600	
9			VARIOS			LIDERAZGO, ETICA Y RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL.	Formación laboral	Taller			Virtual		1,500	
10	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Personal que labora en jardines	VARIOS			MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA. CONSERVACIÓN DE JARDINES	Formación laboral	Curso			Virtual		600	
11	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Personal que labora en laboratorios	VARIOS			PROTOCOLOS Y ATENCIÓN EN LABORATORIO DE LA UNIVERSIDAD	Formación laboral	Conferencia			Virtual		300	
12	Facultades, Oficinas Centrales, Unidades Organicas y EPG	Personal de OAP	VARIOS			MANEJO Y GESTIÓN DE CARGA HORARIA	Formación laboral	Conferencia			Virtual		300	
13			VARIOS			USO DE AMBIENTES ACADÉMICOS Y EQUIPOS	Formación laboral	Conferencia			Virtual		300	
TOTAL S/.													8700	

## **VII PRESUPUESTO**

De acuerdo al análisis pormenorizado del presente plan de capacitación, se ha estimado el presupuesto, cuyo monto total asciende a Ocho mil setecientos y 00/100 soles (S/ 8,700.00 soles), para la realización de las acciones de capacitación 2022, teniendo en cuenta que contamos con el apoyo de docentes y profesionales administrativos de nuestra Universidad, razón por la cual nuestro presupuesto es austero.

**ANEXO 01**

**CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO**

### Entrevista a autoridades y jefes de mandos medios

**Objetivo:** conocer la percepción que tienen las autoridades y jefe de mandos medios a cerca de las capacidades profesionales/ laborales de las personas que trabajan bajo su conducción.

A continuación, se formularán algunas preguntas para poder alcanzar el objetivo antes detallado:

1. ¿Considera que el personal no docente contribuye al cumplimiento de objetivos de la Universidad?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Las funciones del personal administrativo a su cargo contribuyen a:
  - a. Gestionar las actividades académicas
  - b. Gestionar el uso de ambientes académicos
  - c. Gestionar los equipos y materiales relacionados al desarrollo académico\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Cuáles son las deficiencias que ha percibido en el personal no docente que dificulta el cumplimiento de los objetivos institucionales.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Cuál considera que son las causas que originan las deficiencias en el desempeño de las funciones del personal no docente.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. ¿Cuáles serían las capacitaciones generales que considera necesarias para que su equipo mejore, y contribuya de manera más efectiva al cumplimiento de objetivos institucionales?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. ¿Cuáles serían las capacitaciones específicas que considera que necesita su personal a cargo para cumplir con las funciones que tienen asignada?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Considera que la Universidad proporciona a sus trabajadores las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

- 
- 
8. Ha recibido o sabe de quejas que los usuarios (estudiantes) han realizado sobre la atención y el servicio recibido por parte de trabajadores no docentes.

- 
- 
9. De ser no su respuesta en la pregunta anterior, ¿Por qué considera que no se ha presentado quejas? ¿Será debido a la efectividad en la atención o prestación del servicio al usuario? ¿Podría dar su apreciación sobre este punto?

- 
- 
10. ¿Tiene conocimiento que a inicios de cada año la Unidad de Recursos Humanos solicita a las facultades y oficinas de la alta dirección un análisis el diagnóstico de necesidades de capacitación para determinar las capacitaciones al personal no docente?

- 
- 
11. ¿Su facultad u oficina ha cumplido con enviar ese diagnóstico?

- 
- 
12. Tiene conocimiento sobre si se ha realizado capacitaciones específicas a los trabajadores no docentes relacionados a las funciones que desempeñan.