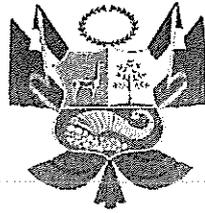


REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Directoral Regional

N° 000513-2016-DRELM

Lima, 29 ENE. 2016.



VISTO:

El expediente URH-GRH2016-INT-007060, Informe N° 0054-2016-DRELM-OAD-URH, Resolución Directoral Regional N° 9802-2015-DRELM y demás documentos adjuntos en un total de trece (13) folios;

CONSIDERANDO:

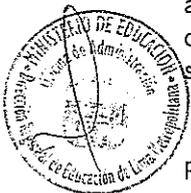
Que, mediante Resolución Directoral Regional N° 9802-2015-DRELM de fecha 31 de diciembre de 2015, se aprobó el "Plan de Fortalecimiento de Capacidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – 2016", debiendo haberse consignado como "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana";

Que, el numeral 201.1 del artículo 201 de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala expresamente que, los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión;

Que, por otro lado, teniendo en cuenta el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 y, de acuerdo a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil a los demás ordenamientos que señala en la primera disposición complementaria de este dispositivo legal, es necesario aplicar el artículo 172° del CPC el cual faculta la integración de una resolución cuando se haya omitido pronunciamiento sobre algún punto principal o accesorio; y en el caso de autos se requiere la notificación de la presente resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, por ello se concluye que procede efectuar válidamente la integración de la presente Resolución a la Resolución directoral Regional N° 9802-2015-DRELM de fecha 31 de diciembre de 2015;

Que, estando a lo informado por la Unidad de Recursos Humanos y la visación de las Oficinas de Administración, Oficina de Planificación y Presupuesto y Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Manual de



Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana aprobado por Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU, la Resolución Ministerial N° 0006-2016-MINEDU, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- RECTIFICAR la Resolución Directoral Regional N° 9802-2015-DRELM de fecha 31 de diciembre de 2015 que resuelve aprobar el "Plan de Fortalecimiento de Capacidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – 2016, sólo en el extremo de la representación de los integrantes de este Comité:

DICE	DEBE DECIR
Plan de Fortalecimiento de Capacidades de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – 2016.	Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

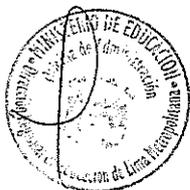
ARTÍCULO 2.- MANTENER vigente en sus demás extremos la Resolución Directoral Regional N° 9802-2015-DRELM de fecha 31 de diciembre de 2015.

ARTÍCULO 3.- INTEGRAR la Resolución Directoral Regional N° 9802-2015-DRELM de fecha 31 de diciembre de 2015 a efectos que se incorpore en dicho acto resolutivo el presente artículo, mediante el cual se resuelve **REMITIR** a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución Directoral Regional y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, en los plazos y formas establecidas en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 4.- DISPONER que el Equipo de Atención al Usuario y Gestión Documentaria, notifique la presente Resolución conforme a Ley

Regístrese y Comuníquese,

FLOR AIDEE PABLO MEDINA
Directora Regional de Educación de Lima Metropolitana



DRELM /FAPM
JOAD /MAPM
JURH/LGHB
JAL
PROYECTO 0209-2016



PERÚ

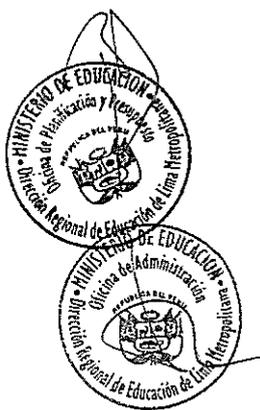
Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA
METROPOLITANA

2016



ÍNDICE

PRESENTACIÓN

I. MARCO DE REFERENCIA

- 1.1 ALCANCE
- 1.2 RESPONSABLE
- 1.3 NORMATIVIDAD

II. MARCO CONCEPTUAL

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016

- 3.1 OBJETIVO GENERAL
- 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- 4.1 DATOS DE LA POBLACION
- 4.2 NECESIDADES DE CAPACITACION

V. CAPACITACIÓN / FORMACIÓN DEL PDP

- 5.1 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION
- 5.2 ACCIONES DE CAPACITACION

VI. FINANCIAMIENTO DEL PDP

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

- 7.1 PARA EL MONITOREO DEL PDP
- 7.2 PARA LA EVALUACION DEL PDP



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 Desarrollo de las Personas – PDP 2016**, 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 Desarrollo de las Personas – PDP 2016, 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 DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

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 capacitación¹ y en Artículo 13 la planificación de la capacitación².
- 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



¹ 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.

² 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 DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

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.

- **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.³
- 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 determinado⁴.
- c) **Desempeño:** Actuaciones (habilidad, conocimiento y actitudes) observables de la persona que pueden describirse, medirse y evaluarse 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 capacitación⁵.
- 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



³ Ley N° 3005 – Ley del Servicio Civil, Artículo N° 3. Definiciones

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

⁵ 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 DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

ende contribuir a cerrar las brechas identificadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

III. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

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 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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 POBLACION

En la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana se cuenta con un aproximado de 262 servidores públicos, de las cuales 60 son personal CAP y un aproximado de 202 CAS, que se encuentra distribuidos en todas sus direcciones y áreas.

4.2 NECESIDADES DE CAPACITACION

Para la identificación de necesidades de capacitación para el 2016, se elaboró un diagnóstico teniendo como base la información que se solicitó a las distintas áreas de la entidad.

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

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 metodologías 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



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

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 DEL PDP

5.1 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

Las estrategias de capacitación a implementar en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2016 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 DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

5.2 ACCIONES DE CAPACITACION

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

ACCIONES DE CAPACITACION

Estrategia de Capacitación	Temática de Capacitación	Público Objetivo	Modalidad	Meta	Costo por participante	Total S/.
Programas de Especialización	Gestión para resultados: Planificación Estratégica, programación y presupuesto	Oficina de Planificación y Presupuesto, Especialistas de la Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva, Oficina de Supervisión del Servicio Educativo, Oficina de Gestión de la Educación Superior y Dirección	Presencial	10	2000	20000
	Régimen disciplinario sancionador	Personal de Secretaría Técnica, Oficina de Asesoría Jurídica, Organismo de Control Institucional, Recursos Humanos, Oficina de Gestión Pedagógica de Educación Básica y Técnico Productiva, Oficina de Supervisión del Servicio Educativo y Oficina de Gestión de la Educación Superior	Presencial	15	1400	21000
Cursos prácticos	Gestión de las Contrataciones en el Estado	Personal de Logística, Contabilidad, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planificación y Presupuesto y Dirección	Presencial	10	900	9000
	Uso de aplicativos informáticos: SIAF, SIRA, NEXUS, SUP, elaboración de planillas, SIGMA, SIAGE	Personal de la DRELM	Presencial	15	400	6000
	Elaboración de documentos informáticos y trámite documentario	Oficina de Atención al Usuario y Comunicación	Presencial	15	350	5250
	Herramientas ofimáticas	Personal de la DRELM	Presencial	30	350	10500
Taller Vivencial (habilidades blandas)	Clima y Cultura Organizacional	Personal de la DRELM	Presencial	65	100	6500
Personal Técnico	Gestión del PDP	Personal de la DRELM	Presencial	2	5000	10000
						S/. 88,250.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

VI. FINANCIAMIENTO DEL PDP

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

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

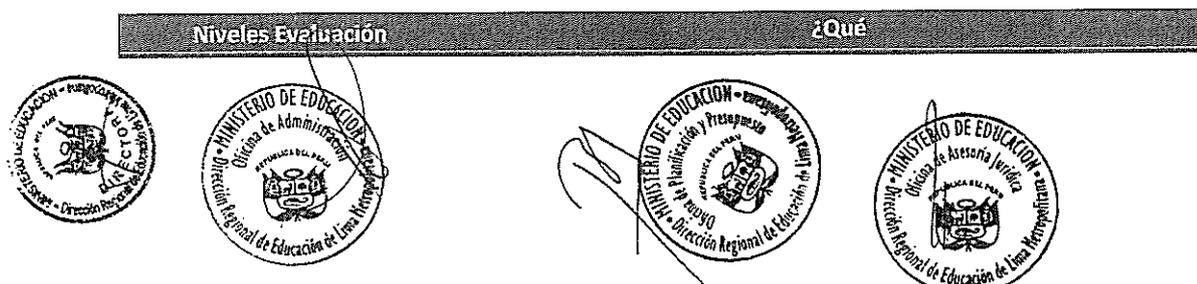
7.1 PARA EL MONITOREO DEL PDP

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"> % 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)	<ul style="list-style-type: none"> N° de acciones de capacitación realizados 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)	<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> Monto total de ejecución presupuestal por acción y tipo de capacitación Monto total de ejecución presupuestal por participante Monto total de ejecución presupuestal por Área

7.2 PARA LA EVALUACION DEL PDP

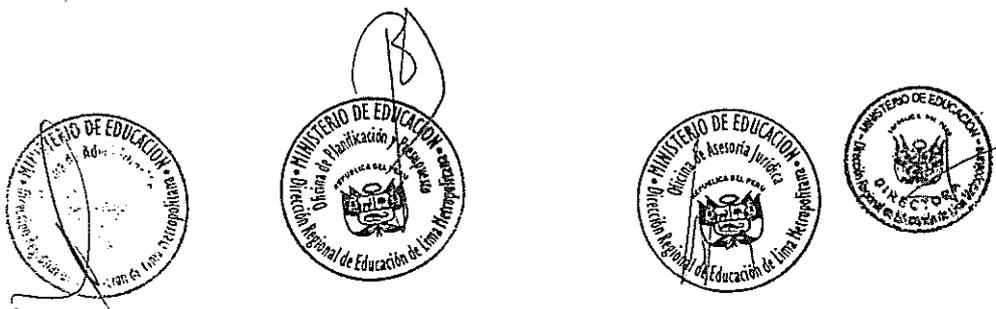
Se tendrá en consideración los siguientes niveles:



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016

Nivel de reacción	En este nivel mediremos las reacciones subjetivas y el grado de satisfacción de los participantes respecto a la capacitación recibida.
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.





ACTA DE REUNIÓN N° 004

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA
METROPOLITANA

Siendo el día 28 del mes de diciembre de 2015, a las 3:00 pm. horas, en el auditorio de la DRELM, se reúne el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana. Asistieron como parte del Comité:

Luis Haynes Barreto	Representante de la Oficina de Recursos Humanos
Jesús Baquerizo Aliaga	Representante de Presupuesto
David Quiro Maldonado	Representante de los Trabajadores (Titular)

Además participaron Ing. Marco Antonio Pacherrres Maza, (Jefe de la Oficina de Administración) y Victoria Gonzales Miranda (Asistente Social - DRELM).

La agenda a tratar fue la siguiente:

- 1- Revisión de las estrategias de capacitación y público objetivo en relación a la línea temática del PDP 2016, diseñada por el MINEDU
- 2- Análisis de las necesidades de capacitación de las áreas
- 3- Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas para el ejercicio 2016.

La reunión se inició con las palabras del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, señor Luis Haynes Barreto, quién informó acerca de la línea temática del PDP 2016 planteado por el MINEDU, para la DRELM y las 07 UGEL. El Ing. Marcos Pacherrres Maza, toma el uso de la palabra para indicar que se deben integrar a todas las áreas de la DRELM en los programas de especialización, cursos prácticos y talleres vivenciales.

Luego de examinar el consolidado de las acciones de capacitación presentado por las distintas áreas y conforme indica la línea temática del MNEDU, se establecieron en consenso las estrategias de capacitación para el personal GAP y GAS que labora en la DRELM para el ejercicio 2016.

Con relación al tema del presupuesto, el señor Jesús Baquerizo Aliaga, confirmó que tanto la DRELM como las 07 UGEL, tienen asignado S/: 70.000.00 (Setenta Mil y 00/100 Nuevos Soles). Sin embargo, teniendo en cuenta que dicho monto no cubrirá con la demanda de la DRELM y las 07 UGEL; en el mes de enero de 2016, se solicitará al MINEDU, una demanda adicional, fundamentando el porqué se requiere la ampliación de presupuesto

Siendo las 5.00 pm. se da por concluida la reunión, firmando los integrantes del Comité presentes, la presente acta en señal de conformidad y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2016.



JESÚS BAQUERIZO ALIAGA
Representante de Presupuesto

La Victoria, 28 de diciembre de 2015



LUIS HAYNES BARRETO
Representante de la Oficina de Recursos Humanos

DAVID QUIRO MALDONADO
Representante de los Trabajadores (T)