



RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 937-2024-UNACH/CO

Chota, 29 de octubre del 2024

LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

VISTO: El Informe N° 000105-2024-UNACH/URH, de fecha 18 de octubre del 2024, emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, referido a la solicitud de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, prescribe que la 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 la Ley N° 29531, publicada el 11 de mayo del 2010, en el Diario Oficial El Peruano, se creó la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en la provincia de Chota del departamento de Cajamarca, destinada a impartir educación superior, promover el estudio de la realidad nacional, la investigación científica, la difusión del saber y la cultura, la extensión y la proyección social para contribuir al desarrollo local, regional y nacional;

Que, el Documento Normativo "Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución" aprobado por la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, de fecha 27 de julio del 2021, prescribe:

"VI DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1 DE LAS COMISIONES ORGANIZADORAS

(...)

6.1.4 Funciones de la Comisión Organizadora

Las funciones de la Comisión Organizadora son las siguientes:

(...)

b) Aprobar y velar por el adecuado cumplimiento del Estatuto, Reglamento y documentos de gestión de la universidad;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece: "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, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, prescribe: "La capacitación tiene como finalidad cerrar las





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD



brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. 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, La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado peruano. La directiva tiene por objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación;

Que, el Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, aprobado por Resolución de Comisión Organizadora N° 295-2022-UNACH, de fecha 03 de junio de 2022, prescribe: “(...)

Artículo 43°.- Atribuciones de la UNACH Corresponde a la UNACH planificar, organizar, coordinar, dirigir, orientar, controlar y reglamentar las actividades de personal en el centro de trabajo, a través del establecimiento de políticas destinadas a la consecución de sus objetivos, con observancia de las disposiciones legales vigentes; teniendo, además de las contenidas en los instrumentos de gestión y en su normativa interna, las siguientes atribuciones: (...) g) Efectuar evaluaciones periódicas sobre el desempeño laboral y rendimiento de el/la servidor/a civil, a fin de determinar su capacidad e idoneidad, obtener datos para establecer el contenido de las capacitaciones, así tener información para realizar promociones, cambios o remplazos.

(...)

Artículo 47°.- Los/Las servidores/as civiles gozan de todos los derechos y beneficios previstos en la legislación Vigente. En dicho marco, con carácter enunciativo y no limitativo, los/las servidores/as civiles gozan de los siguientes derechos: “(...)

k) A recibir capacitación, acorde a los objetivos institucionales que favorezcan su desarrollo profesional y técnico, conforme a las normas internas vigentes.

Artículo 61°.- Gestión de la capacitación

La URH es la encargada de conducir la gestión de la capacitación en la UNACH, a través del Plan de Desarrollo de las Personas, elaborado en virtud a la formulación de necesidades de capacitación emitidas por los diferentes órganos de la Entidad”

Que, mediante el informe N° 000105-2024-UNACH/URH, de fecha 18 de octubre del 2024, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Universidad





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD

Nacional Autónoma de Chota;

Que, en Sesión Ordinaria de Comisión Organizadora de fecha 28 de octubre del 2024, por unanimidad de votos de los integrantes de la Comisión Organizadora, se aprobó, derivar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para que otorgue la disponibilidad presupuestal, hasta por la suma de S/ 15,000.00 (Quince mil con 00/100 soles) y con la dispensa de la lectura y aprobación del Acta;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria – Ley N° 30220 y por la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, DERIVAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Universidad Nacional Autónoma de Chota a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para que otorgue la disponibilidad presupuestal, hasta por la suma de S/ 15,000.00 (Quince mil con 00/100 soles) y por los demás fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR a la secretaria general notificar la presente resolución a los órganos y unidades administrativas en el modo y forma de Ley, para los fines pertinentes y publicarlo en el portal web institucional.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÍMPLASE

Dr. Romel Pinedo Ríos
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional Autónoma de Chota

Abg. Ivan Rolando Terrones Castañeda
Secretario General
Universidad Nacional Autónoma de Chota

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

LICENCIADA CON RES. N°160-2018-SUNEDU/CD



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2024

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



Setiembre - 2024

Chota, Cajamarca - Perú



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. CARLOS RAFAEL SUÁREZ SÁNCHEZ

Presidente de la Comisión Organizadora

Dr. VALENTÍN VÍCTOR PAREDES OLIVA

Vicepresidente Académico

Dra. MERCEDES MARLENI BARDALES SILVA

Vicepresidente de Investigación





COMITÉ DE LA PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Resolución Presidencial N° 042-2021-UNACH

Abg. EMERSON MANUEL SÁNCHEZ BAZÁN

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

Presidente

CPC. KEWIN ANTHONY MUÑOZ MEREL

Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Miembro

Mg. NANCY SEMPETEGUI SÁNCHEZ

Directora de la Dirección de Bienestar Universitario

Miembro





I. Presentación

La Universidad Nacional Autónoma de Chota (en adelante UNACH), es una institución académica y científica, integrada por docentes, estudiantes y graduados, que brinda formación profesional humanística y desarrolla investigación científica, tecnológica e innovadora, promoviendo la difusión del conocimiento científico y realizando transferencia tecnológica, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la sociedad.

La UNACH es personería jurídica de derecho público, sin fines de lucro. Su personería y representación legal la ejerce el Titular del Pliego. Se gobierna autónomamente y democráticamente por sus integrantes, en el marco de la Constitución del Estado, Ley Universitaria N° 30220 (Ley Universitaria), Estatuto, Reglamento General, Reglamentos internos y/o específicos.

La UNACH, como entidad pública, de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y concordado con el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1023; ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2024, que ha sido elaborado teniendo como base los objetivos estratégicos institucionales y los lineamientos establecidos por SERVIR.

El objetivo del PDP 2024, es incrementar los conocimientos de nuestros servidores, potenciando sus capacidades y habilidades que permitan un mejor desempeño en sus labores y el cierre de brechas en nuestros servidores civiles, para el bien de la Universidad contribuyendo al cumplimiento de objetivos estratégicos y un mejor servicio a nuestros usuarios tanto internos como externos.



II. Objetivos estratégicos institucionales:

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
OEI.01 Fomentar la Investigación, desarrollo e innovación con enfoque territorial en la comunidad universitaria.	AEI.01.01 Programa de fortalecimiento de capacidades en investigación de forma permanente y especializada para docentes y estudiantes investigadores.
	AEI.01.02 Fondos concursables de investigación implementados para la comunidad universitaria.
	AEI. 01.03 Programa de investigación formativa pertinente para los estudiantes de pregrado.



"PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2024"

	<p>AEI.01.04 Programa de desarrollo de planes de negocio implementado por la Universidad para el emprendimiento de la comunidad estudiantil.</p> <p>AEI.01.05 Programa de desarrollo de la producción científica implementada para investigadores.</p> <p>AEI.01.06 Programa de desarrollo de propiedad intelectual implementado para investigadores.</p> <p>AEI.01.07 Programa de transferencia tecnológica ejecutadas a la comunidad universitaria y público externo.</p> <p>AEI.01.08 Programas de movilidad internacional implementados para los alumnos y docentes.</p>
OEI.02 Fortalecer la calidad de formación profesional de los estudiantes universitarios.	<p>AEI.02.01 Programas curriculares actualizados e implementados para los estudiantes universitarios.</p> <p>AEI.02.02 Programa de servicios educacionales complementarios básicos, fortalecido para los estudiantes universitarios.</p> <p>AEI.02.03 Programa de mantenimiento de infraestructura y equipamiento adecuados para la comunidad universitaria.</p>
OEI.03 Promover las actividades de integración, extensión sociocultural y responsabilidad social en la comunidad universitaria.	<p>AEI.03.01 Programa de Extensión cultural y proyección social vinculada a la comunidad.</p> <p>AEI.03.02 Programas y servicios para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades implementadas para la comunidad universitaria, población externa y personal docente en los Centros Productivos.</p>
OEI.04 Fortalecer la gestión institucional.	<p>AEI.04.01 Procesos de Gestión Institucional en mejora continua implementados para la comunidad universitaria.</p> <p>AEI.04.02 Capacidades fortalecidas del recurso humano de la universidad.</p> <p>AEI.04.03 Licenciamiento Institucional permanente para la Universidad Nacional Autónoma de Chota.</p> <p>AEI.04.04 Instrumentos de gestión actualizados y/o elaborados para la mejora continua de la institución.</p> <p>AEI.04.05 Gobierno Digital implementado para la comunidad universitaria.</p>
OEI.05 Implementar la gestión de riesgo de desastres en la comunidad universitaria.	<p>AEI.05.01 Plan de Contingencia en gestión interna de riesgos de desastres implementado en la universidad.</p>



El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 se encuentra en el Objetivo Estratégico Institucional 04 "Fortalecer la gestión institucional" Acción Estratégica Institucional – AEI.04.02, cuyo indicador es: Porcentaje de acciones del Plan de Desarrollo de las personas implementadas.



III. Misión y Visión

Misión:

"Brindar formación profesional humanística y desarrollar investigación científica, tecnológica e innovadora, promoviendo la difusión del conocimiento científico y realizando transferencia tecnológica, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la sociedad".

Visión:

"Los peruanos acceden a una educación que les permite desarrollar su potencial desde la primera infancia y convertirse en ciudadanos que valoran su cultura, conocen sus derechos y responsabilidades, desarrollan sus talentos y participan de manera innovadora, competitiva y comprometida en las dinámicas sociales, contribuyendo al desarrollo de sus comunidades y del país en su conjunto".

IV. Estructura orgánica:

La estructura orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Chota es la siguiente:

01. Órganos de Alta Dirección

- 01.1. Asamblea Universitaria
- 01.2. Consejo Universitario
- 01.3. Rectorado
- 01.4. Vicerrectorado Académico
- 01.5. Vicerrectorado de Investigación

02. Órganos especiales

- 02.1. Defensoría Universitaria
- 02.2. Tribunal de Honor
- 02.3. Comisión Permanente de Fiscalización
- 02.4. Órgano de Control Institucional

03. Órgano de Control Institucional

04. Administración Interna: Órganos de Asesoramiento

- 04.1. Oficina de Asesoría Jurídica
- 04.2. Oficina de Planeamiento y Presupuesto





- 04.2.1. Unidad Formuladora
- 04.2.2. Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
- 04.3. Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
- 04.4. Oficina de Gestión de la Calidad
- 04.5. Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
- 05. Administración Interna: Órganos de Apoyo**
 - 05.1. Dirección General de Administración
 - 05.1.1. Unidad de Recursos Humanos
 - 05.1.2. Unidad de Abastecimiento
 - 05.1.3. Unidad de Tesorería y Contabilidad
 - 05.1.4. Unidad Ejecutora de Inversiones
 - 05.1.5. Unidad de Servicios Generales
 - 05.2. Oficina de Tecnologías de Información
 - 05.3. Secretaría General
- 06. Órganos de Línea**
 - 06.1. Consejo de Facultad
 - 06.2. Decanato
 - 06.2.1. Departamento Académico
 - 06.2.2. Escuela Profesional
 - 06.2.3. Unidad de Investigación
 - 06.2.4. Unidad de Posgrado
 - 06.3. Órganos Dependientes del Rectorado
 - 06.3.1. Escuela de Posgrado
 - 06.4. Órganos Dependientes del Vicerrectorado Académico
 - 06.4.1. Dirección de Proyección Social y Extensión Cultural
 - 06.4.2. Dirección de Bienestar Universitario
 - 06.4.3. Dirección de Admisión
 - 06.4.4. Dirección de Servicios Académicos
 - 06.5. Órganos Dependientes del Vicerrectorado de Investigación
 - 06.5.1. Dirección de Producción de Bienes y Servicios
 - 06.5.2. Dirección de Incubadora de Empresas
 - 06.5.3. Dirección de Innovación y Transferencia Tecnológica
 - 06.5.4. Instituto de Investigación.



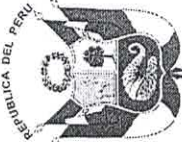


V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

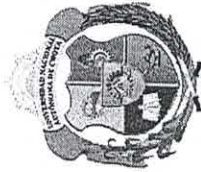
La Universidad Nacional Autónoma de Chota cuenta con ciento catorce (66) servidores civiles, al 27 de SETIEMBRE de 2024, como se detalla a continuación:

D.L. 276	D. L. 1057	Medida cautelar	Total de servidores
0	66	0	66





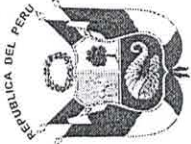
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
 Creada por Ley N°29531, del 11 de mayo del 2010
 Universidad Licenciada con Resolución N°160-2018-SUNEDU/CD
"Un sueño hecho realidad"



"PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2024"

VI. Número Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL ÁREA QUE ESTÁN ASOCIADA A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. ENTREGABLE DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE BARRIO DE PERTINENCIA	13. TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De aquí radiar ¿que conocimientos/lo habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De desempeño ¿qué espera que se ejecute luego o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema de identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento por parte de los servidores, de cual son las fases del proceso presupuestario, así como, el manejo del presupuesto institucional, del presupuesto asignado a cada centro de costos, que ocasiona que no se realicen de manera de abrirse las solicitudes que se presentan para la adquisición de bienes y servicios	PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir conocimiento del presupuesto público, como una herramienta de planificación que ayuda en el cumplimiento de metas y objetivos	Mejorar el manejo del presupuesto institucional en beneficio de todas las áreas que ayude a brindar un mejor servicio a nuestros usuarios	29	CURSO	0	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVO SOEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	4000	500	4500
2	Se ha detectado que en algunas oficinas existe demora en la atención de los documentos solicitados tanto en el área administrativa, académica e investigación de los usuarios internos y externos. Así como se desea mejorar en el cumplimiento de metas institucionales.	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Adquirir conocimientos del proceso de cambio en las estructuras, funciones, actores, normas, valores y comportamiento institucionales en la modernización de Gestión Pública	Una mejor atención a nuestros usuarios, simplificado los procesos y logro de objetivos institucionales	37	CURSO	0	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVO SOEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	3000	500	3500
3	Se requiere reforzar la redacción y la escritura en los documentos que se emiten en el interior de la entidad.	REDACCIÓN DE DOCUMENTOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir y reforzar sus conocimientos para la redacción de documentos dentro de la entidad y evitar la corrección de los mismos.	Mejorar las habilidades de redacción, agilizando la presentación adecuada de los documentos.	32	CURSO	1	2	2	1	5	GENERALES	VIRTUAL	4	2500	500	3000
4	Se requiere mejorar la gestión de recursos humanos, debiendo potenciar el desempeño para el cumplimiento de objetivos de cada una de las áreas y el servicio a los usuarios.	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar conocimiento en los procesos de selección, capacitación, evaluación del rendimiento de los servidores y retención de los servidores	Mejor manejo de los servidores, potenciando sus habilidades y conocimientos para un mejor rendimiento que ayude al cumplimiento de las metas institucionales	16	CURSO	0	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVO SOEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	3500	500	4000



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Creada por Ley N°29531, del 11 de mayo del 2010

Universidad Licenciada con Resolución N°160-2018-SUNEDU/CD

"Un sueño hecho realidad"

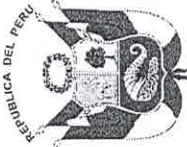
"PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2024"



VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2024 de la entidad, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es de S/15,000.00. Asimismo, la fuente de financiamiento será recursos ordinarios.





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
 Creada por Ley N°29531, del 11 de mayo del 2010
 Universidad Licenciada con Resolución N°160-2018-SUNEDU/CD
"Un sueño hecho realidad"



"PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2024"

VIII. Matriz PDP

Nombre de entidad	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE CHOTA
RUC de entidad	20529358220

N°	1. ORGANISMO UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESUPUESTO PÚBLICO	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	4000	500
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	37	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	3000	500
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	32	GENERALES	REDACCIÓN DE DOCUMENTOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	2500	500
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	16	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	3500	500
												TOTAL	15000	



02

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA
N° – 2024 – UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Chota, .. de de 2024

Vistos, el expediente N°, el informe N°, de la Oficina de Recursos Humanos; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de sus competencia, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en tanto dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el artículo VIII, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que de manera general y de conformidad con la Constitución regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - y sus modificatorias - y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023.

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10 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, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13 de la misma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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 del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución de Presidencia N°.... de fecha, se designa a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, por un periodo de tres (03) años; 2024-2026.

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP irrogan gasto en el presupuesto institucional de la entidad;

Que, la Oficina de Recursos Humanos, a través del Informe N° de fecha, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Municipalidad;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, *siendo el Gerente Municipal para el caso de los gobiernos locales*, quien aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, mediante Informe N°, de fecha....., la Oficina de (*incluir el nombre del órgano o unidad orgánica responsable de asuntos jurídicos*) concluye que resulta conforme a la normativa vigente, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Estando de conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad Provincial/Distrital (*señale el nombre de la municipalidad*); elaborado por la Oficina de Recursos

Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que se encuentra adjunto como anexo a la presente resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 aprobado, dentro del plazo de ley.

Artículo Cuarto.- Encargar a la Gerencia de (*ingrese el nombre del órgano o unidad orgánica competente*) la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

(FIRMA DEL TITULAR DE LA ENTIDAD)