



Resolución Directoral Regional

N° 00430-2024-DRELM

Lima, 26 de marzo de 2024

VISTOS: El expediente N.° URH2024-INT-0240296, el Informe N.° 01317-2024-MINEDU/VMGI-DRELM/DIR-OAD-URH, el Informe N.° 00257-2024-MINEDU/VMGI-DRELM/DIR-OAJ-EGSA, y demás documentos adjuntos;

CONSIDERANDO:

Que, el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, aprobado por Resolución Ministerial N.° 215-2015-MINEDU y su modificatoria, precisa que esta dirección regional tiene como objetivo, aplicar y gestionar en Lima Metropolitana, la política educativa nacional emitida por el MINEDU, actuando como instancia administrativa en los asuntos de su competencia; y, en su artículo 23 señala que la Unidad de Recursos Humanos, dependiente de la Oficina de Administración, es responsable de proponer, gestionar y supervisar las acciones relacionadas con el personal, cualquiera sea su régimen laboral o contractual, en el ámbito de su competencia, conforme a la normativa aplicable;

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; y, en su artículo 10 señala que la finalidad del proceso de capacitación está orientado a buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles con el objetivo de brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; además de ser una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en esa línea, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM y modificatorias, en concordancia con el artículo 135¹ del citado Reglamento, establece que la capacitación forma parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, y 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;

¹ Artículo 135.- Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles.

El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.

EXPEDIENTE: URH2024-INT-0240296 **CLAVE:** 465BAE

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_3VDD_ConsultaDocumento.aspx



Que, asimismo el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva «Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas», aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, señala que 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 o la que haga sus veces, a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y aprobándose mediante resolución del titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, a través del Memorándum N.º 00145-2024-MINEDU/VMGI-DRELM/DIR-OPP, de fecha 5 de febrero de 2024, la Oficina de Planificación y Presupuesto comunicó a la Unidad de Recursos Humanos sobre la emisión de la certificación presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024, de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación de la DRELM, para el año 2023 – 2025, conformado mediante Resolución Directoral Regional N.º 0165-2023-DRELM, de fecha 27 de enero de 2023, revisó y validó mediante Acta de fecha 22 de marzo de 2024, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2024, motivo por el cual resulta necesario aprobar el citado documento de gestión;

Que, con Informe N.º 001317-2024-MINEDU/VMGI-DRELM/DIR-OAD-URH, de fecha 22 de marzo de 2024, la Unidad de Recursos Humanos concluyó que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, es un instrumento de gestión de vital importancia para el desarrollo de las capacidades, la mejora del desempeño laboral y aporta al logro de los objetivos institucionales, el cual ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación de la DRELM y cuenta con la disponibilidad presupuestal para la ejecución de las acciones de capacitación;

Que, mediante Informe N.º 00257-2024-MINEDU/VMGI-DRELM/DIR-OAJ-EGSA, de fecha 25 de marzo de 2024, la Oficina de Asesoría Jurídica concluyó que, es legalmente viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, conforme la propuesta del órgano técnico;

Que, de conformidad con el literal k) del artículo 8 del Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, aprobado por Resolución Ministerial N.º 215-2015-MINEDU y su modificatoria, corresponde expedir el respectivo acto administrativo;

Contando con el visado de la Oficina de Administración, la Unidad de Recursos Humanos, la Oficina de Planificación y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica, y conforme a lo establecido en Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, aprobado por la Resolución Ministerial N.º 215-2015-MINEDU y su modificatoria;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

ARTÍCULO 2.- DISPONER que el Equipo de Atención al Usuario y Gestión Documentaria de la Oficina de Atención al Usuario y Comunicaciones notifique la presente resolución a las oficinas de esta sede regional, conforme a Ley.

ARTÍCULO 3.- DISPONER que la Oficina de Administración y la Unidad de Recursos Humanos ejecuten, de acuerdo a sus competencias, las acciones de capacitación previstas en

EXPEDIENTE: URH2024-INT-0240296 CLAVE: 465BAE

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_3VDD_ConsultaDocumento.aspx



el referido Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2024, así como el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

ARTÍCULO 4.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos remita una copia de la presente resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8.3 de la Directiva «Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas» aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO 5.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana: www.dreilm.gob.pe

ARTÍCULO 6.- DISPONER que el Equipo de Archivo Documentario de la Oficina de Atención al Usuario y Comunicaciones archive los actuados adjuntos en el modo y forma de Ley.

Regístrese y Comuníquese,

Documento firmado digitalmente
LUIS ALBERTO QUINTANILLA GUTIÉRREZ
Director Regional de Educación
de Lima Metropolitana

LAQG/D.DRELM
GCM/J.OAJ
WJGM/C.EGSA
WPSM/ABG.


REPUBLICA DEL PERU
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ROMERO GONZALES Irene
Del Pilar FAU 20330611023
soft
JEFA (E) DE LA OFICINA DE
PLANIFICACIÓN Y
PRESUPUESTO - DRELM
Doy V° B°
2024/03/26 14:42:49


REPUBLICA DEL PERU
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

COCHAS ASTOCONDOR
Moises FAU 20330611023
soft
JEFE (E) DE URH -DRELM
Doy V° B° de conformidad
2024/03/26 16:18:02


REPUBLICA DEL PERU
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

BAZAN SERPA Segundo
Arturo FAU 20330611023
soft
JEFE DE LA OFICINA DE
ADMINISTRACIÓN - DRELM
Doy V° B°
2024/03/26 16:11:40


REPUBLICA DEL PERU
FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

QUINTANILLA GUTIERREZ
Luis Alberto FAU
20330611023 soft
DIRECTOR REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE LIMA
METROPOLITANA - DRELM
En señal de conformidad
2024/03/27 12:02:01


REPUBLICA DEL PERU
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

CHOQUIMAQUI MEZA
Giovanna FAU 20330611023
soft
JEFA DE LA OFICINA DE
ASESORÍA JURÍDICA -
DRELM
Doy V° B°
2024/03/26 15:04:30

EXPEDIENTE: URH2024-INT-0240296 CLAVE: 465BAE

Esto es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_3VDD_ConsultaDocumento.aspx





PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio de
Gestión Institucional

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Oficina de
Administración

Unidad de Recursos
Humanos

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE
LIMA METROPOLITANA

2024

DRELM *al*



Pasión, innovación y excelencia



ÍNDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. ASPECTOS GENERALES
 - 2.1 misión institucional
 - 2.2 Visión Institucional
 - 2.3 Contexto Institucional
 - 2.4 Objetivos Estratégicos de la DRELM
 - 2.5 Alcance del PDP 2024 de la DRELM
 - 2.6 Responsable
 - 2.7 Vigencia
- III. MARCO NORMATIVO
- IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA
 - 4.1 Número de servidores civiles por régimen laboral
 - 4.2 Cantidad de servidores por oficina
- V. INSUMOS PARA EL PDP 2024 DE LA DRELM
 - 5.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
 - 5.2 Gestión del Rendimiento Ciclo 2023
- VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
 - 6.1 Objetivo general del PDP
 - 6.2 Objetivos específicos del PDP
 - 6.3 Estructura del PDP 2024 de la DRELM
 - 6.4 Programación de la Ejecución del PDP 2024 de la DRELM
 - 6.5 Modalidad de Capacitación
 - 6.6 Modificación de PDP 2024 de la DRELM
- VII. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN
 - 7.1 Seguimiento
 - 7.2 Monitoreo
 - 7.2.1 Indicadores y metas para el monitoreo
 - 7.2.2 Instrumentos
 - 7.3 Evaluación
 - 7.3.1 Indicadores y metas para la evaluación
 - 7.3.2 Instrumentos
- VIII. PRESUPUESTO DEL PDP 2024 DE LA DRELM
- IX. ANEXOS
 - Anexo N° 01_Diagnóstico de necesidades de Capacitación – DNC 2024.
 - Anexo N° 02_Matriz del Plan de Desarrollo de las personas – PDP 2024 de la DRELM.
 - Anexo N° 03_Acta de validación del PDP 2024 de la DRELM por parte del Comité de Planificación de la Capacitación.



I. PRESENTACIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y tiene como fin contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil; En ese sentido, a través de la 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", en la cual ha establecido como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, señalando en el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

En ese marco, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, que busca responder a las necesidades de capacitación que han sido priorizadas y propuestas por las oficinas y unidades de la DRELM, a través de un formato estandarizado de matrices de Diagnósticos de Capacitación; además de las necesidades de capacitación identificadas en el desarrollo del Subsistema de Gestión del Rendimiento ciclo 2023.

Adicionalmente, se precisa que, las acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM, están dirigidas a los servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (CAP); Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial y Decreto Legislativo N° 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.



II. ASPECTOS GENERALES

2.1. Misión Institucional¹

"El Ministerio de Educación es competente a nivel nacional en las siguientes materias, cuyo ámbito comprende: a) Educación básica. b) Educación superior y técnico-productiva. c) Deporte, actividad física y recreación. d) Aseguramiento y calidad del servicio educativo en todas las etapas. e) Educación comunitaria".

2.2. Visión Institucional²

"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"

2.3. Contexto Institucional

El artículo 190° del Reglamento de Organización y Funciones del MINEDU, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, establece que la DRELM, es el órgano desconcentrado del Ministerio de Educación, a través del Despacho Viceministerial de Gestión Institucional, responsable del servicio educativo y de 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.

Al respecto, el Plan Estratégico Institucional del MINEDU para el periodo 2019 – 2026, el cual es de alcance de la DRELM, por ser un órgano desconcentrado del MINEDU, señala en su Declaración de política Institucional que: El Ministerio de Educación enmarca su política institucional en la visión del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2026, el mismo que se encuentra alineado al Proyecto Educativo Nacional.

2.4. Objetivos Estratégicos de la DRELM

La DRELM 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, conforme a lo señalado en el artículo 2° del Manual de Operaciones de la DRELM, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU.

¹ Resolución Ministerial N° 344-2022-MINEDU. Aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI del Ministerio de Educación, periodo 2019 – 2026

² Resolución Ministerial N° 344-2022-MINEDU. Aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI del Ministerio de Educación, periodo 2019 – 2026.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

Siendo ello así, de acuerdo al precitado Plan Estratégico Institucional del MINEDU, se definen los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI), los cuales son de alcance de la DRELM:

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 socio afectivo 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.08	Fortalecer el compromiso de los agentes sociales a favor de la educación de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos

2.5. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024 de la DRELM

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM está dirigido a los servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (CAP), Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), Ley N° 29944 - Ley de la Reforma Magisterial y Decreto Legislativo N° 1024 - Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos que laboran en la sede de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

2.6. Responsable

La Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana es responsable de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM.

2.7. Vigencia

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM será vigente durante el año fiscal 2024.



III. MARCO NORMATIVO

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en el artículo 10° establece la finalidad de la capacitación³ y en el artículo 13°, la planificación de la capacitación⁴; y sus modificatorias.

- **Ley N° 28983**, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Decreto Legislativo N° 1023**, Ley que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, Rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- **Decreto Legislativo N° 1450**, que modifica el Decreto Legislativo 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que desde el artículo 09 al 24 del Título III, se desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la gestión de la capacitación.
- **Decreto Legislativo N° 1025**, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, vigente durante el período de implementación de la Ley del Servicio Civil, según lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.
- **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", en el 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.
- **Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE**, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- **Resolución Ministerial N° 344-2022-MINEDU**, que aprueba el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación, periodo 2019-2026 modificado; cuyo Objetivo Estratégico Sectorial 5 es Incrementar el desempeño y la capacidad de gestión del sector a nivel de instituciones educativas e instancias intermedias y nacionales.
- **Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU**, que aprueba el Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana,

³ 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.

⁴ 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.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

establece, dentro de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos, el de gestionar las acciones para el desarrollo de capacidades del personal de la DRELM.

- Resolución Directoral Regional N° 165-2023, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana para el periodo 2023-2025.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Dirección

- Dirección Regional.

Control

- Órgano de Control Institucional.

Asesoramiento

- Oficina de Asesoría Jurídica.
Oficina de Planificación y Presupuesto.

Apoyo

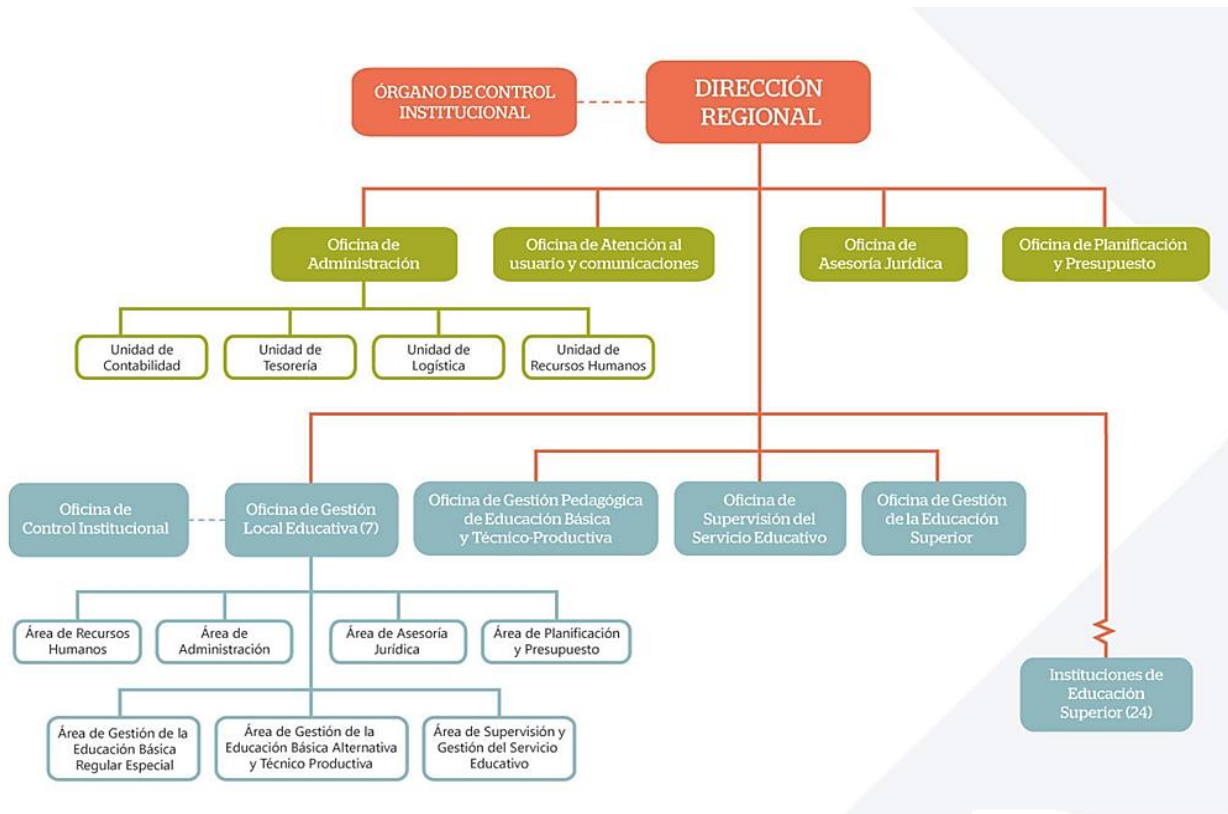
- Oficina de Administración.
Oficina de Atención al Usuario y Comunicaciones.

Línea

- Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva.
Oficina de Supervisión del Servicio Educativo.
Oficina de Gestión de la Educación Superior.

Instancia de Gestión Educativa descentralizada

- Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana.

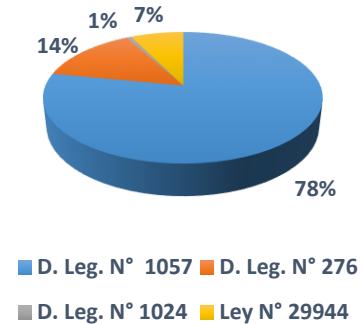


*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

4.1. Número de servidores civiles por régimen laboral

La Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana cuenta con treientos uno (301) servidores públicos, al 19 de marzo de 2024, distribuido en los regímenes laborales que se detallan a continuación:

N°	Régimen Laboral	Cantidad
01	D. Leg. N° 1057	233
02	D. Leg. N° 276	42
03	D. Leg. N° 1024	02
04	Ley N° 29944	22
Total		299



4.2. Cantidad de servidores por oficina

N°	Dependencia	Total Servidores
01	Órgano de Dirección	10
02	Oficina de Asesoría Jurídica	23
03	Órgano de Control Institucional	9
04	Oficina de Planificación y Presupuesto	33
05	Oficina de Atención al Usuario y Comunicaciones	44
06	Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva	35
07	Oficina de Supervisión del Servicio Educativo	23
08	Oficina de Gestión de La Educación Superior	16
09	Oficina De Administración	6
10	Unidad de recursos Humanos	40
11	Unidad de Contabilidad	10
12	Unidad de Logística	26
13	Unidad de Tesorería	16
14	Secretaría Técnica	8
Total		299

V. INSUMOS PARA EL PDP 2023 DE LA DRELM

Para la elaboración del presente Plan, se tomaron en cuenta dos insumos que permitieron identificar las necesidades de capacitación de los servidores de la DRELM:

5.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Se inició a través de la formulación del Oficio Múltiple N° 140-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-OAD-URH, de fecha 07 de noviembre de 2023 dirigido a los jefes de las oficinas de esta Sede Regional, en el cual se les remite el formato para completar los requerimientos de necesidades de capacitación del personal a



su cargo. Adicional a ello, se brindó asistencia técnica y se realizó el seguimiento a cada oficina o unidad; a fin de absolver dudas o consultas.

5.2. Gestión del Rendimiento Ciclo 2023

A través del Sub-sistema de Gestión del Rendimiento se pudieron identificar aquellas brechas de desempeño que existen en los servidores; puesto que, es un proceso estratégico dentro de la gestión institucional de la DRELM, que aporta a la gestión del talento humano y a la mejora de su desempeño, impactando positivamente en la calidad de los servicios educativos.

En esa línea, la Unidad de Recursos Humanos articuló ambos subsistemas, primero consolidando la información obtenida de las oficinas en los requerimientos de necesidades de capacitación y, segundo, consolidando la información que se brindó en la retroalimentación que los evaluadores dieron a sus evaluados en la etapa de seguimiento de la gestión del rendimiento ciclo 2023. Todo ello articulado en la Matriz de diagnóstico de necesidades de capacitación 2024 (MDNC).

Por otro lado, en reunión con el Comité de Planificación de la Capacitación, se analizó la MDNC 2024, en las cuales se revisaron y evaluaron las acciones de capacitación a ejecutarse en el presente año; teniendo en cuenta, el código de prioridad, rango de pertinencia y, asimismo, que estén orientadas al logro de los objetivos institucionales.

Posteriormente, se elaboró el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, el mismo que fue validado por el referido Comité; por lo que, las capacitaciones mencionadas en la Matriz del PDP, se desarrollarán a través de cursos de formación laboral bajo la modalidad virtual para cerrar las brechas de conocimientos y fortalecer las capacidades de los servidores; con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuyan a mejorar los procesos de gestión institucional.

Es importante resaltar que la priorización de las acciones de capacitación, responden también a un criterio de viabilidad presupuestal, la que está referida a la programación del gasto en el año fiscal vigente; por ello, las acciones que se contemplan, son aquellas que, según el diagnóstico de necesidades de capacitación, se consideran estratégicas para la entidad.

VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

6.1. Objetivo general del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM

Desarrollar y fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de los servidores que laboran en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, a fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales.



6.2. Objetivos específicos del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM

- Promover las actividades de capacitación con la finalidad que los servidores perfeccionen su conocimiento en aspectos normativos y técnicos en materia de gestión operativa y administrativa.
- Brindar conocimientos para el dominio de aplicativos informáticos que permitan optimizar tiempos.
- Desarrollar las competencias laborales de los servidores de la DRELM para salvaguardar un clima de trabajo colaborativo y orientado a la mejora continua.
- Fortalecer las capacidades de los servidores, a fin de conocer, aplicar y emitir informes con mejor sustento respecto a actos administrativos, actos en materia administrativa y responsabilidad de la administración pública y del personal.
- Reforzar los conocimientos a fin de generar acciones y respuestas para un mejor control de los riesgos institucionales.
- Potenciar las capacidades de los servidores, dando énfasis a la modernización de la gestión institucional, así como a la mejora y simplificación de los procesos.
- Evidenciar lo aprendido en las capacitaciones en la mejora del rendimiento y cierre de brechas de conocimientos.

6.3. Estructura del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la DRELM

Se ha considerado en la Matriz del PDP 2024 de la DRELM, a seis de los siete ejes descritos por SERVIR. Dichos ejes temáticos están referidos a lo siguiente:

- **Eje Temático 1: Sistemas Administrativos del Estado Peruano**, son aquellas acciones de capacitación relacionadas a alguno de los 11 sistemas administrativos.
- **Eje Temático 2: Políticas Sectoriales**, Son las acciones de capacitación que contribuyen al logro de objetivos de las políticas nacionales, sectoriales y/o multisectoriales, cuya rectoría es ejercida.
- **Eje Temático 3: Materias Transversales**, son las acciones de capacitación dirigidas a todos los servidores civiles, independientemente de su perfil de puesto y del nivel de gobierno en el que se desempeñen. Las materias de capacitación transversales permiten desarrollar conocimientos para la implementación de políticas públicas más acertadas en el contexto nacional.
- **Eje Temático 5: Programas o Aplicativos Informáticos**, son las acciones de capacitación relacionadas a programas informáticos que permiten la gestión administrativa y/o financiera, entre otros.
- **Eje Temático 6: Habilidades Blandas**, Son las acciones de capacitación relacionadas a las cualidades de las personas que son inherentes a sus características personales y/o son adquiridas con la práctica constante.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

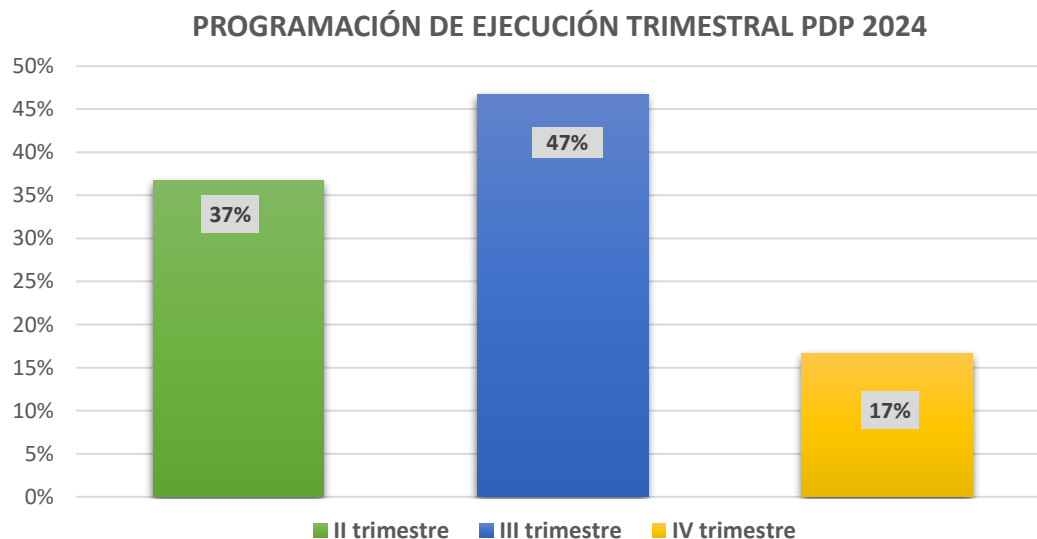
- **Eje Temático 7: Generales**, Son las acciones de capacitación relacionadas a temas diversos que no encuentran clasificación en los anteriores ejes temáticos.

En el siguiente cuadro se aprecia la distribución de las acciones de capacitación por ejes temáticos en los que se desarrollará el PDP 2024 de la DRELM.

Eje Temático	Cantidad de acciones de capacitación
Eje Temático 1: Sistemas Administrativos del Estado Peruano	8
Eje Temático 2: Políticas Sectoriales	2
Eje Temático 3: Materias Transversales	3
Eje Temático 5: Programas o Aplicativos Informáticos	7
Eje Temático 6: Habilidades Blandas	2
Eje Temático 7: Generales	8
Total	30

6.4. Programación de la Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024 de la DRELM

Sobre la base antes expuesta, la programación de la ejecución de las 30 acciones de capacitación incluidas en el PDP 2024 de la DRELM, se ejecutará de la siguiente manera:



Como se aprecia en el gráfico, el 64 % de acciones de capacitación comprendidas en el PDP 2024 de la DRELM, serán ejecutadas entre el tercer y cuarto trimestre del presente año.



6.5. Modalidad de Capacitación

Todas las acciones de capacitación se darán en la modalidad virtual; ya que, no sólo facilita el acceso al conocimiento; también permite que los servidores adquieran nuevas habilidades y/o refuercen las existentes. La capacitación virtual continúa revolucionando la educación; puesto que, combina estrategias de aprendizaje autónomo con las del aprendizaje dirigido, a través del acompañamiento de un tutor que apoya el desarrollo de las capacidades mediante el uso y aplicación de las plataformas virtuales existentes.

Asimismo, gracias al convenio marco suscrito entre la DRELM y Fundación Telefónica del Perú, Algunos cursos incluidos en el PDP 2024 serán a costo cero. Dichos cursos se detallarán en la Matriz PDP 2024 de la DRELM.

6.6. Modificación de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024 de la DRELM

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente, el presente PDP 2024 de la DRELM se podrá modificar cuando:

- Se varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- Se incluyan acciones de capacitación bajo la modalidad de Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva antes mencionada.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP 2024 de la DRELM son los responsables de oficina y/o unidad orgánica de la DRELM, para este fin deben presentar a la Unidad de Recursos Humanos un Informe técnico fundamentando las razones de la solicitud de la modificación, en el que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o con los objetivos estratégicos de la DRELM, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1. de la mencionada Directiva.

El Titular de la entidad aprueba la modificación al PDP 2024 de la DRELM luego que la Unidad de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación determinen su viabilidad, según corresponda de acuerdo al numeral 6.4.2.6. de la Directiva en mención.

VII. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

7.1. Seguimiento

Las acciones de capacitación contempladas en el PDP 2024 de la DRELM se ajustan a las de formación laboral, según lo establecido por SERVIR. Toda acción de capacitación ejecutada y todos los servidores beneficiados con alguna capacitación del presente PDP, deberán ser mapeados por un control de



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

seguimiento de la capacitación. Este seguimiento estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.

Asimismo, Todos los servidores beneficiarios de capacitación, deberán firmar la carta de compromiso de la capacitación, mediante el cual se compromete, entre otros, a permanecer en la institución el tiempo que será determinado en función del valor de la capacitación y el tiempo de duración del mismo; asistir a todas las sesiones programadas y aprobar el curso; caso contrario asume las penalidades que correspondan, de acuerdo a lo establecido en los numerales 6.4.2.1 último párrafo, 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva "Normas para la implementación del proceso de capacitación en las entidades públicas", salvo que se decida la culminación de su servicio.

La Unidad de Recursos Humanos, realizará el seguimiento correspondiente a las capacitaciones, de acuerdo a los objetivos propuestos por cada evento de capacitación, realizando el monitoreo y las coordinaciones necesarias desde la elaboración del requerimiento de la capacitación hasta la entrega de los certificados/constancias a los servidores beneficiarios.

7.2. Monitoreo

El monitoreo de las acciones de capacitación es un proceso transversal durante la implementación del ciclo de capacitación. En este proceso se verifica que las acciones de capacitación se estén desarrollando conforme fueron planificadas, en términos de recursos, presupuesto, metas físicas y productos; además, se detectan situaciones que puedan afectar el logro de los resultados finales.

El monitoreo está dirigido a identificar cómo, cuándo y dónde se realizan las actividades, cuántas actividades se ejecutan, cuánto de presupuesto se ejecuta y a cuántas personas o unidades orgánicas se están beneficiando con las capacitaciones.

7.2.1. Indicadores y metas para el monitoreo

Para el monitoreo se utilizarán indicadores que midan la satisfacción de los participantes, las metas de participación y ejecución del presupuesto aprobado.

Los indicadores serán los siguientes:

- 95% de ejecución de las acciones de capacitación programadas en el PDP 2024 de la DRELM.
- 95% de participación del personal en las acciones de capacitación ofrecidas en el PDP 2024 de la DRELM.
- 90% de satisfacción del personal con las acciones de capacitación.

7.2.2. Instrumentos

- Ficha de satisfacción: Mide el nivel de satisfacción de los participantes en las



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

acciones de capacitación respecto a los temas brindados, los objetivos, la metodología, el capacitador, la participación y la organización y logística.

- Registro de participantes en las acciones de capacitación.
- Matriz de ejecución de las acciones planificadas, elaborada en base a las acciones de capacitación, programadas en el PDP 2024 de la DRELM.
- Ficha de seguimiento a la ejecución presupuestal, la que nos permite obtener información del gasto certificado, comprometido y devengado de las acciones de capacitación.

7.3. Evaluación

La evaluación de las acciones de capacitación es un proceso que se enfoca en la comprobación de los objetivos planteados y en los efectos generados a partir de los aprendizajes impartidos. En ese sentido, para poder aplicarlo, se requiere de diversas técnicas de análisis cualitativo y/o cuantitativo a fin de determinar el impacto, la eficacia, eficiencia y/o sostenibilidad de las intervenciones y/o determinar los aciertos y desaciertos en el diseño e implementación de las mismas.

Las acciones de evaluación están orientadas a identificar el nivel de logro de los objetivos, así como la consolidación de los resultados inmediatos y establecer una medición inmediata al proceso de capacitación en relación a los indicadores que miden el nivel de aprendizaje y el nivel de satisfacción de los usuarios respecto a la capacitación recibida.

En ese sentido, en el numeral 6.4.3. de la Directiva "Normas para la implementación del proceso de capacitación en las entidades públicas", detalla esta etapa, la cual tiene como objetivo medir los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. Para el PDP 2024 de la DRELM, se detallan los niveles de evaluación:

- **Reacción**, mide la satisfacción de los participantes.
- **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.

Asimismo, culminada la etapa de ejecución y aplicado, según corresponda, el nivel de evaluación de la acción de capacitación al personal beneficiado; la Unidad de Recursos Humanos elaborará un informe general de la evaluación realizada a los beneficiarios de capacitación, indicando acciones de mejora identificadas para ser implementadas en el PDP 2025.

7.3.1. Indicadores y metas para la evaluación

- 95% de participantes que alcanzan el aprendizaje esperado en las acciones de capacitación propuestas en el PDP 2024 de la DRELM.
- 90% de servidores capacitados que aplican lo aprendido en su puesto de



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las
heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

trabajo.

7.3.2. Instrumentos

Los instrumentos para la medición de los indicadores de evaluación serán cualitativos y cuantitativos.

- **Nivel de reacción:** Se utilizará las encuestas de satisfacción.
- **Nivel de aprendizaje:** Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación, cuyo resultado permita evidenciar los conocimientos y habilidades desarrollados por los beneficiarios.
- **Nivel de aplicación:** Propuesta de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

VIII. PRESUPUESTO DEL Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024 de la DRELM

La ejecución de las actividades contempladas en el PDP 2024 de la DRELM, están sujetas a la disponibilidad presupuestal; por ello, con el Memorandum N° 0145-2024-MINEDU/VMGI-DRELM-OPP, la Oficina de Planificación y Presupuesto informa que, para el presente ejercicio fiscal, se cuenta con crédito presupuestario de hasta S/ 90,000.00 (Noventa Mil con 00/100 soles).

IX. ANEXOS

- Anexo N° 01_Diagnóstico de necesidades de Capacitación – DNC 2024.
- Anexo N° 02_Matriz del Plan de Desarrollo de las personas – PDP 2024 de la DRELM.
- Anexo N° 03_Acta de validación del PDP 2024 de la DRELM por parte del Comité de Planificación de la Capacitación.


REPUBLICA DEL PERÚ
MARISCAL CHAVEZ Jhan
Carlos FAU 20330611023
soft
COORDINADOR DE
SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO URH - DRELM
En señal de conformidad
2024/03/22 12:19:41
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN


REPUBLICA DEL PERÚ
COCHAS ASTOCONDOR
Moises FAU 20330611023
soft
JEFE (E) DE URH -DRELM
En señal de conformidad
2024/03/22 12:30:05
FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN


REPUBLICA DEL PERÚ
YAURI SOTO Luis Alberto
FAU 20330611023 soft
ANALISTA DE RECURSOS
HUMANOS
Soy el autor del documento
2024/03/22 12:10:45
VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN