



UNRAR

Universidad Nacional
DANIEL ALOMÍA ROBLES

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023

**APROBADO CON RESOLUCIÓN DE
PRESIDENCIA N° 029-2023-CO-P-UNRAR**

Huánuco **2023**

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
CREADA POR LEY N° 30597

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA
N° 029-2023-CO-P-UNNDAR

Huánuco, 30 de marzo de 2023.

VISTO:

La Carta N° 0030-2023/UNNDAR/DGA-URH, de la Unidad de Recursos Humanos, de fecha 27 de marzo de 2023; el Informe N° 115-2023-UNNDAR/OPP, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de fecha 28 de marzo de 2023; el Informe N° 052-2023-UNNDAR/P-OGC, de la Oficina de Gestión de la Calidad, de fecha 25 de marzo de 2023; el Informe Legal N° 54-2023-UNNDAR/P-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, de fecha 30 de marzo de 2023; el Memorando N° 334-2023-UNNDAR/CO-P, de la Presidencia de la Comisión Organizadora, de fecha 30 de marzo de 2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18 de la Constitución Política del Perú, establece que *“Cada 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 el artículo 1 de la Ley N° 30597, se denomina Universidad Nacional Daniel Alomía Robles al Instituto Superior de Música Público Daniel Alomía Robles de Huánuco; así mismo en el artículo 2 establece que deberá de adecuar su estatuto y órganos de gobierno conforme a lo dispuesto en la Ley Universitaria N° 30220;

Que, el literal d) del acápite 6.1.5 del inciso 6.1 del Documento Normativo denominado *“Disposiciones para la constitución y funcionamiento de las comisiones organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución”*, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU, establece que una de las funciones del presidente es: *“Emitir resoluciones en los ámbitos de su competencia”*;

Que, el numeral 5.1.1. de la Directiva *“Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”*, aprobado mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece *“Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación”*;

Que, asimismo el numeral 6.4.1.4. de la citada Directiva, dispone: ***“Fase 4. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad. El PDP contiene: a) Aspectos Generales. Comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación. b) Matriz PDP. Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (Anexo 3), las cuales reciben una codificación de acuerdo***

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
CREADA POR LEY N° 30597

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA
N° 029-2023-CO-P-UNДАР

a la materia de capacitación a la que pertenecen. (Anexo 4) La aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año. Las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP”;



Que, con Carta N° 0030-2023/UNДАР/DGA-URH, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, remite el Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2023, manifestando que se elaboró el Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2023 de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, cuyo contenido está sustentado en los requerimientos de las necesidades de capacitación emitidos por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la universidad; y con Carta Múltiple N° 002-2023/UNДАР/DGA-URH, se citó a los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad a una reunión para validación del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2023; por lo que el Comité de Planificación de la Capacitación es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación; añade que después de una ardua revisión y análisis por los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación del Plan antes mencionado, se validó y visó a través de un Acta, dando así la conformidad correspondiente, la misma que debe ser aprobada mediante resolución del titular de la entidad, y que para la ejecución del PDP 2023 se cuenta con la disponibilidad presupuestal de S/ 3, 000.00, la cual se encuentra consignada en el Plan Operativo Institucional 2023, aprobado con Resolución de Presidencia N° 160-2022-CO-P-UNДАР, de fecha 30 de diciembre de 2022;

Que, a través del Informe N° 115-2023-UNДАР/OPP, del 28 de marzo de 2023, la jefa (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable sobre el Plan de Desarrollo de Personas, asimismo hace mención que deberá anualmente ser actualizado y evaluado con la finalidad de mantener congruencia entre los sistemas administrativos de Sistema de Planeamiento Público y Presupuesto Público;



Que, con Informe N° 052-2023-UNДАР/P-OGC, de fecha 29 de marzo de 2023, el jefe (e) de la Oficina de Gestión de la Calidad concluye que el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2023 es el documento requerido por el indicador 22, medio de verificación 01 del modelo de licenciamiento para universidades nuevas, el cual contiene los aspectos mínimos requeridos por dicho modelo y que el documento “Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2023” ha sido alineado al Instructivo de Elaboración de Documentos de Gestión Interna vigente para su aprobación mediante acto resolutivo;

Que, a través del Informe Legal N° 54-2023-UNДАР/P-OAJ, de fecha 30 de marzo de 2023, la jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, emite opinión legal respecto al Plan de Desarrollo de las Personas-PDP-2023; en los siguientes términos:

II. APRECIACIÓN JURÍDICA

(...) **2.11** En ese contexto, el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023” obrante en el expediente, tiene como Objetivo General: Impulsar la gestión institucional a través de las acciones de capacitación a efectos de fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores de la UNДАР en el desarrollo de las tareas asignadas, que permitan mejorar el

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
CREADA POR LEY N° 30597

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA
N° 029-2023-CO-P-UNDAR

desempeño y contribuir al logro de objetivos estratégicos de la institución. Como Objetivos Específicos plantea lo siguiente:

1. Optimizar el desempeño de los servidores civiles acorde con las necesidades institucionales en materias de políticas sectoriales.
2. Reforzar las competencias de los servidores civiles para fortalecer sus conocimientos en materias de capacitación vinculadas a los Sistemas Administrativos del Estado Peruano.
3. Incrementar los conocimientos y competencias de los servidores civiles relacionados a materias transversales.
4. Mejorar las relaciones interpersonales (comunicación, liderazgo y habilidades blandas) de los servidores civiles a través de talleres prácticos.

2.12 En lo que respecta a Valores institucionales, los Valores de la UNDAR que regirán los comportamientos de las personas en la universidad son:

- a. Transparencia
- b. Compromiso
- c. Diversidad e Inclusión
- d. Respeto.

2.13 En cuanto a la Misión de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, ha quedado establecida de la siguiente manera:

"Formar profesionales con excelencia para el desarrollo de la música en la región como instrumento de transformación social".

2.14 En tal sentido, teniéndose a la vista el "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023", esta Oficina de Asesoría Jurídica ha procedido a corregir la base legal propuesta; por lo que, no habiendo observaciones de fondo, se recomienda su aprobación.

III. OPINIÓN

3.1 Que, se **APRUEBE** el "**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023**", propuesto por el Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, reconfirmado mediante Resolución de Presidencia N° 024-2022-CO-P-UNDAR; en virtud de los argumentos expuestos en la parte de Apreciación Jurídica del Informe Legal.

Que, con Memorando N° 334-2023-UNDAR/CO-P, del 30 de marzo de 2023, la Presidenta (e) de la Comisión Organizadora dispone la emisión de acto resolutivo, respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2023, propuesto por el Comité de Planificación de la Capacitación de la UNDAR, en mérito al Informe Legal N° 54-2023-UNDAR/P-OAJ;

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220, Resolución Viceministerial N° 300-2019-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 055-2020-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 086-2022-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y demás normas conexas;

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
CREADA POR LEY N° 30597

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA
N° 029-2023-CO-P-UNДАР

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1. APROBAR el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2023 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES**, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la presente Resolución; propuesto por el Comité de Planificación de la Capacitación de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles; por lo expuesto en los considerandos de la presente resolución.

ARTÍCULO 2. DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos adopte las acciones que corresponda.

ARTÍCULO 3. NOTIFICAR la presente resolución a los miembros de la Comisión Organizadora, a la Unidad de Recursos Humanos y a los demás unidades y órganos competentes de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, para su conocimiento y demás fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




Dra. Elena Rafaela Benavides Rivera
Presidenta (e) de la Comisión Organizadora
UNДАР




Abg. Yersely Katín Figueroa Quiñonez
Secretaria General
UNДАР

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Versión	01
		Fecha	30-03-2023
		Página	2 de 20

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023

Elaboró	Revisó
 <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> Edwin Alberto Figueroa Ferrer Jefe de la Unidad de Recursos Humanos	 <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> Elena Rafaela Benavides Rivera Presidenta (e) de la Comisión Organizadora
Fecha de elaboración: 27-03-2023	Fecha de revisión: 27-03-2023

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	3 de 20

ÍNDICE

I. Presentación	4
II. Marco Normativo	5
III. Justificación del Plan	5
IV. Objetivos del Plan.....	5
V. Cronograma y actividades	6
VI. Objetivos Estratégicos Institucionales 2020-2025	8
VII. Lineamientos institucionales	8
VIII. Valores institucionales	8
IX. Misión	8
X. Estructura Orgánica	9
XI. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad	10
XII. Seguimiento y Evaluación de las Acciones de Capacitación	12
XIII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación	12
XIV. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	13
XV. Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	14
XVI. Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).....	18



	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	4 de 20

I. Presentación

La Universidad Nacional Daniel Alomía Robles (UNDAR) denominada con Ley N° 30597, con personería jurídica de derecho público interno, cuenta con autonomía académica y administrativa adscrita al sector educación orientada al estudio, investigación y creación artística en el campo de la música y disciplinas asociadas; se encuentra en proceso de constitución con Comisión Organizadora constituida mediante Resolución Viceministerial N° 300-2019-MINEDU, Resolución Viceministerial N° 055-2020-MINEDU y Resolución Viceministerial N° 083-2022-MINEDU.

Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la UNDAR, se ha considerado los aspectos metodológicos previstos en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los diferentes órganos o unidades orgánicas de la institución, cuya finalidad es 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 estudiantes y ciudadanos.

Todas las acciones de capacitación consignadas en el PDP 2023 está orientado a mejorar el desempeño de los servidores civiles de la universidad, a través de un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el servidor adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la institución, el puesto o el ambiente laboral; esto implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral, por otro lado un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la universidad para su normal desarrollo.

El PDP 2023 tiene por finalidad potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de los servidores civiles, para desarrollar un trabajo eficiente, eficaz y coadyuvar al logro de los objetivos institucionales.

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.PLA/DG.50
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023		Versión	01
Fecha			30-03-2023	
Página			5 de 20	

II. Marco Normativo

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N° 30597 que denomina Universidad Nacional Daniel Alomía Robles al Instituto Superior de Música Público Daniel Alomía Robles de Huánuco.
- ✓ Ley N° 27658, Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado
- ✓ Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141 -2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- ✓ Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, vigente.
- ✓ Resolución de Comisión Organizadora N° 0053-2020-CO-UNDAR, de fecha 16 de marzo de 2020, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2020-2024 de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles.

III. Justificación del Plan

Es de vital importancia priorizar el talento humano que integra la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles, la fuerza laboral con la que cuenta influye directamente en la calidad y optimización de los servicios brindados. Tales premisas nos conducen automáticamente a identificar las necesidades de capacitación dentro de la institución y con ello contribuir al desempeño de los servidores.

El proceso de capacitación cumple un rol muy importante en un contexto cambiante puesto que debe responder con rapidez para cerrar las brechas de conocimiento que se originan. En la universidad, el logro de los objetivos institucionales, depende de que, los servicios públicos se entreguen con la calidad esperada para satisfacer las necesidades institucionales y de los ciudadanos en el menor tiempo posible; Para brindar dicha calidad se plantea el presente Plan de Desarrollo de las Personas.

IV. Objetivos del Plan

4.1 Objetivo General:

Impulsar la gestión institucional a través de las acciones de capacitación a efectos de fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores de la UNDAR en el desarrollo de las tareas asignadas, que permitan mejorar el desempeño y contribuir al logro de objetivos estratégicos de la institución.

 UN DAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.PLA/DG.50
			Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023		Fecha	30-03-2023
			Página	6 de 20

4.2 Objetivos específicos:

1. Optimizar el desempeño de los servidores civiles acorde con las necesidades institucionales en materias de políticas sectoriales.
2. Reforzar las competencias de los servidores civiles para fortalecer sus conocimientos en materias de capacitación vinculadas a los Sistemas Administrativos del Estado Peruano.
3. Incrementar los conocimientos y competencias de los servidores civiles relacionados a materias transversales.
4. Mejorar las relaciones interpersonales (comunicación, liderazgo y habilidades blandas) de los servidores civiles a través de talleres prácticos.

V. Cronograma y actividades

N°	Objetivos Específicos	Actividades	Oportunidad				Responsable
			1er Trimestre	2do Trimestre	3er Trimestre	4er Trimestre	
1	Optimizar el desempeño de los servidores civiles acorde con las necesidades institucionales en materias de políticas sectoriales.	Desarrollar acciones de sensibilización sobre la importancia del PDP.	X	X			Gestor de la capacitación.
		Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		X			Gestor de la capacitación.
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.		X			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		X			Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		X			Gestor de la capacitación.
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		X			Gestor de la capacitación.
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		X			Gestor de la capacitación.
		Ejecutar la acción de capacitación "Gestión de procesos para los servicios académicos en Universidades".		X			Gestor de la capacitación.
2	Reforzar las competencias de los servidores civiles para fortalecer sus conocimientos en materias de capacitación vinculadas a los Sistemas Administrativos del Estado Peruano.	Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar la acción de capacitación.		X			Gestor de la capacitación.
		Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		X	X		Gestor de la capacitación.
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.		X	X		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		X	X		Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		X	X		Gestor de la capacitación.
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		X	X		Gestor de la capacitación.
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		X	X		Gestor de la capacitación.
		Ejecutar la acción de capacitación "Transparencia y acceso a la información pública".		X	X		Gestor de la capacitación.
		Ejecutar la acción de capacitación "Gestión de quejas y reclamos en la administración pública".		X			Gestor de la capacitación.
		Ejecutar la acción de capacitación "Gestión documental y archivística".			X		Gestor de la capacitación.
Ejecutar la acción de capacitación "Contrataciones del Estado".			X		Gestor de la capacitación.		



		Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar cada acción de capacitación según corresponda.			X		Gestor de la capacitación	
3	Incrementar los conocimientos y competencias de los servidores civiles relacionados a materias transversales.	Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		X		X	Gestor de la capacitación	
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.				X	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.	
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		X		X	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.	
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		X		X	Gestor de la capacitación	
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		X		X	Gestor de la capacitación	
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		X		X	Gestor de la capacitación	
		Ejecutar la acción de capacitación "Atención a Persona con Discapacidad y habilidades diferentes".					X	Gestor de la capacitación
		Ejecutar la acción de capacitación "Gobierno y transformación digital".					X	Gestor de la capacitación
		Ejecutar la acción de capacitación "Enfoque de derechos humanos".					X	Gestor de la capacitación
		Ejecutar la acción de capacitación "Enfoque de género".		X			X	Gestor de la capacitación
		Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar cada acción de capacitación según corresponda.		X		X	Gestor de la capacitación	
4	Mejorar las relaciones interpersonales (comunicación, liderazgo y habilidades blandas) de los servidores civiles a través de talleres prácticos.	Realizar coordinaciones internas para brindar el servicio de capacitación.		X		X	Gestor de la capacitación	
		Gestionar capacitaciones gratuitas ante instituciones públicas y privadas.				X	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.	
		Elaborar los términos de referencia de las acciones de capacitación con costo.		X	X	X	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.	
		Comunicar el desarrollo de la acción de capacitación.		X	X	X	Gestor de la capacitación	
		Difusión a través del correo y grupo de WhatsApp.		X	X	X	Gestor de la capacitación	
		Brinda facilidades al servidor para garantizar su participación en la acción de capacitación.		X	X	X	Gestor de la capacitación	
		Ejecutar la acción de capacitación "Redacción de Documentos Oficiales en la Gestión Pública".				X	X	Gestor de la capacitación
		Ejecutar la acción de capacitación "Trabajo en equipo".		X				Gestor de la capacitación
		Ejecutar la acción de capacitación "Comunicación".					X	Gestor de la capacitación
		Desarrollar los instrumentos de evaluación al finalizar cada acción de capacitación según corresponda.		X		X	Gestor de la capacitación	



	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	8 de 20

VI. Objetivos Estratégicos Institucionales 2020-2025

- OEI.01. Brindar una formación profesional integral a los estudiantes universitarios.
- OEI.02. Promover y realizar la investigación formativa, científica, tecnológica, humanística y la creación artística en la comunidad universitaria.
- OEI.03. Fortalecer las actividades de Extensión cultural y Proyección Social en la comunidad universitaria.
- OEI.04. Fortalecer la gestión institucional.
- OEI.05. Implementar la gestión del riesgo de desastres.

VII. Lineamientos institucionales

La universidad cuenta con los siguientes lineamientos de política institucional que orientaran el gobierno de la UNDAR en el periodo 2020 – 2025.

- Asegurar el licenciamiento de la universidad ante la SUNEDU.
- Dar oportunidad a la juventud de la región para obtener una formación universitaria en el campo de la música y la educación musical.
- Promover en la comunidad universitaria la excelencia profesional mediante el rescate, conservación y difusión del acervo artístico regional representado por el legado de Daniel Alomía Robles.
- Fomentar la investigación para la generación, promoción y gestión del conocimiento científico en el campo musical.
- Promover el uso de la música en las actividades humanas como mecanismo de desarrollo integral de las personas.
- Impulsar la meritocracia como rasgo esencial de la forma de gobierno en la universidad.
- Replantear los programas de seguimiento de los egresados como mecanismo de retroalimentación permanente del currículo.

VIII. Valores institucionales

Los valores de la UNDAR que regirán los comportamientos de las personas en la universidad son:

- Transparencia
- Compromiso
- Diversidad e Inclusión
- Respeto

IX. Misión

La Misión de la Universidad Nacional Daniel Alomía Robles ha quedado establecida de la siguiente manera:

“Formar profesionales con excelencia para el desarrollo de la música en la región como instrumento de transformación social”

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	9 de 20

X. Estructura Orgánica

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado con Resolución de Presidencia N° 129-2020-CO-P-UNRAR, la UNRAR tiene la siguiente estructura orgánica.

1. Órganos de Alta Dirección

- 1.1 Asamblea Universitaria
- 1.2 Consejo Universitario
- 1.3 Rectorado
- 1.4 Vicerrectorado Académico
- 1.5 Vicerrectorado de Investigación

2. Órganos Especiales

- 2.1 Defensoría Universitaria
- 2.2 Tribunal de Honor Universitario
- 2.3 Comisión permanente de Fiscalización

3. Órgano de Control Institucional

- 3.1 Órgano de Control Interno

4. Órganos de Administración Interna

- 4.1 Órganos de Asesoramiento
 - 4.1.1 Oficina de Asesoría Jurídica
 - 4.1.2 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
 - 4.1.2.1 Unidad Formuladora
 - 4.1.2.2 Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
 - 4.1.3 Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
 - 4.1.4 Oficina de Gestión de la Calidad
 - 4.1.5 Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
- 4.2 Órganos de Apoyo
 - 4.2.1 Dirección General de Administración
 - 4.2.1.1 Unidad de Recursos Humanos
 - 4.2.1.2 Unidad de Abastecimiento y Patrimonio
 - 4.2.1.3 Unidad de Tesorería
 - 4.2.1.4 Unidad de Contabilidad
 - 4.2.1.5 Unidad Ejecutora de Inversiones
 - 4.2.1.6 Unidad de Servicios Generales
 - 4.2.2 Oficina de Tecnologías de la Información
 - 4.2.3 Secretaría General

5. Órganos de Línea

- 5.1 Consejo de Facultad
- 5.2 Decanato
 - 5.2.1 Departamentos Académicos
 - 5.2.2 Escuelas Profesionales
 - 5.2.3 Unidad de Investigación

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLADG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	10 de 20

5.2.4 Unidad de Posgrado

Órganos dependientes de Rectorado

5.3 Escuela de Posgrado

Órganos dependientes al Vicerrectorado Académico

5.4 Dirección de servicios Académicos

5.5 Dirección de Bienestar Universitario

5.6 Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural

Órganos dependientes al Vicerrectorado de Investigación

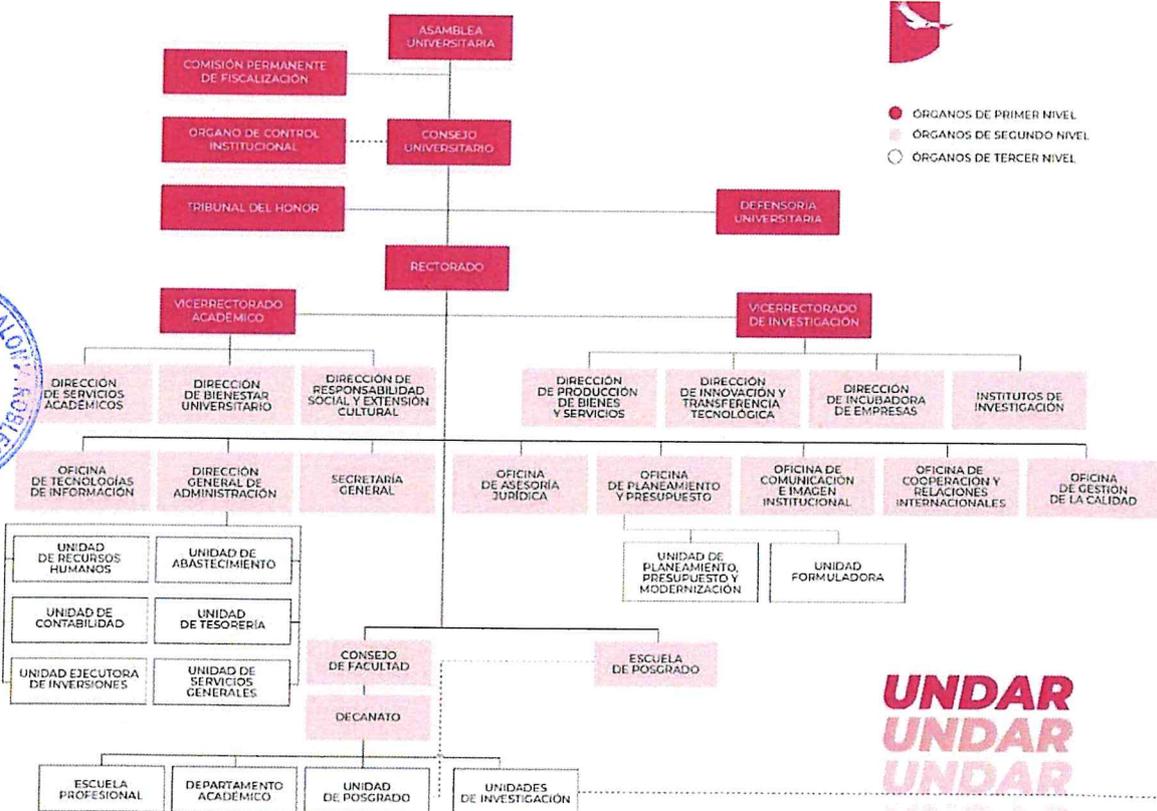
5.7 Dirección de producción de bienes y servicios

5.8 Dirección de incubadoras de Empresas

5.9 Dirección de Innovación y Transparencia Tecnológica

5.10 Instituto de Investigación

Organigrama de la UNRAR



XI. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad

La Universidad Nacional Daniel Alomía Robles cuenta con 80 servidores civiles, como se detalla a continuación:

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	11 de 20

Régimen Laboral	Cantidad
Decreto legislativo N° 276	4
Decreto legislativo N° 1057	55
Regímenes especiales	21
TOTAL	80

De acuerdo a la distribución de los servidores civiles en los distintos órganos y unidades orgánicas de la entidad, se cuenta con la siguiente información:

Órgano/Unidad Orgánica	Cantidad de Servidores
Dirección General de Administración	3
Departamento de Ciencias y Teoría Musical	8
Vicerrectorado Académico	3
Unidad de Planeamiento, presupuesto y Modernización	1
Escuela Profesional de Música	1
Oficina de Asesoría Jurídica	1
Departamento de Práctica Musical	3
Dirección de Servicios Académicos	5
Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	3
Escuela Profesional de Educación Musical y Artes	1
Unidad de Tesorería	2
Unidad de Servicios Generales.	12
Vicepresidencia de investigación	1
Vicerrectorado de Investigación	2
Dirección de Bienestar Universitario	7
Unidad Formuladora	1
Unidad de Recursos Humanos	4
Secretaría General	5
Unidad de Abastecimiento	5
Departamento de Práctica Musical	4
Rectorado	2
Dirección de Responsabilidad Social y Extensión Cultural	1
Oficina de Tecnologías de la Información	2
Unidad de Contabilidad	1
Oficina de Gestión de la Calidad	2
TOTAL	80

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	12 de 20

Considerando la distribución de género, es posible concluir que los servidores representan el 59% del personal total de la entidad, mientras que las servidoras representan el 41% del personal.



Sexo	Cantidad de Servidores	Porcentaje
Masculino	47	59%
Femenino	33	41%
TOTAL	80	100%

XII. Seguimiento y Evaluación de las Acciones de Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente forma y se aplicará según corresponda:

- En los casos de cursos externos, los beneficiarios deberán remitir de forma oportuna copia de la constancia de nota o certificación expedido por el centro de estudios correspondiente.
- Al finalizar cada acción de capacitación, se solicitará la opinión de los participantes a través de encuestas de satisfacción.
- En los cursos desarrollados especialmente para la institución, se solicitará al proveedor un informe integral sobre el desarrollo de la acción de capacitación, la cual deberá contener sus resultados finales de cada participante, asistencia y las incidencias presentadas en el desarrollo del curso.
- Recursos Humanos realizará el seguimiento y la evaluación de la participación y el cumplimiento del colaborador con las acciones de capacitación previstas.
- En caso el colaborador no cumpla con su compromiso ante la capacitación, se tomarán las medidas correspondientes.
- El Director General de Administración es el responsable de realizar el seguimiento a la ejecución del presente plan.
- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos es el responsable de la ejecución y control.



XIII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

Presupuesto: La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2023 de la universidad, de acuerdo a lo establecido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto es de S/. 3,000.00, la cual se evidencia en el Plan Operativo Institucional 2023 aprobado con Resolución de Presidencia N° 160-2022-CO-P-UNDAR, de fecha 30 de diciembre de 2022.

Fuente de Financiamiento: La ejecución del presente Plan de Desarrollo de Personas 2023 se realizará a través de la fuente de financiamiento recursos ordinarios.

	DOCUMENTOS DE GESTIÓN	Código	E.PLA/DG.50
		Versión	01
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023	Fecha	30-03-2023
		Página	13 de 20

XIV. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas, desarrollo de competencias y/o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, en esa línea, para el presente año, producto del diagnóstico de necesidades, se ha priorizado doce (12) acciones de capacitación, de ocho (08) requerimientos remitidos por los diferentes órganos y unidades orgánicas de la entidad y formulario virtual, las mismas que están detalladas en la matriz DNC.

Requerimientos de capacitación

En mérito a los talleres y herramientas emitidas por SERVIR, a través del documento "Recomendaciones para la elaboración del PDP 2023", el formato de requerimiento de necesidades constituyó el punto de partida para la consolidación y formulación del PDP 2023, siendo remitido a los diferentes órganos y unidades orgánicas con la finalidad de identificar las necesidades de capacitación en función a los objetivos estratégicos institucionales.

A través del formulario virtual se identificaron las materias de capacitación transversales, las cuales se encuentran directamente vinculadas con el marco general orientado a fortalecer el enfoque de los derechos humanos como sustento de las relaciones basadas en un trato digno, igualitario y sin discriminación y la Política Nacional de Igualdad de Género; Asimismo, se reconocieron materias de capacitación en habilidades blandas, tales como la comunicación asertiva y trabajo en equipo.

Por lo tanto, de acuerdo a los requerimientos de capacitación presentados por los responsables de los diferentes órganos o unidades orgánicas de la UNDAAR y el formulario virtual realizado, se procedió con la evaluación y priorización del valor, objetivo, tipo de función, valor del rango de pertinencia y su relación con los objetivos estratégicos de la UNDAAR, según los siguientes ejes temáticos:

Ejes temáticos	Cantidad de Acciones de Capacitación
Políticas sectoriales	1
Generales	2
Sistemas administrativos del estado peruano	3
Materias transversales	4
Habilidades blandas	2
TOTAL	12

 UNDA Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.PLA/DG.50
	PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2023		Versión	01
		Fecha	30-03-2023	
		Página	14 de 20	

XV. Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

MATRIZ DNC	
Nombre de entidad	: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
RUC de entidad	: 20447362920



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	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 CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO							COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento sobre gestión académica (Admisión, matrícula, proceso de enseñanza aprendizaje, sistema de evaluación, etc.)	Gestión de procesos para los servicios académicos en Universidades	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Gestionar los procesos de los servicios académicos para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Desarrollar estrategias para la gestión de los procesos de los servicios académicos.	80	CURSO	D	POLÍTICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	2000	0	2000
2	Reforzar la redacción y escritura de documentos administrativos en la gestión pública.	Redacción de Documentos Oficiales en la Gestión Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Manejar el uso correcto de las reglas gramaticales en la redacción de los documentos.	Elaborar los documentos de gestión, redactar informes técnicos y otros documentos de la institución sin errores.	80	TALLER	D	GENERALES	PRESENCIAL	3	1000	0	1000



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



UNDAR
Universidad Nacional
DANIEL ALOMÍA ROBLES

DOCUMENTOS DE GESTIÓN

Código
E.PLA/DG.50

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –
PDP 2023**

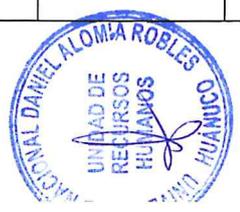
Versión
01

Fecha
30-03-2023

Página
15 de 20



3	Dificultad en manejar los instrumentos técnicos y metodológicos para elaborar con eficiencia los procesos relativos al cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia y a garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.	Transparencia y acceso a la información pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los procedimientos que se tiene que seguir en cuanto a las obligaciones en materia de transparencia, garantizando el ejercicio del derecho a la información pública.	Aplicar los instrumentos técnicos y metodológicos, para elaborar los procesos relativos al cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia y garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.	80	TALLER	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	3	0	0	0
4	Se requiere mayores conocimientos para lograr una atención eficiente y oportuna de los reclamos presentados los administrados, así como en el uso de la plataforma digital "Libro de Reclamaciones".	Gestión de quejas y reclamos en la administración pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Canalizar y dar trámite eficiente y oportuna a las quejas y reclamos que pudieran presentarse.	Garantizar una atención oportuna al administrado, logrando la satisfacción del mismo.	80	TALLER	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	0	0	0
5	Falta de conocimientos en gestionar documentos de manera efectiva tanto físicos como electrónicos.	Gestión documental y archivística	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la correcta aplicación de técnicas en la gestión documental y archivística.	Desarrollar los procesos archivísticos que optimicen la organización de los archivos.	59	TALLER	C1	GENERALES	PRESENCIAL	3	0	0	0
6	Falta de conocimientos en los procesos de licitación pública.	Contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender y entender los procesos que conlleva a la licitación pública.	Gestionar los procesos de las contrataciones del estado.	59	CURSO	C1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	0	0



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



DOCUMENTOS DE GESTIÓN

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2023

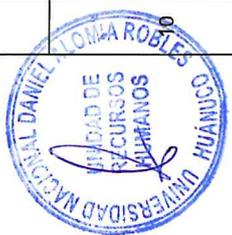
Código: E.PLA/DG.50

Versión: 01

Fecha: 30-03-2023

Página: 16 de 20

8	Falta de conocimiento para el trato al usuario con discapacidades y habilidades diferentes.	Atención a Persona con Discapacidad y habilidades diferentes	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los recursos y estrategias para atender a las personas con discapacidad y habilidades diferentes.	Atender de forma pertinente y oportuna a las personas con discapacidad y habilidades diferentes.	80	TALLER	C1	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	4	0	0	0
9	Existencia de muchas reuniones poco productivas, muchas coordinaciones fallidas, falta de liderazgo y poca cooperación entre los servidores.	Trabajo en equipo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Entender la importancia de trabajar en equipo para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Realizar planes de acción con sentido de pertenencia, fortalecer el compromiso mutuo y la responsabilidad compartida.	80	TALLER	D	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	2	0	0	0
10	Falta de empatía, diálogo, comprensión, entendimiento, poca confianza y asertividad entre los servidores de la institución.	Comunicación asertiva	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer la participación de cada uno de los servidores, con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.	Desarrollar habilidades de saber indagar, informar, persuadir, solicitar e investigar.	80	TALLER	D	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	0	0	0
11	No hay una estrategia nacional que favorezca el desarrollo de asistencia técnica en transformación digital, la cual no permite adecuarse correctamente a los sistemas digitales. Existe en la institución el desconocimiento, desinterés o desvalorización de la importancia de los derechos en la vida cotidiana.	Gobierno y transformación digital	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer la importancia del Gobierno Digital para mejorar los procesos y servicios de la Administración pública en beneficio del ciudadano.	Formular iniciativas para la implementación de servicios digitales de valor para el ciudadano.	80	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0
11		Enfoque de derechos humanos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el enfoque de los derechos humanos como sustento de las relaciones basadas en un trato digno,	Aplicar el enfoque basado en derechos humanos en el ejercicio de sus funciones, asegurando un trato digno,	80	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"

 UNDAR Universidad Nacional DANIEL ALOMÍA ROBLES	DOCUMENTOS DE GESTIÓN		Código	E.PLAV/DG.50
			Versión	01
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2023		Fecha	30-03-2023	
		Página	18 de 20	

XVI. Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)



MATRIZ PDP

Nombre de entidad	: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
RUC de entidad	: 20447362920

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 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	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	80	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de procesos para los servicios académicos en Universidades	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	2000	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	80	GENERALES	Redacción de Documentos Oficiales en la Gestión Pública	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	1000	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	80	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Transparencia y acceso a la información pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	3	0	0	



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



UNDAR
Universidad Nacional
DANIEL ALOMÍA ROBLES

DOCUMENTOS DE GESTIÓN

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –
PDP 2023**

Código: **E.PLAVDG.50**

Versión: **01**

Fecha: **30-03-2023**

Página: **19 de 20**

4	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de quejas y reclamos en la administración pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	0	0
5	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	59	GENERALES	Gestión documental y archivística	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
6	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	59	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Contratación del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	0	0
7	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Atención a Persona con Discapacidad y habilidades diferentes	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	0	0
8	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80	HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	0	0
9	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80	HABILIDADES BLANDAS	Comunicación asertiva	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	0	0
10	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Gobierno y transformación digital	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
11	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de derechos humanos	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"



UNDAR
Universidad Nacional
DANIEL ALOMÍA ROBLES

DOCUMENTOS DE GESTIÓN

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS –
PDP 2023**

Código: E.PLAYDG.50

Versión: 01

Fecha: 30-03-2023

Página: 20 de 20

TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	TES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC	MATERIAS TRANSVERSA LES	Enfoque de género	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCI ONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJ E (SOLO CONOCIMIEN TOS)			TOTAL	S/	3,000.00
	DETALLADO S EN LA HOJA "PARTICIPAN TES" DE LA MATRIZ DNC		DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE S" DE LA MATRIZ DNC	80						2	0	0		



La impresión o copia de este documento adquiere el estado de "DOCUMENTO NO CONTROLADO"