



**RESOLUCIÓN RECTORAL N° 16561-2026-UNJBG**

**Tacna, 31 de marzo de 2026**

**VISTOS:**

El Oficio N° 504-2026-DIGA/UNJBG, Proveídos N° 3009-2026-REDO y N° 3009-2026-SEGE, Oficio N° 236-2026-OFAJ-UNJBG, Oficios N° 468, 728 y 827-2026-URH/DIGA-UNJBG, Oficio N° 0767-2026-OPEP/UNJBG, Informe N° 00951-2026-UPP-OPEP/UNJBG, copia Informe N° 03278-2026-UPP-OPEP/UNJBG, copia Oficio N° 468-2026-URH/DIGA-UNJBG, remitidos para aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026– PDP 2026;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú establece que las universidades son comunidades académicas orientadas a la investigación y la docencia, y gozan de autonomía en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, en el marco de la Constitución y la ley;

Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220 – Ley Universitaria reconoce la autonomía universitaria, la cual se ejerce conforme al ordenamiento jurídico, permitiendo a las universidades públicas organizar su gestión institucional y administrativa;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la citada Ley N° 29158 señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos forma parte de los sistemas que rigen el funcionamiento del Estado, el cual se encuentra regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, así como por el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como ente rector;

Que, el artículo 10° del Título III de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil regula la gestión de la capacitación, la cual tiene por finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad, constituyendo una estrategia fundamental para el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13° del Título III de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil dispone que las entidades públicas deben planificar la capacitación en función de la demanda y orientada al cierre de brechas de conocimientos y competencias, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar brechas de capacidades en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias para mejorar la calidad de los servicios y el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 029-2024-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó las materias de capacitación prioritarias para el ciclo 2024–2026, comprendiendo: modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos, planeamiento estratégico, presupuesto público, gobierno y transformación digital e integridad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” y sus anexos, dejando sin efecto la Directiva aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;





## Continúa Resolución Rectoral N° 16561-2026-UNJBG

Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la referida Directiva establece su aplicación obligatoria para todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno a partir del año 2026;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE, se precisa la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026, conforme a las disposiciones de la Directiva previamente vigente;

Que, la Unidad de Recursos Humanos, a través del Oficio N° 827-2026-URH/DIGA-UNJBG, concluye que i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, y ii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2026 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 Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann;

Que, el numeral 6.4.1.4. de 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 establece como fecha límite para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) el 31 de marzo de cada año;

Que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa, quien en el caso de las universidades públicas recae en el Rector, siendo este el responsable de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas, de conformidad con lo establecido en el literal i) del artículo IV del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Oficio N° 236-2026-OFAJ-UNJBG de fecha 31 de marzo de 2026, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye pertinente la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, teniendo en cuenta que se encuentra alineado a los Lineamientos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE y cumple con los requisitos legales;

Estando de conformidad con la Ley N° 30220 – Ley Universitaria; la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; y su modificatoria, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1450 - que modifica el Decreto legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE; y lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 005-2026-SERVIR-PE;

Que, mediante el Oficio N° 504-2026-DIGA/UNJBG, el Director General de Administración señala que, conforme a la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", corresponde al Titular de la entidad aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas mediante acto resolutorio, a fin de que la Unidad de Recursos Humanos implemente, realice el seguimiento y asegure su cumplimiento, precisándose que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR debe efectuarse como máximo el 31 de marzo de cada año;





# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

CIUDAD UNIVERSITARIA AV. MIRAFLORES S/N – CASILLA 316 – TELEFONO: 583000 ANEXOS 2021-2023 – email: sege@unjbg.edu.pe



## Continúa Resolución Rectoral N° 16561-2026-UNJBG

Que, en virtud de lo expuesto, la Autoridad, mediante Proveído N° 3009-2026-REDO, dispone la emisión de la resolución correspondiente;

De conformidad con el numeral 62.2 del artículo 62 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria; el artículo 155 del Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; y en uso de las atribuciones conferidas al Señor Rector;

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar el **Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – PDP 2026**, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, el cual forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Encargar a la Unidad de Recursos Humanos la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2026 aprobado en el artículo precedente.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Disponer que la Unidad de Recursos Humanos presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de su portal <https://www.gob.pe/fuerzagdc> o mediante el correo [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), el Plan de Desarrollo de las Personas 2026, dentro del plazo establecido por ley.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann ([www.unjbg.edu.pe](http://www.unjbg.edu.pe)).

Regístrese, comuníquese y archívese.



**DR. JAVIER LOZANO MARREROS**  
RECTOR



**DR. ALEXANDER NICOLAS VILCANQUI ALARCON**  
SECRETARIO GENERAL

# Plan de Desarrollo de las Personas 2026



**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE  
GROHMANN**

**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**



## INDICE

I.	<u>PRESENTACIÓN</u> .....	3
II.	<u>MARCO NORMATIVO</u> .....	4
III.	<u>OBJETIVO ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:</u> .....	4
IV.	<u>MISIÓN</u> .....	5
V.	<u>ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN</u> .....	5
VI.	<u>NÚMERO DE SERVIDORES/AS QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:</u> .....	8
VII.	<u>RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) 2026 - UNJBG</u> .....	9
VIII.	<u>FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN</u> .....	15
XI.	<u>MATRIZ PDP 2026</u> .....	16



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026**  
**DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**  
**“PDP-2026”**

**I. PRESENTACIÓN:**

La Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann constituye una institución de educación superior pública que cumple un rol fundamental en la formación profesional, la generación de conocimiento y la contribución al desarrollo social, económico y cultural del país. En ese sentido, se posiciona como un actor estratégico en la promoción de la investigación, la innovación y la extensión universitaria, con impacto directo en la sociedad.

La Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann es una institución pública con personería jurídica de derecho público, dotada de autonomía académica, administrativa, económica y de gobierno, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú y la Ley Universitaria. En el ejercicio de sus funciones, se rige por su Estatuto y normativa interna, desarrollando sus actividades con sujeción al ordenamiento jurídico vigente.

Su estructura de gobierno está conformada por la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario y el Rectorado, cuyos integrantes son elegidos conforme a los mecanismos democráticos establecidos, garantizando la participación de la comunidad universitaria. En este marco, la Universidad ejerce sus competencias en materia de formación académica, investigación científica y proyección social, orientadas al cumplimiento de sus fines institucionales.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann ha sido formulado en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales, las metas operativas de sus órganos y unidades orgánicas, así como las principales brechas de capacidades identificadas en el marco de los lineamientos establecidos por los entes rectores de las políticas nacionales y sistemas administrativos.

Para su elaboración, se han considerado las disposiciones contenidas en los numerales 6.4.1.3 y 6.4.1.4, así como la Séptima Disposición Complementaria Final de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, junto con los modelos e instrumentos técnicos aplicables al ámbito universitario público.

Asimismo, se ha tomado en cuenta lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 005-2026-SERVIR-PE, que establece precisiones sobre la continuidad de la etapa de planificación del proceso de capacitación para el año 2026, asegurando la adecuada programación y ejecución de las acciones formativas en la entidad.

Así, en la etapa de planificación del proceso de capacitación, la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann ha desarrollado las siguientes acciones: a) la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y b) la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

El PDP 2026 tiene como objetivo fortalecer las capacidades, ampliar los conocimientos y desarrollar habilidades de los/las servidores/as de la Universidad, a fin de optimizar su desempeño, contribuir al



cierre de brechas de competencias y coadyuvar al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, mejorando la calidad de los servicios académicos y administrativos brindados a la comunidad universitaria.

En ese marco, la estrategia de capacitación se encuentra alineada con los objetivos estratégicos de la Universidad, de modo que, a partir del análisis situacional, se promueve que los conocimientos y habilidades adquiridos se traduzcan en mejoras concretas en la gestión institucional y en los resultados esperados. En tal sentido, se han priorizado temáticas como: gestión de recursos humanos; gobierno y transformación digital; integridad pública; gestión presupuestal; investigación científica; gestión académica; planeamiento estratégico; aseguramiento de la calidad educativa; entre otros.

Estas temáticas se vinculan con las funciones sustantivas y de soporte de la Universidad, tales como:

- Formación académica y gestión curricular
- Investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación
- Extensión universitaria y proyección social
- Gestión administrativa y de recursos humanos
- Planeamiento y gestión institucional
- Aseguramiento de la calidad educativa
- Gestión de tecnologías de la información

De este modo, el PDP 2026 se constituye en un instrumento de gestión que permite a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann fortalecer el proceso de capacitación de su personal, promoviendo el desarrollo de competencias y conocimientos que impacten positivamente en la calidad del servicio educativo y en el cumplimiento de sus fines institucionales.

## II. MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220 – Ley Universitaria y sus modificatorias.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- DECRETO SUPREMO N° 009-2010-PCM que aprueba el REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1025 SOBRE NORMAS DE CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, que aprueba el TUO de la Ley N.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 000214-2025-SERVIR-PE.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 000005-2026-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, precisando la continuidad de la implementación de la etapa de planificación del proceso de capacitación correspondiente al ciclo 2026, conforme a los numerales 6.4.1.3, 6.4.1.4 y la Séptima Disposición Complementaria Final de la citada Directiva.
- Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann aprobada con Resolución Asamblea Universitaria N° 290-2024-UNJBG.

## III. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES:

Los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) determinados en el Plan Estratégico Institucional PEI 2025-2030 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 22744-2025-UNJBG, que describen los resultados que la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann



espera alcanzar en el cumplimiento de sus funciones sustantivas de formación profesional, investigación, innovación y responsabilidad social universitaria, son los siguientes:

OEI. 01 Mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes universitarios

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

OEI. 03 Fortalecer la Gestión Institucional.

OEI. 04 Promover la responsabilidad social en la comunidad universitaria.

IV. **MISIÓN INSTITUCIONAL:**

Brindar formación académica profesional, humanista, científico tecnológica e Innovadora a los estudiantes, con calidad, responsabilidad social y ética.

V. **ESTRUCTURA ORGÁNICA:**

Para el cumplimiento de sus funciones la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se estructura de la siguiente forma:

**01 Órganos de la 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

**03 Órgano de Control Institucional**

- 03.1 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 de Planeamiento y Modernización
  - 04.2.2 Unidad de Presupuesto
  - 04.2.3 Unidad Formuladora
- 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 Contabilidad
  - 05.1.4 Unidad de Tesorería
  - 05.1.5 Unidad Ejecutora de Inversiones
  - 05.1.6 Unidad de Servicios Generales



05.2 Secretaria General

05.2.1 Unidad de Grados y Títulos

05.2.2 Unidad de Trámite Documentario

05.2.3 Unidad de Archivo Central

05.3 Oficina de Informática y Sistemas de la Información.

05.3.1 Unidad de Redes y Seguridad

05.3.2 Unidad de Soporte Técnico

05.3.3 Unidad de Desarrollo de Sistemas y Base de Datos

**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

06.2.5 Unidad de Segunda Especialidad Profesional

**Dependientes del Rectorado**

06.3 Escuela de Posgrado

06.4 Dirección de Responsabilidad Social Universitaria

06.4.1 Unidad de Fortalecimiento y Vinculación con el Entorno

06.4.2 Unidad de Gobernanza y Estudios Aplicados

06.5 Dirección de Servicios Educativos de Extensión

06.5.1 Unidad Educativa de Extensión Centro de Idiomas

06.5.2 Unidad Educativa de Extensión Instituto de Informática y Telecomunicaciones

06.5.3 Unidad Educativa de Extensión Centro de Estudios Preuniversitario

**Dependientes del Vicerrectorado Académico**

06.6 Dirección de Bienestar Universitario

06.6.1 Unidad Servicios de Salud

06.6.2 Unidad del Deporte

06.6.3 Unidad de Comedor Universitario

06.6.4 Unidad de Arte y Cultura Universitaria

06.7 Dirección de Servicios y Procesos Académicos

06.7.1 Unidad de Biblioteca

06.7.2 Unidad de Laboratorios y Talleres Académicos

06.7.3 Unidad de Tutoría 06.7.4 Unidad de Desarrollo Académico

06.7.5 Unidad de Estudios Generales

06.7.6 Unidad de Seguimiento al Egresado

06.7.7 Unidad de Registro Central y Archivo Académico

06.8 Dirección de Admisión

**Dependientes del Vicerrectorado de Investigación**

06.9 Dirección de Producción de Bienes y Servicios

06.9.1 Centro de Producción de Bienes y Servicios Instituto Basadre de Investigación en Agrobiotecnología y Recursos Genéticos

06.9.2 Centro de Producción de Bienes y Servicios Centros Experimentales Agrícolas

06.9.3 Centro de Producción de Bienes y Servicios de Extracción Pesquera

06.10 Dirección de incubadora de Empresas

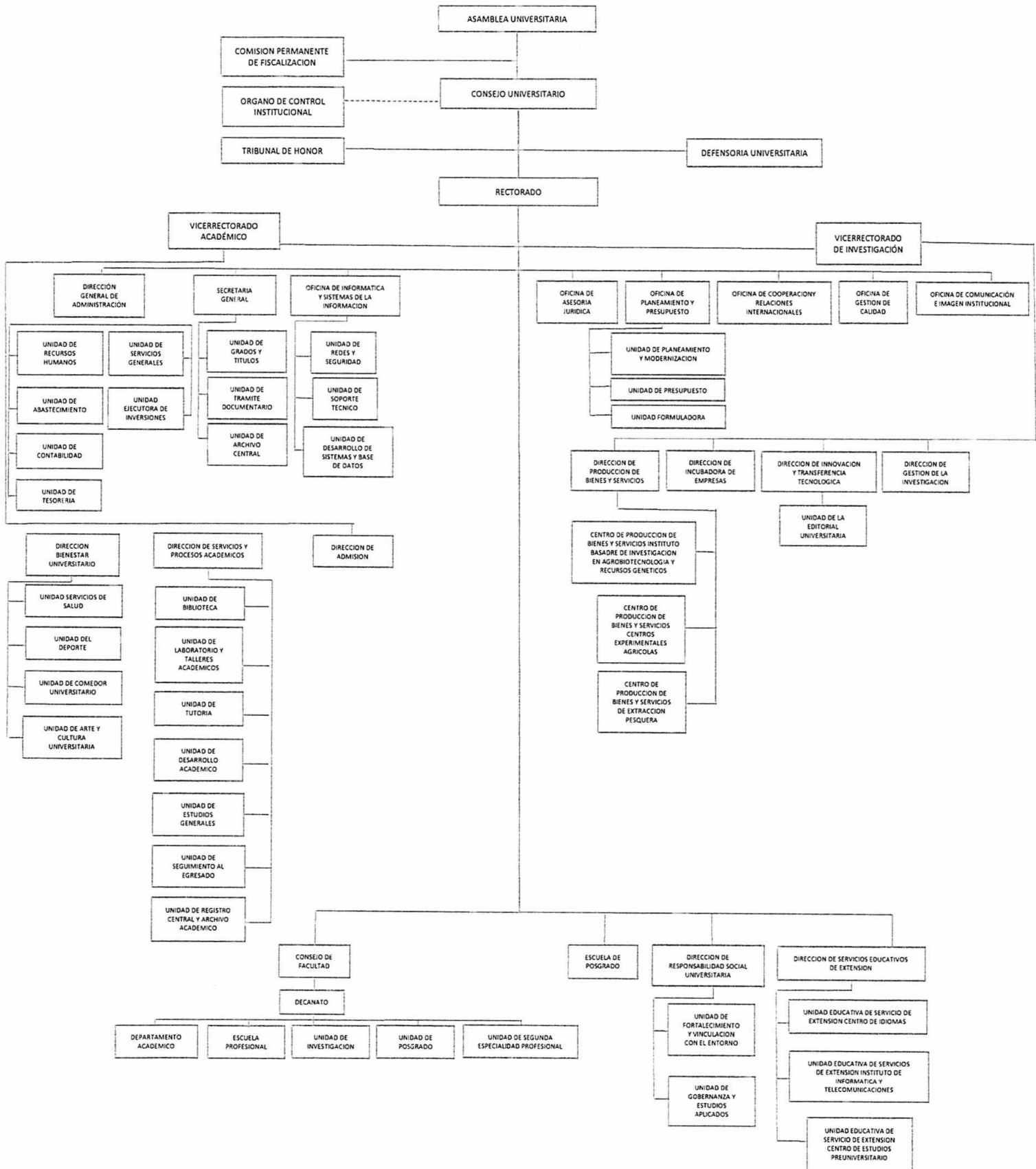
06.11 Dirección de innovación y Transferencia Tecnológica

06.11.1 Unidad de la Editorial Universitaria

06.12 Dirección de Gestión de la Investigación



**ORGANIGRAMA**



**VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:**

La Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann cuenta con personal administrativo y académico conforme a su Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o instrumento de gestión vigente, así como con personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa:

D.L. N° 276	D.L. N° 1057	TOTAL
295	113	408

*Elaboración de la URH, fuente: Área Coordinación de la Compensación*



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

VII

VIII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC) 2026 – UNJBG.

N.	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN			
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL	
1	El 31 de diciembre del año 2025 se aprobó, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 214-2025-SERVIR-PE una nueva Directiva que regula el proceso de capacitación en las entidades públicas. Considerando que, a la fecha, son numerosas las universidades públicas del Perú que vienen implementando el proceso de capacitación, resulta fundamental que los responsables de la gestión de recursos humanos y capacitación fortalezcan sus conocimientos respecto a los lineamientos establecidos por el ente rector, a fin de gestionar de manera eficiente el cierre de brechas de capacidades del personal docente y administrativo en sus respectivas instituciones	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	INTERMEDIO	REACCIÓN	"Fortalecer conocimientos y habilidades en la elaboración, ejecución y evaluación del PDP 2026, a fin de asegurar una adecuada planificación de la capacitación, su correcta implementación y el seguimiento de resultados conforme a los lineamientos de SERVIR."	"Aplicar correctamente la elaboración, ejecución y evaluación del PDP 2026, evidenciando una planificación oportuna, adecuada implementación de las capacitaciones y seguimiento efectivo de resultados conforme a los lineamientos de SERVIR."	2	TALLER	C2	3	3		6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0	
2	En el marco del análisis del desempeño presupuestal del sector público, el reporte																			



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

<p>Temático N.º 98/2025-2026, elaborado por el Congreso de la República del Perú en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, señala que al 29 de diciembre de 2025 las entidades evaluadas registraron una ejecución promedio del 68,8% de su presupuesto institucional, evidenciando limitaciones en la gestión del gasto. Si bien el informe se refiere a gobiernos locales, sus hallazgos son aplicables a entidades públicas como la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, donde la ejecución presupuestal constituye un indicador clave de desempeño institucional.</p> <p>De acuerdo con el Decreto Legislativo N.º 1440, la ejecución del gasto debe regirse por criterios de eficiencia, eficacia y orientación a resultados, siendo responsabilidad de los titulares garantizar el uso adecuado de los recursos, bajo supervisión de la Contraloría General de la República del Perú. En ese sentido, bajos niveles de ejecución presupuestal pueden afectar el cumplimiento de objetivos institucionales y generar riesgos de observaciones y responsabilidades funcionales, por lo que resulta necesario fortalecer la planificación, ejecución y seguimiento del gasto público.</p>	<p>Gestión Presupuestaria Institucional</p>	<p>INTERMEDIO</p>	<p>REACCIÓN</p>	<p>"Fortalecer conocimientos y habilidades en gestión presupuestaria institucional, orientados a una adecuada programación, ejecución y control del presupuesto conforme a la normativa vigente."</p>	<p>"Aplicar adecuadamente la programación, ejecución y control del presupuesto institucional, evidenciando una mejora en la eficiencia del gasto y el cumplimiento de metas presupuestales conforme a la normativa vigente."</p>	<p>9</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>4</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
---	---	-------------------	-----------------	---	--	----------	--------------	-----------	----------	----------	----------	--	----------------	----------	----------	----------	----------



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

3	<p>En junio de 2024 se aprobó la Ley N.° 32069 y su reglamento en enero de 2025, estableciendo nuevos procedimientos y disposiciones en materia de contrataciones públicas. En ese contexto, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se evidencia que el personal involucrado en los procesos de contratación presenta limitaciones en el conocimiento y aplicación de la nueva normativa, lo que genera riesgos en la adecuada conducción de los procedimientos de selección.</p> <p>Esta situación afecta el cumplimiento oportuno de las metas institucionales, debido a retrasos en la adquisición de bienes, contratación de servicios y ejecución de obras, así como a la posible generación de observaciones por parte de los órganos de control, impactando en la eficiencia, transparencia y calidad del gasto público.</p>	<p>Nuevos procedimientos de selección establecidos en la Ley N.° 32069 – Ley General de Contrataciones Públicas</p>	<p>INTERMEDIO</p>	<p>REACCION</p>	<p>Se espera que el equipo domine los nuevos métodos de selección y criterios de valor por dinero, asegurando una ejecución presupuestal eficiente, transparente y alineada a los objetivos institucionales de la universidad.</p>	<p>Se espera que el equipo reduzca los tiempos de contratación y mitigue riesgos legales mediante la correcta aplicación de los nuevos métodos de selección y criterios de valor por dinero, garantizando una gestión pública transparente y eficiente para la universidad.</p>	11	CURSO	C2	3	1	4	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	1	0	0	0
---	--	---	-------------------	-----------------	--	---	----	-------	----	---	---	---	--	----------------	---	---	---	---



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

4	<p>Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 144-2019-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprobó los lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, estableciendo la obligación de realizar capacitaciones anuales especializadas dirigidas a la Oficina de Recursos Humanos (ORH), la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (ST-PAD) y demás actores involucrados. En ese contexto, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se identifican brechas en el conocimiento y aplicación de dichos lineamientos por parte del personal responsable, lo que puede limitar la adecuada prevención, atención e investigación de casos de hostigamiento sexual laboral. Esta situación genera riesgos de incumplimiento normativo, afecta el clima laboral y puede incidir negativamente en el logro de los objetivos institucionales, así como en la exposición a observaciones por parte de órganos de control como la Defensoría del Pueblo del Perú.</p>	<p>Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en universidades públicas</p>	<p>INTERMEDIO</p>	<p>REACCIÓN</p>	<p>Se espera que el equipo identifique correctamente las conductas de hostigamiento sexual, domine los procedimientos de denuncia y protección a la víctima, y aplique medidas preventivas para garantizar un entorno académico y laboral seguro, respetuoso y libre de violencia.</p>	<p>Se espera que el equipo implemente protocolos de atención inmediata y demuestre una cultura de tolerancia cero, garantizando el debido proceso en las investigaciones y el acompañamiento efectivo a las víctimas para asegurar un entorno universitario libre de violencia.</p>	7	CURSO	E	3	1	4	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	VIRTUAL	2	0	0	0
---	---	---	-------------------	-----------------	--	---	---	-------	---	---	---	---	--	---------	---	---	---	---



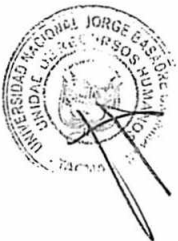
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

5	<p>De acuerdo con el RENAMU (2025), si bien las entidades públicas cuentan mayoritariamente con acceso a internet, persisten brechas significativas en las capacidades para implementar procesos de gobierno y transformación digital. En ese contexto, y tomando como referencia dichos hallazgos, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se identifican limitaciones en la gestión de la transformación digital, tales como la insuficiente implementación de instrumentos de gestión (Plan de Gobierno Digital), así como la falta de fortalecimiento de roles clave vinculados a la gobernanza digital.</p> <p>Estas brechas afectan la modernización de la gestión institucional, limitan la optimización de procesos administrativos y la prestación de servicios digitales, e inciden negativamente en el cumplimiento de metas institucionales. Asimismo, generan riesgos de rezago en la adopción del modelo de gobernanza digital promovido por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital.</p>	Transformación digital en Universidades Públicas	INTERMEDIO	REACCIÓN	<p>Se espera que el equipo adquiera competencias en gestión de procesos digitales, manejo de herramientas de interoperabilidad y automatización administrativa, permitiendo una transición eficiente hacia servicios educativos y trámites institucionales 100% digitales.</p>	<p>Se espera que el equipo logre la digitalización integral de procesos y demuestre mayor agilidad mediante el uso de firmas electrónicas y sistemas interoperables, optimizando la gestión administrativa y eliminando el uso innecesario de soportes físicos.</p>	12	CURSO	E	3	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
---	--	--	------------	----------	--	---	----	-------	---	---	---	---	------------------------	---------	---	---	---	---



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

6	<p>En el marco del Sistema Nacional de Control, a cargo de la Contraloría General de la República del Perú, se desarrollan diversas acciones de control posterior y simultáneo orientadas a supervisar el uso de los recursos públicos y el cumplimiento de la normativa vigente. No obstante, a pesar de estos esfuerzos, persisten desafíos en la prevención de riesgos y actos de corrupción en las entidades públicas.</p> <p>En ese contexto, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se identifican limitaciones en el conocimiento y aplicación de los mecanismos de control interno por parte del personal, lo que debilita la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo y la transparencia en los procesos institucionales. Esta situación puede afectar el logro de metas institucionales, así como generar riesgos de observaciones y responsabilidades derivadas de las acciones de control.</p>	Control Interno en las entidades públicas	INTERMEDIO	REACCION	<p>Se espera que el equipo identifique los componentes del Sistema de Control Interno, domine las herramientas para la gestión de riesgos institucionales y adquiera habilidades para implementar controles preventivos que aseguren el cumplimiento de metas y el uso ético de los recursos universitarios.</p>	<p>Se espera que el equipo implemente controles preventivos y de supervisión eficaces que demuestren una reducción en los riesgos de gestión, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales y la transparencia en el uso de los fondos públicos universitarios.</p>	5	CURSO	C2	3	0	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
---	--	---	------------	----------	--	---	---	-------	----	---	---	---	---	---------	---	---	---	---



VIII

**-IX. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN:**

La atención del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 se encuentra formulada sobre la base de acciones de capacitación —cursos, talleres y/o conferencias— priorizadas y programadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil para su ejecución durante el año 2026, por lo que no irrogará gasto con cargo al presupuesto institucional de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

**IX. MATRIZ PDP 2026**



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2026

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión presupuestaria Institucional	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Nuevos procedimientos de selección establecidos en la Ley N° 32069	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	1	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Prevención y atención del Hostigamiento Sexual laboral en Gobiernos Locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital para gobiernos locales	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control Interno en las entidades públicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
												<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

