

Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Comas

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

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



Resolución Directoral N° 05521- 2023-UGEL.04

Comas, 31/03/2023



Visto, el expediente N° 29667-2023, el Informe N° 134-2023-MINEDU/VMGI/DRELM/UGEL.04-EDBTH, el Memorandum N° 1805-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.04-ARH y el Acta N° 01-2023-Acta de Validación de Plan de Desarrollo de Personas de fecha 30 de marzo de 2023, y demás documentos adjuntos en 21 folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas, cautelar con equidad y justicia el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas vigentes, a fin de promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica y profesional, basada en el respeto al Estado de Derecho, en concordancia con la política del Sector Educación;



Que, a través del Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;



Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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;

Que, de acuerdo al artículo 10 de la Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, asimismo, 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas”, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de conformidad con el numeral 6.4.1.4 de la precitada Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, dicho numeral prosigue estableciendo el contenido mínimo del Plan de Desarrollo de las Personas, dividiéndolo en dos partes: (a) Aspectos Generales, que incluye la misión, visión y objetivos estratégicos, entre otras condiciones necesarias para la ejecución del Plan; y, (b) Matriz PDP, que comprende de manera detallada las Acciones de Capacitación priorizadas de acuerdo a la codificación otorgada por SERVIR. Asimismo, establece el 31 de marzo de cada año como plazo máximo para la aprobación y presentación del Plan a SERVIR;

Que, mediante Resolución Directoral N° 05520-2023, de fecha 30 de marzo del 2023, se aprobó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas;

Que a través del Memorándum N° 1805-2022-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.04-ARH, la Directora del Sistema Administrativo I del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas, solicita la elaboración del acto resolutivo que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Sede UGEL N°04- Comas, para el presente año lectivo; conforme a lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y en concordancia con el Informe N° 134-2023-MINEDU/VMGI/DRELM/UGEL.04-EDBTH, y el Acta N° 01-2023-Acta de Validación de Plan de Desarrollo de Personas;

Estando a lo actuado por el Equipo de Administración de Personal, y a lo visado por las Áreas de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas; y

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-POCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva que aprueba las “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”; Ley N° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU, que aprueba el “Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”, concordante con la Resolución Ministerial N° 284-2015-MINEDU, que aprueba el “Cuadro de Equivalencias de las Oficinas y Unidad de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana y el Cuadro de Equivalencias de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones legales vigente;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2023 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que el Área de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2023 de la UGEL N° 04-Comas.

Artículo 3.- Encargar la publicación de la presente Resolución al Equipo de Tecnología de la Información, en el portal Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-Comas (www.ugel04.gob.pe).

Artículo 4.- Disponer, que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo notifique el presente acto resolutivo a todas las áreas de la UGEL, de acuerdo a las formalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General– Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, para conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese y Comuníquese;



NELLY RUFINA CUNZA PRINCIPE
Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - Comas



NRCP/DUGEL.04
RJMA/DSAIARH
YVR/C(E)AP
HWAP/TA



Plan de Desarrollo de Personas PDP - 2023





PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

UGEL N° 04 - Comas
Área de Recursos Humanos

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

PRESENTACIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, mediante Resolución de **Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE** aprobó la Directiva **“Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”**, de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado peruano.

Mediante Decreto Supremo N° 009-201-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas –PDP.

La UGEL N°04 elabora el Plan de Desarrollo de las Personas de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), el mismo que permitirá identificar las brechas de conocimientos y competencias que presenten los servidores; en la cual debe contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, así mismo debe alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y sus modificatorias; correspondiente al año 2023 del Pliego y Unidades Ejecutoras; la misma que se encuentra registrada en el SIAF-SP Sistema Integrado de Administración Financiera - SP.

La Unidad de Gestión Educativa Local N° 04; busca capacitar en formación laboral a los servidores administrativos cuyos objetivos es el cierre de brechas de conocimiento y/o competencias de los servidores en corto plazo, a través de talleres, cursos, seminarios, diplomados y en formación profesional el objetivos es desarrollar las competencias de los servidores en el mediano plazo a través de cursos y talleres; ambos deben estar alineadas al perfil del puesto del servidor en sus diferentes modalidades de vínculo laboral. Con la finalidad de cumplir los objetivos institucionales.





I. MARCO DE REFERENCIA

1.1 ALCANCE

Servidores y servidoras CAP, CAS, Gerentes Públicos y Practicantes; que labora en la Sede Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04.

1.2 RESPONSABLE

El Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; desarrollar valores organizacionales con responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertinencia e identidad.

1.3 NORMATIVIDAD

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en el Artículo 10 establece la finalidad de la capacitación¹ y en el artículo 13 la planificación de la capacitación².
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que en los Artículos 09 y 24 del Título III desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la Gestión de la capacitación.
- Decreto Legislativo N° 1025, aprueban normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- Ley N° 31638, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) correspondiente al año 2023; del pliego y Unidades Ejecutoras; la misma uqe a la fecha se encuentra registrada en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF); el mismo que servirá para ejecutar las capacitaciones en el marco del PDP-2023.
- Decreto Supremo N° 004—2013-PCM, la cual aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, en su Objetivo Especifico N° 5 plantea la profesionalización de la función pública y la Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM que aprueba el Plan Nacional para su implementación, donde en la acción del objetivo Especifico N° 5 plantea priorizar la gestión por resultados y la gestión por procesos como parte de los programas de cambio cultural en las entidades.
- Decreto Supremo N° 001—2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Educación, que en cuyo artículo N° 191 se menciona que la Dirección Regional de Educación es el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación, a través del despacho Viceministerial de Gestión Institucional, responsable del servicio educativo y de

¹ Buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar fortaleza y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

² Las entidades públicas deben planificar su capacitación temas que contribuyan al cierre de brechas para mejorar cumplimiento de sus funciones de determinado objetivo institucional.



los programas de atención integral en el ámbito de su jurisdicción, así como evaluar y supervisar a las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, que constituyen instancias de gestión educativa descentralizada de dicha Dirección Regional.

- Resolución Ministerial N° 287-2016-MINEDU; la misma que aprueba el documento prospectivo al 2030 del Sector Educación; ampliado con la Resolución Ministerial N° 252-2020.
- Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU, que aprueba el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) que establece las funciones del Área de Recursos de Gestionar las acciones para el desarrollo de capacidades del personal de la UGEL.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR –PE, que aprueba la Directiva de “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, en cuyo numeral 6.4.1.4 señala: “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 aprueban mediante Resolución del titular de la entidad.
- Resolución Ministerial N° 103-2020-PCM; Se restringió la capacitación presencial durante el periodo que dure la emergencia sanitaria.
- Decreto Legislativo N°1505; Se flexibilizó la ejecución de acciones de capacitación que NO irroguen gastos para la entidad, obviando la necesidad de incluir estas en el PDP.





II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Visión de la UGEL.04

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



2.2 Misión de la UGEL.04

Ejercer el rol rector en las políticas nacionales en materia de educación, deporte y recreación, en armonía con los planes del desarrollo y la política general del Estado, y en coordinación con las instancias de gestión educativa descentralizadas; con el fin de brindar servicios de calidad, pertinentes e inclusivos para el desarrollo integral de las personas a lo largo de la vida.



2.3 Objetivos generales del sector educación.

Los objetivos estratégicos planteados en el Plan Estratégico Institucional del Sector Educación 2019 – 2023 son los siguientes:



- OEI.01 Fortalecer el desarrollo de aprendizajes de calidad según el Currículo Nacional para estudiantes de Educación Básica.
- OEI.02 Fortalecer el acceso a una formación de calidad con equidad en los estudiantes de la educación técnico-productiva y superior (tecnológica, artística y universitaria)
- OEI.03 Fortalecer el desarrollo socioafectivo de los estudiantes a través de escuelas seguras y saludables.
- OEI.04 Fortalecer el desarrollo profesional docente.
- OEI.05 Mejorar la provisión de calidad de recursos e infraestructura educativa para los estudiantes.
- OEI.06 Modernizar la gestión y financiamiento institucional y del sistema educativo.
- OEI.07 Implementar la gestión de riesgo de desastres en el Ministerio de Educación.
- OEI.08 Fortalecer el compromiso de los agentes sociales a favor de la educación de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

2.4 Objetivo general de la capacitación.

Brindar oportunidad de desarrollo al servidor de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 en su puesto donde se desempeña para que aplique sus conocimientos y/o habilidades aprendidas en la capacitación.



2.5 Objetivos específicos de la capacitación.

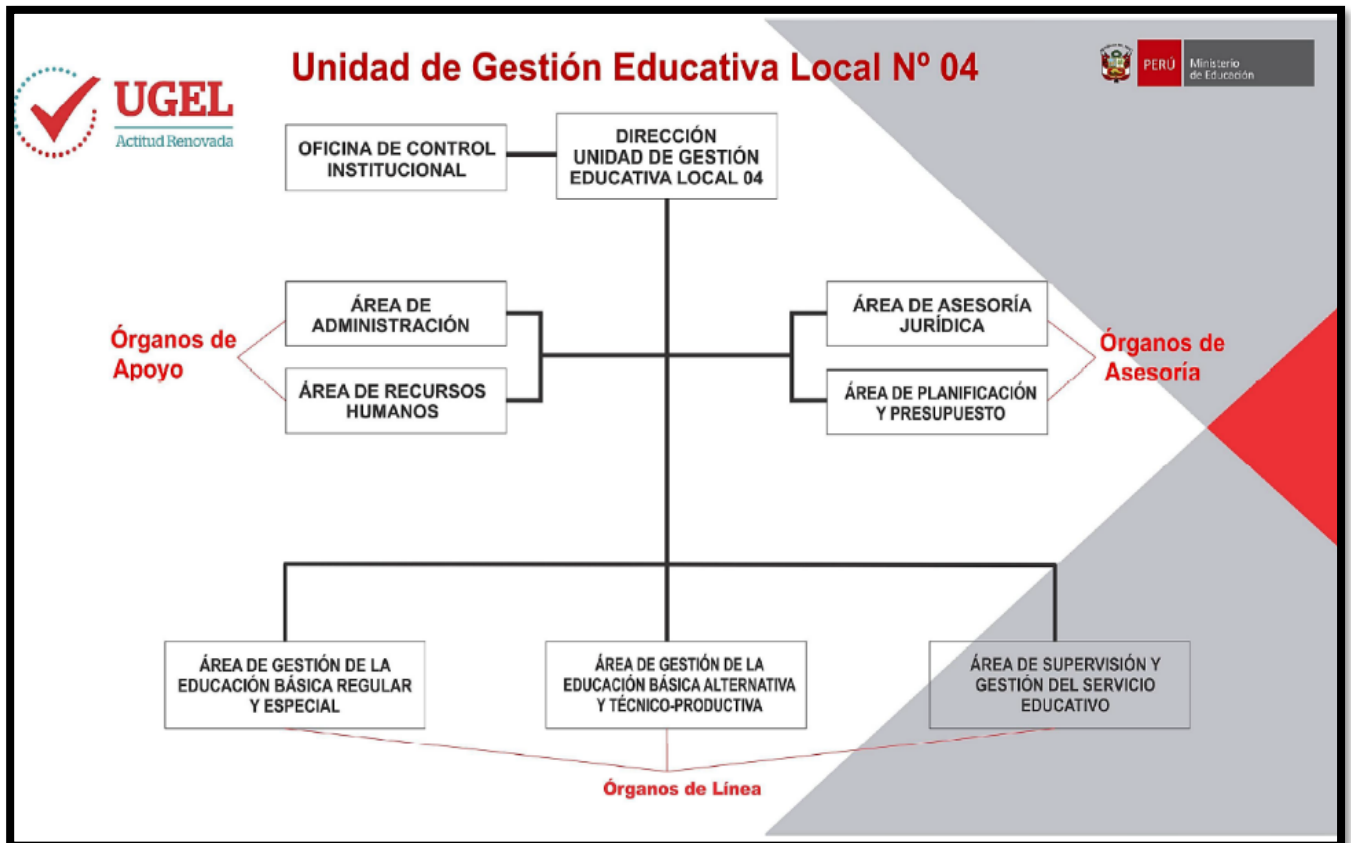
- Proporcionar recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades para el eficiente desempeño del servidor en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04.
- Lograr que los servidores se desarrollen y se desempeñen en sus puestos actuales como futuros, aplicando los objetivos de la institución.
- Identificar capacitaciones donde los servidores participen de manera transversal con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales y una mejora continua en el puesto de trabajo que se desempeña.



III. ESTRUCTURA ORGÁNICA

De acuerdo al Manual de operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Educación de Lima metropolitana (DRELM); es un documento técnico normativo que establece la estructura orgánica y funciones de la UGEL 04, el cual se detalla a continuación:

Organigrama Institucional:





PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

UGEL N° 04 - Comas
Área de Recursos Humanos

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

1. DIRECCIÓN

Equipo de Participación y Comunicación

2. ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL (OCI)

Órgano de Control Institucional

3. ÓRGANOS DE ASESORÍA

ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA (AAJ)



ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO (APP)

Equipo de Planeamiento y Presupuesto

Equipo de Estadística y Monitoreo

Equipo de Proyecto de Inversión

Equipo de Racionalización y Mejora Continua

Equipo de Tecnología de la Información



4. ÓRGANOS DE APOYO

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (ARH)

Equipo de Administración de Personal

Equipo de Reclutamiento y Selección

Equipo de Escalafón y Legajos

Equipo de Planillas y Pensiones

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

Secretaría Técnica

CPPADD



ÁREA DE ADMINISTRACIÓN (AA)

Equipo de Trámite Documentario y Archivo

Equipo de Contabilidad

Equipo de Tesorería

Equipo de Logística

Equipo de Patrimonio

5. ÓRGANOS DE LÍNEA

ÁREA DE GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR Y ESPECIAL (AGEBRE)

Equipo de Educación Básica Regular

Equipo de Educación Básica Especial

ÁREA DE SUPERVISIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO (AGESE)

Equipo de Creación de IIEE Públicas y Privadas

Equipo de Supervisión de las IIEE Públicas y Privadas

Equipo de Gestión del Servicio Educativo

ÁREA DE GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TÉCNICO - PRODUCTIVA (AGEBATP)

Equipo CETPRO

Equipo de Educación Básica Alternativa



IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

4.1.- Datos de la población UGEL N° 04

En la UGEL N° 04, contamos con servidores de acuerdo a las siguientes cantidades y vínculo laboral: D. Leg. 276 entre nombrados y contratados, con 3 gerentes públicos; 69 servidores del D. Leg. 276; 25 docentes especialistas Ley N° 29944; 133 servidores del D. Leg. 1057 – CAS y 6 practicantes del D. Leg. 1401; quienes conforman el total de toda la población de la sede UGEL 04.



D. Leg. 276 Gerentes Públicos	D. Leg. 276 CAP	Ley N° 29944	D. Leg. 1057 - CAS	D. Leg. 1401 Practicantes	Total
3	69	25	133	6	236



4.2. Necesidades de capacitación:

La detección de necesidades de capacitación, de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, consiste en desarrollar un estudio de la problemática identificada que abarque cada nivel de ocupación laboral, para detectar los problemas que serán resueltos con capacitación mediante encuestas aplicadas a todas las Áreas y Equipos con la finalidad de identificar al servidor que requiera capacitación, en las carencias y habilidades o bien la falta de un reforzamiento de sus actitudes, que repercuten en el desempeño laboral. La Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 va a disponer de datos precisos por nivel de ocupación que permitirá identificar no solo las dificultades, sino también las oportunidades y decidir acerca de las prioridades; así mismo con el Memorandum Múltiple N° 0136-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.04-ARH- de fecha 16 de marzo de 2023, se solicitó el requerimiento de necesidades de capacitación a las diferentes áreas a fin de contar con información necesaria para el diagnóstico de necesidades de capacitación y priorizar la pertinencia conforme a las funciones del personal de esta sede.

Con fecha 30 de marzo de 2023, se reunió el Comité de Planificación con la finalidad de evaluar y aprobar la Matriz de DNC teniendo en cuenta:

- De la revisión de recursos presupuestales, la responsable del Equipo de Planeamiento y Presupuesto del Área de Planificación y Presupuesto mediante el Informe N°017-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.04/APP-EPP; de fecha 20 de enero de 2023; menciona que en el clasificador de gasto 2.3.2.7.3.1. de la meta 56; existen hasta **S/ 30,000.00 (Treinta mil soles y 00/100)**; el mismo que puede ser utilizado a fin de ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas PDP-2023.
- Priorizar las capacitaciones de acuerdo a la necesidad de las Áreas y Equipos con la finalidad que todos los requerimientos se ejecuten en orden prioritario.
- Identificar la acción de capacitación, competencias, cierre de brechas de capacitaciones, desempeño, formación laboral, así mismo transmitir conocimiento a los trabajadores de la sede UGEL N°04 y cumplir con los objetivos institucionales.



V. CAPACITACION FORMACION LABORAL:

5.1.- Estrategias de capacitación

Implementar en el presente Plan Anual de la UGEL N° 04, para fortalecer el proceso de capacitación para mejorar las competencias e identificación de necesidades de los trabajadores que coadyuvan a su logro y una mejor atención al ciudadano:

a) Curso



Es una estrategia de enseñanza de aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizajes previstos al servidor que cada servidor público realiza en sus labores cotidianas.

b) Taller



Estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea puesta en práctica los conocimientos adquiridos por parte de los servidores públicos, de manera individual o grupal. Cada servidor debe aportar a fin de resolver problemas concretos y proponer soluciones.



VI. GESTION Y FINANCIAMIENTO DEL PLAN:

6.1 Gestión del Plan de Capacitación

Para lograr la ejecución de los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo de Personas 2023, se señalarán los siguientes puntos:

- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas -2023 de acuerdo al presupuesto actualizado al mes de marzo del presente año.
- El Área de Recursos Humanos de la sede UGEL N° 04 se responsabiliza de administrar y registrar la información de los servidores que serán capacitados en el presente año, así como también de monitorear y generar los reportes semestrales con copia al Directivo y Jefes de Área.



6.2. Gestión de la Capacitación

El proceso de capacitación comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; para que el presente Plan de Desarrollo de Personas 2023, se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, sobre la evaluación de desempeño de los servidores es necesario aplicar estas tres etapas:



- **Etapas de Planificación:** Inicia el proceso de capacitación el cual tiene por finalidad que la entidad identifique las necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante el ejercicio fiscal: 1) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 2) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de capacitación y 3) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.



- **Etapas de Ejecución:** Etapa que comprende la selección de proveedores de capacitación que brinde servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los trabajadores de la UGEL N° 04; solo se podrán ejecutar aquellas acciones de Capacitación previamente aprobados en el PDP-2023.



- **Etapas de Evaluación:** Se miden los resultados de las acciones de Capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los trabajadores; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje; Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyan directamente a la acción de la capacitación.

VII. FINANCIAMIENTO DEL PLAN

7.1 Para el financiamiento del presente Plan de Desarrollo de Personas 2023, se ha tomado en cuenta las siguientes consideraciones:

- Puede financiarse total o parcialmente, con presupuesto de la entidad y solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho Plan. Así mismo y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Entidad y al orden de prioridades previstos en los numerales 6.1.1.3 y 6.1.2.3 de la presente Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las Entidades Públicas"; el financiamiento de Recursos Ordinarios en el clasificador de gasto 2.3.2.7.3.1. de la meta 56.
- El monto asignado de acuerdo al Presupuesto actualizado al 20 de enero de 2023; en el mismo que el Área de Planificación y Presupuesto indica mediante Informe N°017-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.04/APP-EPP; que se cuenta con **S/ 30,000.00 (treinta mil soles y 00/100)**.
- Alianzas estratégicas con organismos Institucionales.
- Las acciones programadas por otras Instituciones deberán alinearse a lo contemplado en el Plan de Desarrollo de Personas 2023, de ningún modo pueden realizarse acciones de capacitación fuera del marco del Plan.



- Coordinar con el Ministerio de Educación para que las acciones de capacitación que se brinden en Lima u otra ciudad del país a donde se convoque a servidores de la UGEL N° 04 estén alineados con el Plan de Capacitación y sean parte del financiamiento.
- Los requisitos para estudios de Formación Laboral los establece la entidad UGEL N° 04.
- También el financiamiento de la capacitación tenemos:

Costos directos:

Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.

Costos indirectos:

Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación.

Costos logísticos como material de estudio, alquiler de salas, entre otros; en caso se ejecute alguna acción de capacitación en la modalidad presencial.

VIII. MONITOREO Y EVALUACION

8.1 Para el monitoreo del Plan de Capacitación se han determinado cuatro tipos de indicadores que se señalan a continuación:



TIPO DE INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	INDICADOR
Indicadores de resultados	Son los que llevarán a observar el cumplimiento de los resultados esperados con las acciones de capacitación en términos de aprendizaje y satisfacción.	% de participantes en las acciones de capacitación que han alcanzado el aprendizaje esperado, según evaluación que corresponda. Grado de satisfacción del participante.
Indicadores de cumplimiento	Son los que llevarán a observar el cumplimiento de las actividades planteadas (cantidad de programas y cursos programados en el cuadro de planificación operativa en contraste con los ejecutados)	N° de acciones de capacitación realizadas en relación a lo programado.
Indicadores de cobertura	Permitirán medir el alcance de las metas físicas planteadas para cada uno de las acciones de capacitación (cantidad de personas y cantidad de horas).	N° de participantes a las acciones de capacitación en relación a la meta programada. % de capacitados en relación al total de servidores. N° de horas-persona brindadas por acción de capacitación.
Indicadores de ejecución presupuestal	Permitirán realizar seguimiento a los montos invertidos por participante y acción de capacitación.	Monto total de ejecución presupuestal por acción y tipo de capacitación. Monto total de ejecución presupuestal por participante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana





UGEL Nº 04 - Comas
Área de Recursos Humanos

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

		Monto total de ejecución presupuestal por Área.
--	--	---

8. 2 Se presentan en el siguiente cuadro las tareas que deben asumir los actores involucrados en la implementación de las acciones de capacitación contenidas en el presente Plan.

ACTORES	TAREAS Y RESPONSABILIDADES
Directora de la UGEL.04	Informar sobre el avance de ejecución de las capacitaciones a través de reuniones, informe y reportes.
  Área de Recursos Humanos de la UGEL 04  	<p>Realizar informe trimestral de las capacitaciones programadas.</p> <p>Retroalimentar el proceso durante la ejecución del plan a fin de cumplir con las funciones asignadas cada vez mejor.</p> <p>Realizar el análisis de la información y preparación de los informes trimestrales y anuales.</p> <p>Realizar el seguimiento de la gestión y control de los gastos presupuestales.</p> <p>Organizar y asegurar el desarrollo de las actividades del Plan.</p> <p>Consolidar la información de las diferentes fuentes de información para elaboración del informe final.</p> <p>Supervisar el ingreso correcto de información por parte de los participantes y capacitadores.</p> <p>Cumplir con las metas y objetivos planteados en el presente Plan.</p>
Función del Comité de Planificación de la Capacitación	<p>El Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de Capacitación pertinentes para una mejora continua con el personal de la Sede.</p> <p>Validar el Plan de Desarrollo de las Personas.</p> <p>Evaluar y determinar las modificaciones del Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda.</p> <p>Mejorar el desarrollo de las funciones de la Entidad.</p>
Área de Administración	Brindar reporte de gasto según acción de capacitación y específica de gasto.
Compromiso del beneficiario	Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda.

MATRIZ DNC UGEL N°04 - 2023

TRANSVERSAL

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA (1)	PUESTO (2)	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN (3)	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN (4)	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN (5)	TIPO DE CAPACITACIÓN (6)	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO DE PRIORIDAD (8)	RANGO DE PERTINENCIA (9)	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN (10)		NIVEL DE EVALUACIÓN (11)	MODALIDAD (12)	OPORTUNIDAD (13)	N° DE PARTICIPANTES UGEL N°04 (14)	MONTO INDIVIDUAL (15)		COSTO TOTAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño					Costos Directos (*)	Costos Indirectos		
1	VARIOS	VARIOS	VARIOS	ELABORAR INFORMES TÉCNICOS DE CONTROL EN EL MARCO DE LA LEY 27444, EVALUAR LOS INFORMES DE LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD.	CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	8		Redactar informes conforme a las modificatorias del procedimiento administrativo en el marco de la ley 27444	REACCIÓN	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	8	S/500.00	0	S/4,000.00	
2	VARIOS	VARIOS	VARIOS	REVISAR CONTRATOS EN EL MARCO DE LA LEY DE CONTRATACIONES, EFECTUAR CONTROL SOBRE LOS PROCESOS.	ÉTICA E INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	5		Realizar el trabajo, en función a la Ética, cumpliendo en todo momento con el marco normativo.	REACCIÓN	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	10	S/500.00	0	S/5,000.00	
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	ANALIZAR LA GESTIÓN DE RIESGOS DE LA ENTIDAD.	GESTIÓN DE RIESGOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	6	Mejorar el manejo de la Gestión de Riesgos en la entidad.		REACCIÓN	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	14	S/500.00	0	S/7,000.00	
4	VARIOS	VARIOS	VARIOS	ELABORAR INFORMES, MEMORÁNDUM, PLANES, PROYECTOS DE ACTOS RESOLUTIVOS, ETC.	REDACCIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	6		Mejorar en la redacción de documentos, proyectos de actos resolutivos, etc.	REACCIÓN	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	14	S/500.00	0	S/7,000.00	
5	VARIOS	VARIOS	VARIOS	GESTIONAR LOS PLANES DE TRABAJO EN SUS ÁREAS Y EQUIPOS.	ELABORACIÓN DE PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	6	Implementar planes de trabajo en la institución, establecer las pautas para elaborar, implementar y evaluar la mejora continua de las políticas y planes institucionales		REACCIÓN	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	14	S/500.00	0	S/7,000.00	
(*) COSTOS DIRECTOS - REFERENCIAL EN FUNCIÓN AL VALOR DEL MERCADO.																TOTAL	S/30,000.00		
TOTAL GENERAL						S/30,000.00													



MATRIZ PDP UGEL 04 - 2023

TRANSVERSAL

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		COSTO TOTAL
													Costos Directos (*)	Costos Indirectos	
1	VARIOS	VARIOS	VARIOS	8	B5	CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/500.00	0	S/4,000.00
2	VARIOS	VARIOS	VARIOS	10	J4	ÉTICA E INTEGRIDAD Y SU IMPORTANCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	S/500.00	0	S/5,000.00
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	14	J4	GESTIÓN DE RIESGOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	S/500.00	0	S/7,000.00
4	VARIOS	VARIOS	VARIOS	14	H3	REDACCIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	S/500.00	0	S/7,000.00
5	VARIOS	VARIOS	VARIOS	14	I2	ELABORACIÓN DE PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	S/500.00	0	S/7,000.00
TOTAL															S/30,000.00

(*) COSTOS DIRECTOS - REFERENCIAL EN FUNCIÓN AL VALOR DEL MERCADO.

TOTAL, GENERAL

S/30,000.00


ROXANA JACQUELI MENESES AMAYA
 DNI: 09987628
 JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS


JESÚS AMADEO BAQUERIZO ALIAGA
 DNI: 06585139
 JEFE DE ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO


GILY FLERIDA ESPINOZA YUPANQUI
 DNI: 08450477
 RESPONSABLE DEL ORGANISMO DE LINEA


MAYRA JOHANA RUIZ ORDINOLA
 DNI: 42077690
 REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES CIVILES (TITULAR)