



PERÚ

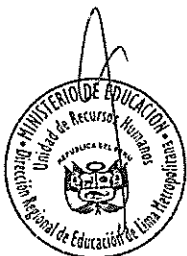
Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA  
METROPOLITANA

2015



*Handwritten mark*

## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN

#### I. MARCO DE REFERENCIA

1.1 ALCANCE

1.2 RESPONSABLE

1.3 NORMATIVIDAD

#### II. MARCO CONCEPTUAL

#### III. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2015

3.1 Objetivo general

3.2 Objetivo específico

#### IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

4.1 Datos de la población DRELM

4.2 Necesidades de capacitación

#### V. CAPACITACIÓN / FORMACIÓN

5.1 Estrategias de capacitación

5.2 Acciones de Capacitación

5.3 Acciones de Capacitación en alianza estratégica con el MINEDU

#### VI. FINANCIAMIENTO DEL PLAN

#### VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

7.1 Para el monitoreo del Plan de Capacitación

7.2 Para la evaluación del Plan de Capacitación



# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

11

## PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación viene impulsando un proceso de transformación hacia una gestión educativa moderna, eficiente, inclusiva, transparente y descentralizada que genere valor público y que se traduzca en los cuatro pilares de la educación: revalorización docente, infraestructura, calidad de los aprendizajes, la mejora de la gestión. Los cuales orientan las acciones que se vienen desarrollando en el sector.

La Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), es un órgano desconcentrado del Ministerio de Educación; tiene como objetivo, aplicar y gestionar en Lima Metropolitana, la política educativa nacional emitida por el MINEDU, así como brindar acompañamiento y supervisar a las UGEL de Lima Metropolitana e Institutos y Escuelas de Educación Superior. En su estructura cuenta con la Unidad de Recursos Humanos responsable de gestionar las acciones para el desarrollo de capacidades del personal de la DRELM.

En ese contexto; se presenta el **Plan de Fortalecimiento de Capacidades 2015**, en base al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con el propósito de desarrollar diferentes estrategias que permitan fortalecer las competencias de los servidores públicos de la sede administrativa.

Este Plan de Fortalecimiento de Capacidades, constituye una herramienta de gestión que la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana asume como una apuesta por el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, y que permitirá la mejora de sus desempeños laborales tanto en el plano político, estratégico como operativo y por consiguiente se logren las metas propuestas asumidos frente a la realidad educativa en el ámbito metropolitano.



# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

## I. MARCO DE REFERENCIA

### 1.1 ALCANCE

Servidores públicos que laboran en la Sede Administrativa de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

### 1.2 RESPONSABLE

Oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

### 1.3 NORMATIVIDAD

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que en el Artículo 10 establece la finalidad de la capacitación<sup>1</sup> y en Artículo 13 la planificación de la capacitación<sup>2</sup>.
- **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que en los Artículos 09 al 24 del Título III desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la Gestión de la capacitación.
- **Decreto Legislativo N° 1025**, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, junto con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueban su Reglamento.
- **Decreto Supremo N° 004-2013-PCM** que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública que en su Objetivo Específico 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 Específico N° 5; plantea priorizar la gestión por resultados y la gestión por procesos como parte de los programas de cambio cultural en la entidades.
- **Resolución Ministerial N° 0518-2012-ED** que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Educación – PESEM, en su Objetivo Estratégico de la sexta política el Fortalecer la gestión educativa, descentralizada, participativa, eficaz, eficiente y transparente, que brinde un servicio de calidad centrado en el logro de los aprendizajes. Estrategia “d” de la Política de Gestión de la Educación: Descentralizada y orientada a resultados, fortalecimiento de capacidades, que tienen tres resultados: 1) servidores públicos de educación acompañados para mejora continua de sus prácticas de gestión, 2) servidores del sector acceden a una oferta formativa de calidad en gestión educativa pública, 3) Gestión ética y eficaz de los conflictos durante el diseño y gestión de las políticas.
- **Resolución Ministerial N° 215 – 2015 – MINEDU** que aprueba el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana que establece las funciones de la Unidad (en la DRE) y Unidad de Recursos Humanos de Gestionar las acciones para el desarrollo de capacidades del personal de la DRELM.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional.



# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE**, que aprueba las “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”, que en su numeral 6.1.6 define el proceso de capacitación y los productos que se deben desarrollar, entre los cuales se encuentra el diagnóstico de necesidades de capacitación y el plan de desarrollo de las personas.

## II. MARCO CONCEPTUAL

- a) **Servidor/a público:** son las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado; que realizan funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.<sup>3</sup>
- b) **Competencia:** son las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucra de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado<sup>4</sup>.
- c) **Desempeño:** Actuaciones (habilidad, conocimiento y actitudes) observables de la persona que pueden descritas, medibles y evaluables en un determinado contexto laboral a través del cual pone en evidencia su competencia en términos de cantidad, calidad, tiempo, requisitos, etc. Siendo así un desempeño debe reunir tres atributos: i) las actuaciones observables, ii) la condición o el contexto laboral en el que se desarrolla y iii) los criterios observables de medición.
- d) **Necesidades de Capacitación:** Demandas que responden a diversos factores que dan cuenta de la ausencia de capacidad, brecha entre lo que se tiene con lo que se requiere hacer. El problema, necesidad o desafíos que está interfiriendo en el desempeño del funcionario y que afecta en términos agregados el desempeño institucional. Para ello es importante recolectar la mayor cantidad de evidencias posibles (resultados de indicadores de gestión, observación directa del desempeño, registro de reclamos y sugerencias, entre otros) que demuestren esa realidad y consensuar con los clientes internos si “el problema” puede ser subsanado con una actividad de capacitación<sup>5</sup>.
- e) **Capacitación:** Es el proceso metodológico que a través de estrategias diversas desarrolla aprendizajes individuales y/o colectivos para el desarrollo de competencias o capacidades personales necesarias para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.
- f) **Gestión de la capacitación:** Es el conjunto de acciones que comprende la planificación, el desarrollo temático - metodológico, la organización, ejecución, aseguramiento de la calidad de la capacitación, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro, monitoreo y evaluación de la capacitación, con el objeto de asegurar el cumplimiento de los objetivos del aprendizaje previamente establecidos y por ende contribuir a cerrar las brechas identificadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

<sup>3</sup> Ley N° 3005 – Ley del Servicio Civil, Artículo N° 3. Definiciones

<sup>4</sup> Guía metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2014. Ministerio de Educación

<sup>5</sup> Serie de Publicación N° 1, desarrollado por la Sub Dirección de Personas – Servicio Civil del Ministerio de Hacienda del Gobierno de Chile en Diciembre 2014: 11



# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

8

## III. OBJETIVOS DEL PLAN FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar en los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana competencias que contribuyan a una nueva cultura organizacional y en mejores desempeños individuales y de equipo en el marco de la modernización de la gestión educativa.

### 3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

**OE 1.-** Lograr que los servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana fortalezcan sus capacidades y habilidades que contribuyan a mejorar sus desempeños para el logro de los objetivos institucionales.

**OE 2.-** Fortalecer las capacidades de los servidores de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana para la mejora de la gestión en los procesos estratégicos, operativos y de soporte.

**OE 3.-** Lograr que el equipo directivo de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana desarrolle habilidades directivas y liderazgo para motivar y acompañar mejoras en los desempeños de los equipos, sean promotores de una gestión educativa moderna y garanticen el logro de los resultados fijados.

## IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

### 4.1 Datos de la población DRELM

En la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana se cuenta con un aproximado de 218 servidores públicos, de las cuales se tiene 68 CAP ocupados y un aproximado de 150 CAS que se encuentra distribuidas en todas sus direcciones y áreas. Y bajo la modalidad de contratos por terceros se cuenta con 151.

### 4.2 Necesidades de capacitación

Para la identificación de necesidades de capacitación se elaboró un diagnóstico donde se solicitó información a un total de 100 servidores públicos y 20 directivos; información que se organizó en de la siguiente manera:

- Necesidades manifiestas por los servidores de la DRELM
- Necesidades percibidas por los directivos
- Necesidades estratégicas institucionales con equipos representativos de la DRELM

A partir de esta información se presenta la matriz de necesidades de capacitación que se desarrollará el presente año:



# PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

7

NECESIDADES IDENTIFICADAS	COMPETENCIAS A DESARROLLAR	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN
Comprensión de la política curricular y de los instrumentos del currículo impulsados por el Minedu.	Manejar conceptos, enfoques, estrategias metodológicas y herramientas comunes en la labor de diseño, implementación y evaluación del currículo	Currículo por competencia y planificación de los aprendizajes Orientaciones de planificación curricular
Mejorar el requerimiento y las contrataciones de bienes y servicios en la DRELM de acuerdo a la normativa vigente.	Planificar, programar y ejecutar procesos de adquisición de bienes y servicios y formalizar los contratos (incluye sistemas informáticos SIAF - SIGA - SEACE).	Gestión Contratación del Estado
Comunicación y coordinación de los servidores y equipos en la DRELM.	Generar entornos apropiados orientado y dirigiendo a los servidores para que contribuyan en forma efectiva a logro de políticas institucionales	Desarrollo y gestión del cambio organizacional Clima organizacional Habilidades Directivas
Conocimiento y aplicación de la normativa para la elaboración y presentación de los estados financieros	Aplicar la normativa vigente para la elaboración del Estado financiero "Flujo efectivo"	Procedimientos contables para la elaboración de los Estados Financieros
Mejorar el sistema de control y auditoría gubernamental.	Manejar criterios y herramientas comunes para la identificación de riesgos institucional, planificación y gestión del sistema de control interno	Control Gubernamental Control Interno
Elaborar los planes, gestionar y evaluar las acciones de capacitación	Conocer e identificar el ciclo de gestión de la capacitación para la implementar planes de capacitación.	Gestión y evaluación de la Capacitación
Dominio de los aplicativos informáticos: Nexus, SUP	Implementar normativa, aplicativos, procedimientos y criterios comunes de acuerdo a la norma vigente.	Actualización de información en aplicativos: NEXUS, SUP

## V. CAPACITACIÓN / FORMACIÓN

### 5.1 Estrategias de capacitación

Las estrategias de capacitación a implementar en el Plan de Fortalecimiento 2015 son:

**a) Programas de Especialización**

Orientados al desarrollo de competencias que se requiere en los servidores en relación a los objetivos planteados en el presente Plan, orientados al desarrollo de habilidades que contribuyan a la mejora de la gestión en los procesos estratégicos, operativos y de soporte.

**b) Cursos - Taller**

Orientados al desarrollo de competencias que se requiere en los servidores orientados al desarrollo de habilidades que contribuyan a mejorar la operación de los sistemas administrativos en los que cada servidor público realiza en su labor cotidiana.

Ambas estrategias se ejecutarán contratando centros de capacitación acreditados o a través de Alianzas Estratégicas con entidades del Estado.

**c) Habilidades personales**

Se enfocan en desarrollar competencias blandas o habilidades personales para la gestión del cambio de la cultura organizacional, que responda a los enfoques de la modernización del sector público.



## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

### 5.2 Acciones de Capacitación

De acuerdo a las necesidades de capacitación se ha programado las siguientes acciones:

Estrategia de capacitación	Temática de Capacitación	Público Objetivo	Modalidad	Meta
Curso	Gestión de las contrataciones del Estado	Jefe, especialistas de Logística	Presencial	10
Especialización	Contrataciones del Estado	Encargada de Contabilidad y especialistas en control previo	Presencial	3
Taller	Planificación curricular	Jefes, especialistas de gestión pedagógica	Presencial	6
Taller	Clima organizacional	Personal de la DREM	Presencial	300
Habilidades personales	Clima laboral	Directivos	Presencial	10
Taller	Procedimientos contables para la elaboración de los Estados Financieros	Personal de contabilidad y control previo	Presencial	2
Curso práctico	Procedimientos administrativos	Especialistas de Planificación Especialistas de Presupuesto Especialistas de Racionalización	Presencial	6
Curso - Taller	Actualización de información en aplicativos NEXUS, SUP	Responsable de planillas, escalafón. Nexus, racionalización, asesor jurídico	Presencial	5

### 5.3 Otras Acciones de Capacitación en alianza estratégica con el MINEDU

Estrategia de capacitación	Temática de Capacitación	Público Objetivo	Modalidad	Meta
Curso	Ética y Responsabilidad en la Función Pública	Servidores y funcionarios de la DRELM	Virtual	33
Conversatorio	Ética en la Función Pública y Transparencia en el Acceso a la Información Pública	Servidores y funcionarios de la UGEL 03 y DRELM	Presencial	25
Asistencia Técnica	Compromisos de Desempeño 2016	Director y Jefes de Área Especialistas	Presencial	22





5

## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

Estrategia de capacitación	Temática de Capacitación	Público Objetivo	Modalidad	Meta
Asistencia Técnica	Defensoría del Usuario de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana (*)	16 Defensores del Usuario (02 por UGEL/DRELM) 08 Jefes de Tramite Documentario (01 por UGEL/DRELM)	Presencial	3
Asistencia Técnica	Tramite Documentario de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana (*)	64 Responsable de Atención al Usuario en la Plataforma Presencial/ Ventanillas (08 por UGEL/DRELM) 16 Asistentes a cargo de derivación de documentos (02 por UGEL/DRELM) 08 Jefes de Tramite Documentario (01 por UGEL/DRELM) 128 Especialista (16 por UGEL/DRELM)"	Presencial	27
Asistencia Técnica	Gestión Documental y Archivo de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana (*)	64 Responsable de Gestión Documental y Archivo- Servicio (8 por UGEL/DRELM) 08 Jefes de Tramite Documentario (01 por UGEL/DRELM) 40 Responsables del Archivo a cargo de Organización y Selección Especialistas de las diferentes Áreas (5 por UGEL/DRELM) 112 Especialistas de las diferentes Áreas (14 por UGEL/DRELM)	Presencial	28
Asistencia Técnica	Gestión Documental y Archivo de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana (*)	Responsables del Servicio de Archivo	Presencial	30
Asistencia Técnica	Infraestructura Tecnológica de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana. (*)	24 Responsables de Infraestructura Tecnológica (03 por UGEL/DRELM)	Presencial	3
Asistencia Técnica	Orientación del Usuario de la DRE y	16 Orientadores (02 por UGEL/DRELM)	Presencial	3



## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

Estrategia de capacitación	Temática de Capacitación	Público Objetivo	Modalidad	Meta
	las UGEL de Lima Metropolitana. (*)	08 Jefes de Trámite Documentario (01 por UGEL/DRELM)		
Taller	Balance del Proyecto de Modernización de los Archivos de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana: Etapa Organización y Selección de Documentos. (*)	08 Coordinadores de la Archivo (01 por UGEL/DRELM) 64 Responsable de Gestión Documental y Archivo- Servicio (8 por UGEL/DRELM) 160 Responsables a cargo de Organización y Selección de Archivo (20 por UGEL/DRELM) 08 Responsables de la Administración del Archivo	Presencial	30
Asistencia Técnica	Estrategia de intervención de la Defensoría del Usuario	Personal de la Defensoría del Usuario de la DRELM Jefes de las Oficinas Trámite Documentario de la DRELM	Presencial	3
Taller	Resultados de la evaluación del servicio de Defensoría del Usuario	Personal de la Defensoría del Usuario de la DRELM Jefes de las Oficinas Trámite Documentario de la DRELM	Presencial	3
Taller	Balance y presentación del proyecto institucional para mejorar la atención a la ciudadanía en el Marco del Proceso de Modernización de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana. (*)	08 Directores UGEL/DRELM Orientadores (02 por UGEL/DRELM) 08 Jefes de Trámite Documentario (01 por UGEL/DRELM) 64 Responsable de Gestión Documental y Archivo- Servicio (8 por UGEL/DRELM) 16 Defensores del Usuario (02 por UGEL/DRELM) 24 Responsables de	Presencial	40



## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

Estrategia de capacitación	Temática de Capacitación	Público Objetivo	Modalidad	Meta
		Infraestructura Tecnológica (03 por UGEL/DRELM) 64 Responsable de Gestión Documental y Archivo- Servicio (8 por UGEL/DRELM) 112 Especialistas de las diferentes Áreas (14 por UGEL/DRELM)"		
Curso	Capacitación 2015 :I Plan Nacional de Fortalecimiento de la Educación Física y Deporte Escolar - Módulo 4	Especialista de Educación Física	Virtual	1
Asistencia Técnica	Uso y Aprovechamiento pedagógico y de gestión de las TIC	Especialistas TIC	Presencial	1
Asistencia Técnica	Formulación y Evaluación de PIP dentro de la Jornada Escolar Completa	Especialistas Unidades Formuladoras	Presencial	5
Asistencia Técnica	Prevención de la violencia familiar y sexual, embarazo en adolescentes y trata de personas	7 Especialistas UGEL (210 docentes, 49 promotores, 32 especialistas del CEM)	Presencial	1
Taller	Fiscalización y sanción a IEST.	Especialista	Presencial	20
Taller	Evaluación y Sistematización de las actividades realizadas en el marco del PREVAED 2015	01 Especialista Ambiental DRE LM 01 Coordinador PREVAED DRE LM 07 Especialistas Ambiental UGEL LM 11 Coordinador PREVAED UGEL LM	Presencial	2

(\*) Actividad en proceso

### VI. FINANCIAMIENTO DEL PLAN

La Ejecución de las actividades contempladas en el presente Plan estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal.



## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

2

Se coordinará con el Ministerio de Educación para que las acciones de capacitación que se brinden en Lima donde se convoque a servidores de la DRELM estén alineados con el presente Plan y sean parte del financiamiento.

Se establecerá alianzas con instituciones públicas y privadas para financiar las acciones fijadas en el Plan.

### VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

#### 7.1 Para el monitoreo del Plan

Se han establecido cuatro tipos de indicadores que se señalan a continuación:

Tipo de indicadores del monitoreo	Descripción del indicador	Indicador
Indicadores de resultado	Son los que llevarán a observar el cumplimiento de los resultados esperados con las acciones de capacitación en términos de aprendizaje y satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de participantes en las acciones de capacitación que han alcanzado el aprendizaje esperado, según evaluación que corresponda.</li> <li>Grado de satisfacción del participante</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de acciones de capacitación realizados en relación a lo programado</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de participantes a las acciones de capacitación en relación a la meta programada.</li> <li>% de capacitados en relación al total de servidores</li> <li>N° de horas - persona brindadas por acción de capacitación.</li> </ul>
Indicadores de ejecución presupuestal	Permitirán realizar seguimiento a los montos invertidos por participante y acción de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monto total de ejecución presupuestal por acción y tipo de capacitación</li> <li>Monto total de ejecución presupuestal por participante</li> <li>Monto total de ejecución presupuestal por Área</li> </ul>

#### 7.2 Para la evaluación del Plan de Capacitación

Se tendrá en consideración los siguientes niveles:



Niveles Evaluación	¿Qué Evaluaremos?
Nivel de reacción	En este nivel mediremos las reacciones subjetivas y el grado de satisfacción de los participantes respecto a la capacitación recibida.

## PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES 2015

Nivel de aprendizaje	Mediremos el nivel de adquisición del aprendizaje según la evaluación que corresponda.
Nivel de Aplicación	Se evaluará el uso efectivo del aprendizaje en ejercicios prácticos que se vayan a desarrollar y que previamente se hayan fijado.

El nivel de evaluación será diferenciado. En todas las actividades del plan se medirá el nivel de satisfacción de los servidores participantes. Cada actividad de capacitación establece el nivel de evaluación que utilizará.

