



ESCUELA NACIONAL SUPERIOR AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ

Resolución Directoral N° 059 - 2020 - ENSABAP

Lima, 26 de junio de 2020

VISTOS:

El Acta de Validación de PDP de fecha 3 de febrero de 2020 del Comité de Planificación de la Capacitación de la Ensabap, Informe N° 065-2020-ENSABAP-SD.RRHH de fecha 06 de febrero de 2020, Informe N° 021v-2020-ENSABAP-DAL de fecha 10 de junio de 2020, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, en adelante Ensabap, es una institución pública de Educación Superior, con autonomía académica, económica y administrativa; por mandato expreso de la Undécima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley N° 28044 – Ley General de Educación, modificada por la Ley N° 28329;

Que, con Resolución de Asamblea General N° 002-2015-ENSABAP de fecha 21 de agosto de 2015, se formaliza la designación del señor Luis Carlos Valdez Espinoza, en el cargo de Director General de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, a partir del día 24 de agosto de 2015;

Que, la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; en ese sentido, el artículo 10 de la precitada norma legal se señala que, el proceso de capacitación está orientado a 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 13 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, indica que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión de la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación - laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el Plan de Desarrollo de las Personas debe ser elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo de vigencia anual y se aprueba mediante





ESCUELA NACIONAL SUPERIOR AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ

Resolución Directoral N° 059-2020-ENSABAP

Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante el Informe N° 065-2020-ENSABAP-SD. RRHH de fecha 6 de febrero de 2020, la Subdirección de Recursos Humanos remite el Acta de Validación de PDP de fecha 3 febrero de 2020 mediante el cual el Comité de Planificación de la Capacitación de la Ensabap, conforme a sus funciones establecidas en el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, deja constancia del examen realizado al contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas 2020 y la Matriz del PDP, elaborado por la Sub Dirección de Recursos Humanos, así como también, de haber verificado la pertinencia de las acciones de capacitación con el objeto de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC y, finalmente, la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP. En ese sentido, la Subdirección de Recursos Humanos concluye que corresponde aprobar mediante un resolutivo el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas 2020 para que posteriormente sea remitido a Servir, como fecha máxima el 31 de marzo de 2020;



Que, mediante el Informe N° 021v-2020-ENSABAP-DAL de fecha 10 de junio de 2020, la Dirección de Asesoría Legal da opinión favorable al proyecto de PDP 2020 de la Ensabap y señala que posterior a la validación del PDP por parte del Comité de Planificación de la Capacitación de la Ensabap, conforme al numeral 6.4.1.4. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", corresponde al titular de la entidad disponer su aprobación mediante una resolutivo, entendiéndose que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública (numeral 5.2.7 de la citada Directiva), por ello, conforme lo dispuesto en el numeral 11.2 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la Ensabap, corresponde al Director General a probar mediante un resolutivo el Plan de Desarrollo de las Personas Ensabap 2020;



Que, a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de quince (15) días calendario, disponiéndose el aislamiento social obligatorio (cuarentena), por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, el mismo que se ha ampliado sucesivamente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, 064-2020-PCM, 075-2020-PCM, 083-2020-PCM y el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM hasta el 30 de junio de 2020;

Que, en ese sentido, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2020-SERVIR-PE se aprobó, por excepción, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2020, establecido en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas" y, en consecuencia, se fijó como fecha límite para la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) el 1 de junio de 2020;

Estando a lo dispuesto y con los visados respectivos; y

De conformidad con el Estatuto aprobado mediante Decreto Supremo N° 015-2009-ED, modificado mediante acuerdo de Asamblea General Extraordinaria de fecha 15 de noviembre de 2016, y con el Reglamento General aprobado mediante Resolución de Asamblea General N° 001-2016-ENSABAP;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, con eficacia anticipada al 1 de junio de 2020, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP para el año 2020 de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



ESCUELA NACIONAL SUPERIOR AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ

Resolución Directoral N° 059-2020-ENSABAP

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Subdirección de Recursos Humanos, en coordinación con la Subdirección de Calidad Educativa, de corresponder, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP para el año 2020. Asimismo, haga el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Sub Dirección de Recursos Humanos, presente el Plan de Desarrollo de Personas - PDP para el año 2020 de la Ensabap, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir.

ARTÍCULO CUARTO.- ORDENAR a la Dirección Administrativa la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico de la Institución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



LUIS CARLOS VALDEZ ESPINOZA
Director General
Escuela Nacional Superior Autónoma
de Bellas Artes del Perú



MARCOS SAUL CABANILLAS MALCA
Secretario General
Escuela Nacional Superior Autónoma
de Bellas Artes del Perú




“PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA ESCUELA NACIONAL SUPERIOR AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES DEL PERÚ”

PDP 2020



INDICE

	1. PRESENTACIÓN	3
	2. ASPECTOS GENERALES	3
	2.1. Marco estratégico institucional	3
	2.2. Objetivos del Plan de Desarrollo de Personas.....	5
	2.3. Alcance	5
	3. Estructura Organizacional.....	6
	3.1. Nivel Organizacional	6
	3.2. Organigrama.....	7
	3.3. Número de servidores.....	7
	4. RESPONSABILIDADES	8
	5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
	5.1. Estrategias para desarrollar y elaborar Diagnósticos de Necesidades de Capacitación.....	9
	5.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	10

ANEXOS

Matriz DNC

Matriz PDP



1. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2020 de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú - ENSABAP, ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"¹ de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano. Este Plan tiene como finalidad implementar las estrategias de desarrollo de competencias, capacidades y habilidades conductuales, adecuadas a las necesidades operativas y servicios que brinda esta entidad, de acuerdo a su competencia.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de nuestros servidores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Este plan busca gestionar, a través de acciones de capacitaciones, el fortalecimiento progresivo de los servidores, así como el desarrollo de competencias conductuales que se asocian a las necesidades operativas de la entidad y de los servicios que se brinda, de esta manera contribuir en la mejora de la gestión pública.

La Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú presenta su Plan de Desarrollo de Personas –PDP 2020, orientado a determinar lineamientos y actividades a ejecutar durante el presente periodo, en búsqueda del cumplimiento de sus objetivos institucionales de acuerdo a la planificación estratégica y documentos de gestión institucional, a favor de nuestro talento humano y reconociendo los valores institucionales.

2. ASPECTOS GENERALES

2.1. Marco estratégico institucional

2.1.1. Visión

Ser reconocida como la Institución Educativa Pública que encabece la reforma educativa artística nacional, la investigación, creación y difusión de las artes; y que genere circuitos artístico-productivos, contribuyendo al desarrollo cultural y democrático del país.

2.1.2. Misión




Brindar formación de calidad en Educación Artística y Artes Plásticas y Visuales; mediante la investigación, creación y gestión de las artes, desde una concepción amplia, diversa y democrática, en diálogo con diversas expresiones culturales del país y el mundo.

¹ Aprobado por Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE

2.1.3. Valores

El desarrollo de las actividades de la Escuela se enmarca en el cumplimiento de los siguientes principios: Respeto, Compromiso, Ética y Transparencia.

2.1.4. Objetivo estratégico institucional



OEI	Descripción
OEI 1	Fortalecer los vínculos de la gestión institucional con los entes rectores.
OEI 2	Fortalecer la propuesta educativa.
OEI 3	Consolidar el vínculo comunidad de egresados de la Escuela.
OEI 4	Mejorar la calidad de programas de extensión para la comunidad.
OEI 5	Implementar la Oferta de Bienes y Servicios a la Comunidad
OEI 6	Diseñar e implementar Sistemas de Gestión para las actividades de los órganos de línea.
OEI 7	Implementar las principales herramientas de gestión.
OEI 8	Contar con una infraestructura adecuada.
OEI 9	Mejorar la disponibilidad de infraestructura informática
OEI 10	Mejorar la calidad de máquinas, equipos, mobiliario y material didáctico en los talleres y aulas de Pre Grado.
OEI 11	Mejorar el clima laboral docente.
OEI 12	Implementar un Modelo de Gestión Humana.
OEI 13	Elaborar e Implementar el Plan de Comunicación Institucional.

2.2. Objetivos del Plan de Desarrollo de Personas

2.2.1. Objetivo General

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2020 tiene por objetivo general, desarrollar competencias y conocimientos en los servidores que conforman la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, alineados a sus funciones y objetivos estratégicos, con la finalidad de potenciar el talento humano mejorando el desempeño de los servidores y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios brindados.



2.2.2. Objetivos Específicos

Con las acciones de capacitación a ser ejecutadas esperamos lograr en nuestros Servidores y Servidoras lo siguiente:

- Lograr un desempeño adecuado en las funciones, preparándolos para asumir futuras responsabilidades acordes al crecimiento institucional.
- Fortalecer la cultura y comportamiento organizacional acordes con los valores institucionales.
- Mejorar el desarrollo técnico y profesional en el ámbito de la ENSABAP.



2.3. Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2020, se encuentra a disposición de todos los servidores de la ENSABAP, estos pueden acceder a acciones de capacitación por Formación Laboral, después de haber superado el periodo de prueba, personal de todos los órganos y unidades orgánicas de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú, comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, Ley Bases de la Carrera Administrativa, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, respectivamente, y de manera supletoria a las carreras especiales de acuerdo a Ley; entendiéndose que, ante los vacíos normativos existentes que establezcan el régimen de los docentes de la ENSABAP, se aplica de manera supletoria las disposiciones del régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Los servidores civiles que no acceden a Formación Laboral son aquellos contratados temporalmente, a los que se refieren en el artículo 84° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, quienes no pertenecen al servicio civil de carrera, de acuerdo a lo previsto en el artículo 14° del mismo cuerpo normativo.



Del mismo modo, el PDP 2020 de la ENSABAP, contiene todas aquellas acciones de capacitación que tienen por objeto capacitar a los servidores en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y servicios que prestan a la ciudadanía.



3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.1. Nivel Organizacional

A. ÓRGANO DE ALTA DIRECCIÓN

- Asamblea General
- Consejo Ejecutivo
- **Dirección General**
- **Secretaría General**

B. ÓRGANO CONSULTIVO

- Consejo Consultivo

C. ÓRGANO DE CONTROL

- Órgano de Control institucional

D. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- **Dirección de Planificación**
- **Dirección de Asesoría Legal**

E. ÓRGANOS DE APOYO

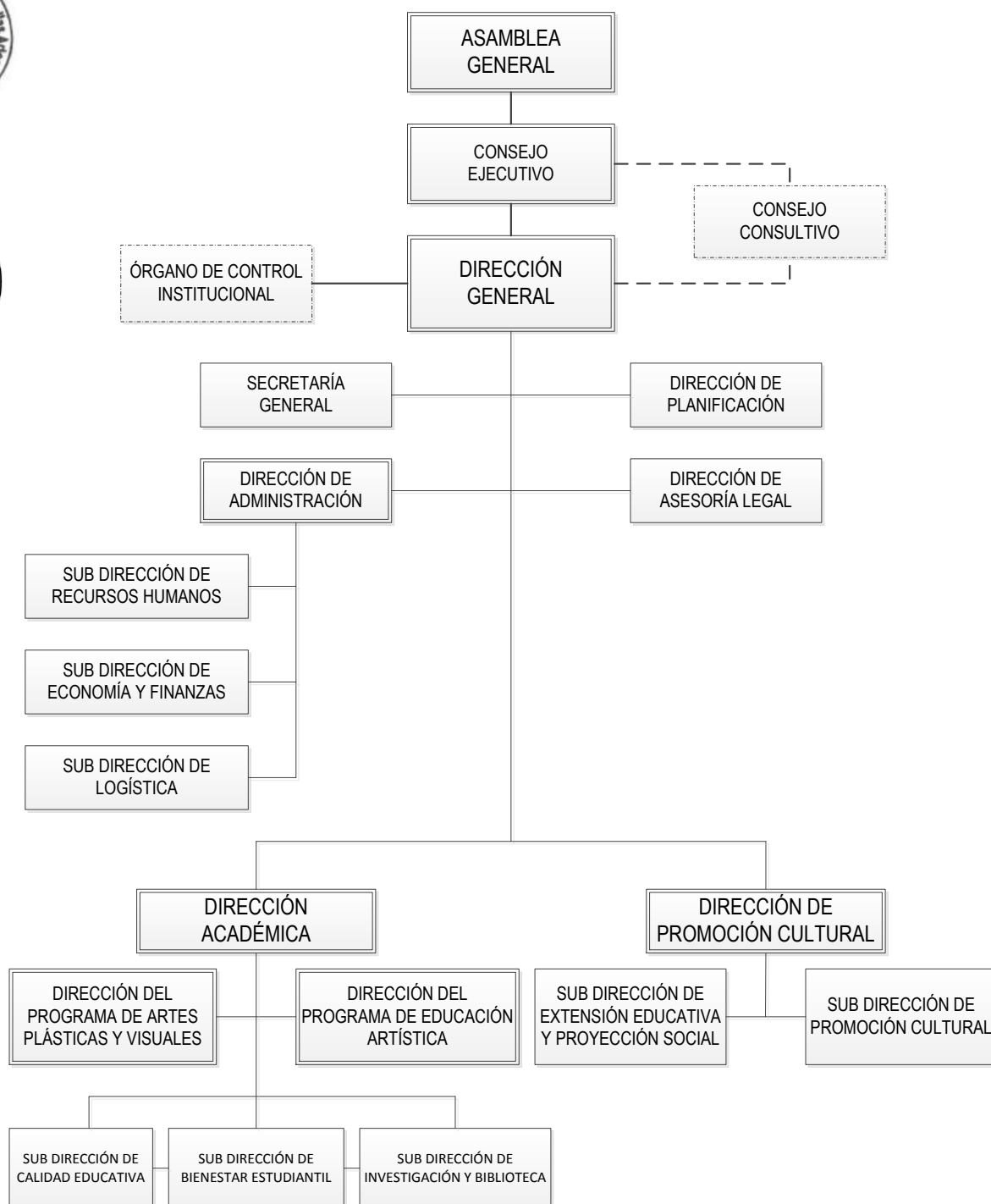
- **Dirección Administrativa**
 - Subdirección de Recursos Humanos
 - Subdirección de Economía y Finanzas
 - Subdirección de Logística

F. ÓRGANOS DE LÍNEA

- **Dirección Académica**
 - Dirección del Programa de Artes Plásticas y Visuales
 - Dirección del Programa de Educación Artística
 - Subdirección de Calidad Educativa
 - Subdirección de Bienestar Estudiantil
 - Subdirección de Investigación y Biblioteca
- **Dirección de Promoción Cultural**
 - Subdirección de Extensión Educativa y Proyección Social
 - Subdirección de Promoción Cultural



3.2. Organigrama



4. NÚMERO DE SERVIDORES

D.L. N° 276		D.L. N° 728		D.L. N° 1057		TOTAL
Administrativo	Docente	Administrativo	Docente	Administrativo	Docente	
17	38	1	-	44	1	101

Fuente: Planilla de diciembre de 2019

5. RESPONSABILIDADES

- a) Directores: son responsables de propiciar la capacitación de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional, y al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos en sus respectivos puestos de trabajo.
- b) Los servidores y servidoras: son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- c) La Sub Dirección de Recursos Humanos: es responsable de cumplir lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- d) La Sub Dirección de Calidad Educativa, es responsable de gestionar, coordinar y apoyar a la Sub Dirección de Recursos Humanos en lo que corresponda, para la ejecución de las acciones de capacitación asignadas al personal docente conforme al presente plan.
- e) La Sub Dirección de Logística: conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende la solicitud de capacitación aprobada.
- f) La Dirección de Planificación: cumple con proveer el presupuesto requerido, originado del costo total, de las acciones de capacitación contemplados en el presente documento de gestión.
- g) El Comité de Planificación de la Capacitación de la ENSABAP, es responsable de evaluar y determinar las modificaciones al presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2020; cuando la ENSABAP varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado, y/o incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

6.1. Estrategias para el desarrollo y elaboración de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

Se realizó el requerimiento de capacitaciones, a través de los documentos de comunicación interno, a todos los órganos y unidades orgánicas de la escuela, además para lograr una mayor eficiencia en el tiempo de respuesta y la calidad de contenido, la Sub Dirección de Recursos Humanos brindó asistencia técnica presencial y remota, por medio de charlas, reuniones de trabajo, teléfono y correo electrónico institucional.



Para los órganos y/o unidades orgánicas que cuentan con personal docente, se aplicó adicionalmente una encuesta, dirigido a los servidores docentes, con el objetivo de identificar las necesidades de capacitación desde su perspectiva especializada, entendiendo que dicho procedimiento a cargo de la Sub Dirección de Calidad Educativa, como parte de sus funciones, aporta un valor agregado al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, favoreciendo con resultados generales y específicos, por cada especialidad, respecto a las preferencias de los docentes por temas puntuales para ser considerados en las acciones de capacitación.



6.1.1. Plan Estratégico Institucional (PEI) - Plan Operativo Institucional (POI)

De acuerdo a estos Documentos de Gestión, la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú establece las prioridades de gestión y trabajo, a través de los objetivos como prioridades establecidas, estableciendo así un marco o lineamiento para definir las acciones de capacitación pertinentes.



Es así que se toma el PEI y POI para establecer las acciones de capacitación adecuadas a las necesidades operativas de la Escuela Nacional Superior Autónoma de Bellas Artes del Perú y así contribuir en la mejora del servicio en la administración pública.

6.1.2. Manual de Organización y Funciones, Perfiles de Puestos y el Reglamento de Organización y Funciones.

Se tomó estos instrumentos de gestión institucional como fuente de información para la asignación de las acciones de capacitación, información sobre las funciones específicas del servidor por área y cargo, estructura orgánica precisando las interrelaciones jerárquicas, funcionales de autoridad y coordinación.

- Para el caso de los servidores bajo los regímenes del D.L. 276 y del D.L. N° 728, la Identificación del Cargo, Función Básica y Funciones Específicas, Línea de Autoridad, entre otros, están contemplados en el MOF de la ENSABAP.



- Para el caso de los servidores bajo el Régimen Laboral del D.L.1057 – CAS, la identificación del Perfil del Puesto, Características y Funciones, entre otros, están contemplados en las Convocatorias de Personal CAS para cada Puesto, donde se establecieron los requisitos, características mínimas, entre otros para acceder al puesto.



6.2. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

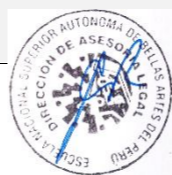
El desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, recopila, identifica y prioriza las acciones de capacitación propuesto por cada órgano, unidad orgánica y servidores docentes que, a través de una encuesta aportaron mayor información de las capacitaciones generales y específicas requeridos por cada especialidad.

Las acciones de capacitación, contemplados en la Matriz DNC, buscan desarrollar competencias y conocimientos a los servidores de la ENSABAP, los cuales están debidamente alineados a las funciones de los perfiles de puestos y/o los objetivos estratégicos establecidos en los documentos de gestión institucional.



ANEXO N° 01: MATRIZ DNC

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Nombre del beneficiario de la capacitación	Función del Perfil de Puesto u Objetivo del Órgano o Unidad Orgánica al que aporta la capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Código de Prioridad	Rango de Pertinencia	Objetivo de la Capacitación		Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Costo de Capacitación
										De Aprendizaje	De Desempeño				
1	Sub Dirección de Recursos Humanos	Secretaria II	María Elena Valentine Ochoa	Diseñar e implementar mecanismos de gestión que permita la mejora continua de los procesos administrativos institucionales	Gestión Documentaria (Legajos)	Formación Laboral	Curso/Taller	D	7		X	Reacción/Aprendizaje	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 400.00
3	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Programa de Inserción Académica (PINAC I)	Formación Laboral	Seminario/Taller	C2	9		X	Aplicación	Presencial	Segundo Trimestre	S/ 12,000.00
4	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Curso Virtual, herramientas de Google for education	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Segundo Trimestre	S/ 12,000.00
4	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Curso DISEÑO DIDACTICO PARA CURSOS VIRTUALES	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Segundo Trimestre	S/ 9,000.00
5	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Métodos de Investigación en Arte	Formación Laboral	Curso	C3	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Primer Trimestre	S/ 8,000.00
6	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Dibujo Artístico Digital. MÓDULO I	Formación Laboral	Taller	C2	9		X	Aplicación	Presencial	Primer Trimestre	S/ 2,500.00
7	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Dibujo Artístico Digital. MÓDULO II	Formación Laboral	Taller	C2	9		X	Aplicación	Presencial	Segundo/Tercer Trimestre	S/ 2,500.00
8	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Dibujo Artístico Digital. MÓDULO II	Formación Laboral	Taller	C2	9		X	Aplicación	Presencial	Tercer Trimestre	S/ 2,500.00
9	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Programa de Comunicación e Investigación académica (PINAC II)	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/ 12,000.00
10	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Química aplicada a la Conservación y la Restauración	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/ 4,000.00
11	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Investigación en Didáctica de las Artes Integradas	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/ 10,000.00
12	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Seguridad Industrial en Arte: Escultura, Grabado y Pintura	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/ 5,000.00
13	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Técnicas de Grabado Digital	Formación Laboral	Curso	C2	9		X	Reacción/Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	S/ 4,000.00
14	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar un modelo de gestión humana	Igualdad de Género y Oportunidades	Formación Laboral	Taller	C2	9		x	Reacción	Presencial	Segundo Trimestre	S/ 10,000.00
15	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Implementar las principales herramientas de gestión	Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Conferencia/Seminario	C2	9		X	Reacción	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,400.00
16	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Implementar las principales herramientas de gestión	Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	Conferencia/Seminario	C2	9		X	Reacción	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,200.00
17	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Implementar las principales herramientas de gestión	Sistemas Informáticos: SIAF-SIGA-SEACE	Formación Laboral	Curso/Taller	B	9		X	Reacción/Aprendizaje	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,500.00
18	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Implementar las principales herramientas de gestión	Control Interno (SCI)	Formación Laboral	Conferencia/Seminario	C3	10		X	Reacción	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,500.00
TOTAL GENERAL ASIGNADO AL PDP 2020															S/ 103,500.00



ANEXO Nº 02: MATRIZ PDP

Nº	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Nombre del beneficiario de la capacitación	Materia de la Acción de Capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Costo de Capacitación
1	Sub Dirección de Recursos Humanos	Secretaria II	María Elena Valentine Ochoa	Operativa - G2	Gestión Documentaria (Legajos)	Formación Laboral	Curso/Taller	D	Reacción/Aprendizaje	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 400.00
3	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Programa de Inserción Académica (PINAC I)	Formación Laboral	Seminario/Taller	C2	Aplicación	Virtual	Segundo Trimestre	S/ 12,000.00
4	Sub Dirección de Calidad Educativa	Varios	Varios	Implementar las reformas de la SUNEDU	Curso Virtual, herramientas de Google for education	Formación Laboral	Curso	C2	Reacción/Aprendizaje	Virtual	Segundo Trimestre	S/ 12,000.00
7	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Transversales - J4	Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Conferencia/Seminario	C2	Reacción	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,400.00
8	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Transversales - J1	Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	Conferencia/Seminario	C2	Reacción	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,200.00
9	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Gestión Institucional - B4	Sistemas Informáticos: SIAF-SIGA-SEACE	Formación Laboral	Curso/Taller	B	Reacción/Aprendizaje	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,500.00
10	Servidores de diversos órganos	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Definidos por proceso propio de la acción de capacitación	Gestión Institucional - B5	Control Interno (SCI)	Formación Laboral	Conferencia/Seminario	C3	Reacción	Virtual	Tercer Trimestre	S/ 2,500.00
TOTAL GENERAL ASIGNADO AL PDP 2020												S/ 34,000.00



[Handwritten signature]

