



Resolución Directoral Regional

N° 0211 -2016-GRSM/DRE

Moyobamba, 27 ENE. 2016

Visto, el Informe N° 001-2016-GRSM/DRESM/DO/RR.HH de fecha 27 de enero del 2016, la Resolución Directoral Regional N° 1833-2015-GRSM/DRE de fecha 10 de setiembre 2015, en un total de cuatro (04) folios;

CONSIDERANDO:

Que, el capítulo IV, artículo 76° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, concordante con el artículo 146° de su Reglamento, aprobado por DS N° 011-2012-ED, define que las Direcciones Regionales de Educación, son órganos especializados del Gobierno Regional, responsable del servicio educativo en el ámbito de su respectiva circunscripción territorial;



Que, por Ley N° 27658, se declaró al Estado Peruano en proceso de modernización con la finalidad fundamental de obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos; dentro de este marco, mediante Ordenanza Regional N° 035-2007-GRSM/CR el Consejo Regional de San Martín declaró en proceso de modernización la gestión del Gobierno Regional San Martín;



Que, mediante Decreto Regional N° 003-2013-GRSM/PGR se dispuso, entre otras cosas, se implemente la Dirección de Operaciones en la Dirección Regional de Educación de San Martín y Oficinas de Operaciones en las provincias que conforman esta región; por lo que, en el marco de las citadas normas, se puso en marcha la implementación del Rediseño Institucional en nuestra región, dentro del marco de una gestión por procesos, destacando que la Unidad de Gestión Educativa Local se encargue de la labor eminentemente pedagógica, mientras que la Oficina de Operaciones es la responsable de la Unidad Ejecutora y del manejo de los sistemas administrativos.

Que, mediante Ordenanza Regional N° 006-2015-GRSM/CR del 13 de julio del 2015, se aprueba la actualización del Cuadro de Asignación de Personal-CAP Provisional, del Reglamento de Organización y Funciones-ROF y del Organigrama del Gobierno Regional de San Martín, donde la Dirección de Operaciones se defiende como un órgano de línea, encargada de la dirección, coordinación, seguimiento y supervisión a la gestión presupuestal de las Oficinas de Operaciones, de modo tal que dicha gestión esté alineada con las prioridades de gasto del Gobierno Regional;

Que, mediante Resolución Directoral Regional N° 2927-2015-GRSM/DRE del 28 de diciembre del 2015, con el objeto de establecer



Resolución Directoral Regional

N° 0211 -2016-GRSM/DRE.

que los órganos que conforman la estructura orgánica sean más funcionales y dinámicos en el cumplimiento de sus atribuciones, convirtiéndose en una organización ágil que promueve la eficiencia y la eficacia en la atención de los servicios públicos con celeridad y orden en el desenvolvimiento acorde a sus competencias, se dispuso probar la estructura organizacional y la actualización del Cuadro de Asignación de Personal-CAP Provisional de la Dirección Regional de Educación San Martín y sus Unidades de Gestión Educativa Local.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiendo el indicado Plan ser remitido en los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP" cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP está a cargo de un comité, el mismo que es oficializado por el titular de la Entidad;

Que, con Resolución Directoral Regional N° 1833-2015-GRSM/DRE de fecha 10 de setiembre 2015, se reconfirmó el Comité Técnico de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado-PDP;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado, validado por el comité, es aprobado por el titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, mediante Informe N° 001-2016-GRSM/DRESM/DO/RR.HH de fecha 27 de enero del 2016, el Responsable del Área





Resolución Directoral Regional

Nº 0211 -2016-GRSM/DRE

de Recursos Humanos de la Dirección de Operaciones concluye que se debe aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado para el año 2016 de la Dirección Regional de Educación San Martín; por lo que resulta pertinente expedir la presente resolución;

De conformidad con la Ley N° 28044, Decreto Supremo N° 011-2012-ED, en uso de las facultades conferidas por la Resolución Ejecutiva Regional N° 012-2016-GRSM/GR del 06 de enero del año 2016, y con las visaciones del director de la Dirección de Operaciones y el responsable de la oficina de asesoría jurídica de la Dirección Regional de Educación de San Martín.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado para el año 2016 de la Dirección Regional de Educación San Martín, que, en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PUBLICAR, en el portal institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP analizado para el año 2016 y la respectiva Resolución de aprobación.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado para el año 2016, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

[Signature]
Pilar Saavedra Paredes
DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN

PSP/DRE-SM
WPG/DO
CAPT/RRHH

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
CERTIFICA: Que la presente es copia fiel del documento original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 27 ENE. 2016.....



[Signature]
Lindaaura Arista Valdivia
SECRETARÍA GENERAL
C.M/1000817090



Resolución Directoral Regional

N° 1833 -2015-GRSM/DRE

Moyobamba, **10 SET. 2015**

Visto, el Memorando N° 168-2015-GRSM-DRE/D y demás documentos adjuntos, en un total de seis (06) folios útiles,



CONSIDERANDO:

Que, el capítulo IV, artículo 76° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, concordante con el artículo 146° de su Reglamento, aprobado por DS N° 011-2012-ED, define que las Direcciones Regionales de Educación, son órganos especializados del Gobierno Regional, responsable del servicio educativo en el ámbito de su respectiva circunscripción territorial;



Que, por Ley N° 27658 se declaró al Estado Peruano en proceso de modernización, con la finalidad de obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando, y optimizando los recursos públicos; en virtud a ello, mediante Ordenanza Regional N° 035-2007-GRSM/CR, el Consejo Regional de San Martín declaró en Proceso de Modernización la Gestión del Gobierno Regional de San Martín;

Que, con Ordenanza Regional N° 036-2014-GRSM/CR de fecha 22 de diciembre del 2014, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de San Martín y la estructura orgánica de la Dirección Regional de Educación de San Martín, donde aparece la Dirección de Operaciones como órgano de línea, encargada de la dirección, coordinación, seguimiento y supervisión a la gestión presupuestal de las Oficinas de Operaciones, de modo tal que dicha gestión esté alineada con las prioridades de gasto del Gobierno Regional;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 006-2015-GRSM/CR del 13 de julio del 2015, se aprueba la actualización del Cuadro de Asignación de Personal-CAP Provisional, del Reglamento de Organización y Funciones-ROF y del Organigrama del Gobierno Regional de San Martín;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, cuyo Artículo 3° señala que se debe contar con el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP al servicio del Estado y para la elaboración de dicho Plan se debe contar con un comité;

Que, con Resolución Directoral Regional N° 2574-2013-GRSM/DRESM de fecha 16.08.2013 se resuelve conformar el “Comité para la elaboración del Plan Regional de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PRDP” de la Dirección Regional de Educación de San Martín, con vigencia del 02.08.2013 al 02.08.2017;



Resolución Directoral Regional N° 1833 -2015-GRSM/DRE

Que, con Resolución Directoral Regional N° 0513-2015-GRSM/DRE de fecha 03.03.2015 se resuelve rectificar la Resolución Directoral Regional N° 2574-2013-GRSM/DRESM de fecha 16.08.2013 que conformó el Equipo Técnico Regional de Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, en mérito a las consideraciones expuestas, el Despacho Directoral con Memorando N° 168-2015-GRSM/DRESM-DGA/AP de fecha 10 de setiembre del 2015, ha visto por conveniente incorporar y reconfigurar los integrantes del Comité Técnico Regional de Plan de Desarrollo de Personas de la Dirección Regional de Educación de San Martín, autorizando proyectar la respectiva resolución designando a los trabajadores especificados en la parte resolutive;

De conformidad con la Ley N° 28044, Decreto Supremo N° 011-2012-ED, en uso de las facultades conferidas por la Resolución Ejecutiva Regional N° 023-2015-GRSM/PGR del 09 de enero del año 2015, y con las visaciones del Director de la Dirección de Operaciones y la responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Educación de San Martín;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: RECONFORMAR, el "Comité Técnico de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP" de la Dirección Regional de Educación de San Martín, con vigencia del 10.09.2015 al 02.08.2017, el mismo que estará constituido por los siguientes trabajadores:

Coordinador: **Sr. Carlos Alberto Pinedo Tafur**
Dirección Operaciones U.E. 300 Moyobamba

Sub-Coordinador: **Sr. Manuel Santillán Vásquez**
Oficina Operaciones U.E. 300 Moyobamba

Integrantes: **Sra. Betty Lucila Celis Macedo**
Dirección Operaciones U.E. 300 Moyobamba
Sra. Yrma Portocarrero de Vela
Dirección Operaciones U.E. 300 Moyobamba
Sra. Alicia Pinedo de Ramírez
Dirección Operaciones U.E. 300 Moyobamba
Sr. Octavio Segundo Lujan Ruiz
Dirección Operaciones U.E. 300 Moyobamba



Resolución Directoral Regional

Nº 1833 -2015-GRSM/DRE

Y a los representantes de las Unidades Ejecutoras como responsables adscritos al Comité Técnico de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP:

- Sra. Martha Elena Olórtegui Meléndez**
Oficina Operaciones U.E. 300 Moyobamba
- Sra. Maricela Pezo Gonzales de Roldan**
Oficina Operaciones U.E. 301 Bajo Mayo
- Sra. Rosario del Pilar Chumbe Carranza**
Oficina Operaciones U.E. 301 Bajo Mayo
- Sra. Carmen Rosa Carranza García**
Oficina Operaciones U.E. 301 Bajo Mayo
- Sra. Silvia Torres Tuesta**
Oficina Operaciones U.E. 302 Huallaga Central Juanjui
- Sra. Mercedes Barrios Portuguez**
Oficina Operaciones U.E. 303 Tocache
- Sra. Afelina Alvarado Pisco**
Oficina Operaciones U.E. 305 Lamas
- Sra. Hesel Collazos Culqui**
Oficina Operaciones U.E. 306 Rioja
- Sr. Saúl Dávila Izquierdo**
Oficina Operaciones U.E. 307 Bellavista

ARTÍCULO SEGUNDO: EXHORTAR a los trabajadores que integran el Comité Técnico de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP, a cumplir de manera diligente el desarrollo de tareas que se deriven de la implementación del Plan Regional.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente resolución a las partes interesadas

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

Pilar Saavedra Paredes
DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACIÓN

PSP/DRESM
WPG/DO
CAPT/RR.HH.DO
APDR

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

CERTIFICA: Que la presente es copia fiel del documento original que he tenido a la vista.

Moyobamba, 10 SET. 2015.....



Lindaury Arista Valdívila
SECRETARIA GENERAL
C.M. 1000817090

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

2016

Enero 2016

INDICE

	Pág.
Presentación	
I Aspectos Generales	4
1 Marco de referencia	4
1.1 Marco normativo y político	4
1.2 Marco de gestión institucional	8
II Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	10
2.1 Caracterización	10
2.2 Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación	15
III Capacitación	19
3.1 Matriz de capacitación del PDP anualizado 2016	20
IV Financiamiento del Plan	21
4.1 Estructura de financiamiento	21
V Sistema de Monitoreo y Evaluación	23
VI Disposiciones Complementarias	25



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP) 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, esto en el marco de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública que se viene implementando en el Estado Peruano. Dicha política tiene el propósito de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos en todos los sectores.

El Gobierno Regional de San Martín está comprometido con dicha apuesta, centrándose en instalar una gestión moderna, democrática y descentralizada orientada a mejorar la calidad del servicio educativo y, por ende, la calidad de vida de su población; por ello la Dirección Regional de Educación de San Martín (DRESM) ha elaborado su PDP 2016 en forma participativa, el cual tiene alcance a los servidores internos de la entidad responsable y a los servidores de las UGEL que abarcan su jurisdicción.

Con ese propósito y para su concreción la Dirección Regional de Educación de San Martín inició la formulación concertada y participativa del PDP 2016, proceso que involucró a los responsables del Comité PDP 2016 de la DRESM y a los equipos de PDP 2016 de las UGEL (responsables de las áreas de Recursos Humanos). El proceso comenzó con la actualización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de las entidades involucradas para ello los equipos han realizado trabajos de aplicación de encuestas, tabulación de datos, análisis y redacción de informe. Asimismo se realizaron dos talleres para unificar entendimientos y formatos para elaborar dicho plan, participaron los responsables de las UGEL y se realizó en la modalidad de Asistencia Técnica.

El presente PDP se organiza en tres bloques: (I) Marco estratégico institucional, en el que se presenta el marco normativo nacional y regional (políticas, lineamientos y objetivos) bajo el cual se alinea el PDP; (II) Diagnóstico de necesidades de formación, en el que se presenta el diagnóstico situacional actualizado de necesidades de capacitación del personal de la DRE-GRSM y las UGEL del departamento; (III) PDP Anualizado que contiene: enfoque, objetivos, estrategia y evaluación (mecanismos, metas e indicadores); y (IV) Disposiciones específicas y complementarias para implementación del PDP Anualizado.

El PDP 2016 ha sido elaborado por el Equipo Técnico de PDP 2016 de la DRE del GRSM y los equipos PDP 2016 de las UGEL del departamento de San Martín, para ello se ha contado con la Asistencia Técnica de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades (DIFOCA) del Ministerio de Educación (MINEDU).



I. ASPECTOS GENERALES

1. MARCO DE REFERENCIA

En este capítulo se **analizan el marco de políticas, normas y documentos de gestión** que han emanado en los últimos años en materia de Modernización del Estado, y que dan sustento a los cambios y políticas que se vienen implementando en las instituciones públicas en materia de fortalecimiento de las capacidades y conocimientos de los servidores públicos. Además de proporcionar las bases y regulaciones sobre las cuales las instituciones de nuestro sector deben determinar el alcance y naturaleza de su participación política, de gestión y de administración.

Este marco de referencia nos permite dar una mirada integradora e interrelacionada sobre el sustento que los diferentes niveles de gobiernos y sus instancias deben considerar para la elaboración de sus documentos de gestión como es el Plan de Desarrollo de las Personas PDP.

También nos permitirá verificar si hay conflictos e inconsistencias entre las diferentes partes que dan forma a este marco legal y analizar las normas nuevas o de reciente creación y ubicar aquellas que han sido actualizadas u otras que ya son obsoletas y puedan aún estar vigentes.

Asimismo este análisis nos permitirá ubicar el sustento para demandar y gestionar los recursos económicos y financieros para implementar las acciones planificadas.

1.1 MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO DE REFERENCIA

Aquí se describen las políticas emanadas desde la PCM y SERVIR, normas que sustentan la elaboración del PDP, emitido principalmente por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ente rector en la materia, y comprenden:



POLÍTICAS Y NORMAS	
Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (DS N° 004-2013-PCM)	El Estado Peruano da un nuevo impulso al proceso de modernización y descentralización de la gestión pública con la finalidad de avanzar hacia una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano y al desarrollo del país. Esto implica una transformación de sus enfoques y prácticas, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público. D.S. N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016 (RM N° 125-2013-PCM)	Este instrumento define los objetivos, las acciones y los indicadores para la implementación de la Política Nacional de Modernización para el período 2013-2016. En el Objetivo específico N° 5 señala: "Asegurar la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan. Acción c.- Diseñar y ejecutar programas de cambio cultural en las entidades priorizando gestión por resultados y gestión por procesos.



<p>Reforma del Servicio Civil – SERVIR. Decreto Legislativo N° 1023, que aprueba la creación de SERVIR.</p>	<p>La finalidad es mejorar el desempeño de los servidores públicos estableciendo el mérito como principio y fuente de derechos. Son características del servicio civil meritocrático: la profesionalización de las personas al servicio del Estado, la capacidad, la vocación de servicio, el mérito, la eficacia en el desempeño, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores democráticos.</p>
<p>Ley del Servicio Civil N° 30057</p>	<p>Tiene por finalidad (Artículo 10) promover el desarrollo de las personas que integran el servicio civil a fin de que presten servicios de calidad a los ciudadanos y por ende la entidad pública alcance mayores niveles de eficiencia y eficacia.</p> <p>El Artículo 13, estipula que 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.</p>
<p>Reglamento general de la Ley N° 30057, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM</p>	<p>Artículo 9 sobre la capacitación señala que tiene la finalidad de 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.</p> <p>Artículo 19, sobre compromisos asociados a la capacitación los servidores beneficiados con acciones de formación laboral, deberán como mínimo:</p> <p>Comprometerse a permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación, o en su defecto el remanente según corresponda, en atención a la directiva aprobada por SERVIR.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad cuando corresponda. - Sujetarse a las penalidades establecidas en caso de incumplimiento. - Cumplir con los requerimientos de evaluación de la capacitación que le sean solicitados. - Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución.
<p>Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)</p>	<p>Instrumento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación/formación y evaluación conforme a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).</p>
<p>Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE)</p>	<p>Establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, que señala entre otros que el PDP Anualizado debe contener como mínimo: objetivos de la capacitación en alineación al marco estratégico de la entidad, identificación de principales brechas de necesidades de capacitación; definición del método de evaluación de las metas de capacitación, identificación de las acciones anuales de capacitación con el detalle de sus objetivos, personas involucradas, cronograma de implementación y el financiamiento de la capacitación.</p>
<p>Decreto Legislativo N° 1025</p>	<p>Que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.</p>

A nivel regional el marco normativo analizado para elaborar el PDP de la DRE-GRSM, son aquellos que implican la modernización del Gobierno Regional, a cuya organización la DRE se adscribe como órgano de línea perteneciente a la Gerencia de Desarrollo Social, asimismo las directivas emanadas desde la misma DRESM que coadyuvan a alinear este proceso en favor de los objetivos institucionales.

Al respecto, conviene señalar los siguientes documentos técnicos y normativos generados desde el nivel regional que se ha tomado en cuenta y contribuyen a entender las necesidades institucionales:

- Ordenanza Regional N° 003-2013-GRSM/CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de San Martín.
- Res. Regional Directoral N° 0511-2006-DRESM, que aprueba el Proyecto Educativo Regional de la DRE-GRSM y lo reconoce como el instrumento de gestión de la educación que define la visión del sector en el departamento al 2021, y que está en línea con el Proyecto Educativo Nacional y las Políticas Educativas Nacionales.
- Ordenanza Regional N° 024-2007-GRSM/CR, que oficializa y ratifica el Proyecto Educativo Regional, que determina 5 Políticas Regionales Educativas y 21 Lineamientos de Política.
- Ordenanza Regional N° 011-2010-GRSM/CR, que aprueba el Modelo de Gestión Educativa Regional.
- Res. Directoral Regional N° 3160-2013-GRSM/DRE, que aprueba el Plan de Mediano Plazo en Educación 2013-2016, en el marco del Proyecto Educativo Regional, como instrumento de planificación de mediano plazo.
- Ordenanza Regional N° 017-2013-GRSM/CR, que aprueba el Plan de Desarrollo Regional Concertado San Martín al 2021, elaborado en el marco del Plan Bicentenario, y que recoge el interés del Gobierno Regional por mejorar la calidad educativa.

Asimismo en el siguiente cuadro se identifican objetivos y estrategias en documentos de políticas y de gestión que alinean y sustentan la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) en el sector y en sus instancias.



DOCUMENTOS ANALIZADOS	OBJETIVOS O RESULTADOS	ESTRATEGIAS
PEN	4. Una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.	4.1 Gestión educativa eficaz, ética, descentralizada y con participación de la ciudadanía.
PESEM	6. NUEVA GESTIÓN: Descentralizada, participativa, transparente y basada en resultados.	6.1 Impulsar una reforma de la gestión en todos los niveles, basada en la articulación intergubernamental concertada: Definición de roles, fortalecimiento de modelos de gestión, Sistemas de planeamiento e información, Sistema anticorrupción y transparencia, Gestión orientada a resultados.
PDC DEL GR SM AL 2021	No hay resultados relacionados con la mejora de las capacidades institucionales a través del fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos. Todos están relacionados a mejorar los servicios y resultados entregados a la población de la región. Mejora de los conocimientos de la población. Y Mejorar los niveles de igualdad y oportunidad en el acceso al empleo, ingresos y servicios básicos de calidad.	No hay objetivos estratégicos relacionados con formación de servidores públicos con instancias.



VISIÓN DEL PER SAN MARTÍN AL 2021	Al 2021, la educación en la región San Martín es humanista, científica y tecnológica, equitativa y de calidad; sustentada en una gestión democrática y descentralizada; con personas competentes, críticas, creativas y que desarrollan proyectos de vida; con identidad amazónica fortalecida, que aportan al desarrollo sostenible y a la cultura universal.	
PER SAN MARTÍN AL 2021	Gestión educativa eficiente, participativa y descentralizada Política 5: Gestión educativa eficiente, participativa y descentralizada. 5.5 Participación democrática y descentralizada de los actores sociales para una gestión educativa eficiente, intersectorial e interinstitucional, particularmente de los padres de familia y de las instituciones educativas.	5.3 Lineamiento de política 19: fortalecimiento de capacidades en gestión educativa de la dirección regional de educación, las unidades de gestión educativa local y de las instituciones educativas. Brindar autonomía administrativa a las Unidades de Gestión Educativa Local e implantación como unidades ejecutoras. <ul style="list-style-type: none"> • Implementar un modelo de gestión del potencial humano por competencias. • Asegurar la certificación y acreditación de profesionales altamente especializados para gestión de la educación. • Normar la selección del personal especializado con el fin de que éstos desempeñen eficientemente su labor de asesoramiento, monitoreo y capacitación.
PLAN DE MEDIANO PLAZO EN EDUCACIÓN 2013-2016	Programa 6: Lograr una Gestión Educativa Institucional descentralizada, democrática, transparente y eficiente. Mejorar la Gestión Educativa Institucional de la Región San Martín orientada a brindar soporte oportuno y de calidad a los procesos educativos claves. Las Instancias de Gestión Educativa de la Región San Martín orientada a brindar soporte oportuno y de calidad a los procesos educativos claves que logran aprendizaje esperados en los estudiantes.	Producto 2: Los estudiantes de la región San Martín disponen de instancias de gestión educativa orientada a satisfacer de manera oportuna y eficiente las necesidades educativas. <ul style="list-style-type: none"> •E.1 Organizar el sistema educativo regional con un modelo organizacional que respondan a las necesidades educativas de la región. •E.2 Gestión eficiente del capital humano del sistema educativo regional que responda a las necesidades educativas. •E.3 Implementación adecuada y oportuna con bienes y servicios a las instancias de gestión educativa (IIEE, RED, UGEL, DRE) para su normal funcionamiento. •E.4 Promover alianzas estratégicas con los GL (provinciales y distritales), sectorial (ESSALUD, MINSA, MIDIS, MINDES) y sector privado para responder las necesidades educativas. •E.5 Diseñar e Implementar un Plan de Desarrollo de Capacidades. •E. 6 Diseñar e Implementar un Plan de Mejora de la Calidad del Servicio
MANUAL DE FUNCIONES DE LA DRESAM	Funciones diseñadas para que la instancia cumpla sus objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un programa de identidad institucional para favorecer el desempeño ético, efectivo e innovador del personal. • Promover una cultura de evaluación para la mejora permanente de la calidad educativa.

Queda claro que en todos los documentos revisados existen líneas estratégicas y de acción que concuerdan y se alinean al PDP, pero cabe mencionar que ellas se encuentran hasta el nivel de planificación estratégica y de mediano plazo, al llegar a los planes operativos y presupuestales estas se pierden.

1.2 MARCO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2016, se enmarca en el Plan Quinquenal de las Personas 2014 – 2018 de la DRESM, y tiene por finalidad desarrollar y fortalecer las capacidades de sus servidores para la innovación, el buen gobierno y la gestión de la educación por procesos y resultados.

En tal sentido, se fundamenta en la visión, la misión y los objetivos estratégicos, así como en las políticas educativas priorizadas para el presente quinquenio en la entidad.

1.2.1 VISIÓN INSTITUCIONAL

“Al 2021, la DRE se consolida como una institución que contribuye eficazmente a fortalecer la sociedad educadora a través del servicio educativo, con calidad y equidad, para lograr el progreso y la formación integral de ciudadanos, liderando procesos de gestión democrática y descentralizada, desarrollando concertadamente propuestas pedagógicas contextualizadas acorde a las necesidades de la región en el marco del Proyecto Educativo Regional”

En línea con el marco normativo y el modelo de educación que busca impulsar el Gobierno Regional, la Visión de la DRE San Martín tiene profunda relación con la implementación del proyecto educativo regional orientado al logro de la descentralización educativa por los beneficios que implica en términos de calidad, equidad, gobernabilidad y participación.



1.2.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

“Implementar las políticas del Gobierno Regional de San Martín, enmarcándolas a los lineamientos de política nacional, en materia de educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología, generando propuestas y ofertas educativas de calidad, pertinentes y contextualizadas, en el marco del PER, de manera concertada y articulada con todas las instancias del sistema educativo y con la sociedad civil, centradas en la formación integral del ciudadano sanmartinense, con una perspectiva de interculturalidad, equidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible”.

Al igual que la Visión, la Misión de la DRE San Martín tiene relación con la implementación del Proyecto Educativo Regional, pero además enfatiza la necesidad de enmarcar las políticas regionales con las del nivel nacional, articular los esfuerzos de las distintas instancias involucradas en la prestación del servicio educativo y de orientar la mejora de la educación a los y las estudiantes.

1.2.3 PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

La construcción del PDP Quinquenal data en la DRESM desde 2014, ha sido impulsado desde una gestión anterior en el marco de los procesos de descentralización y modernización del Estado. Este documento genera potencialidades para el desarrollo de capacidades de los servidores públicos que laboran en ella, necesarias para alcanzar los objetivos institucionales.

A continuación se presenta una tabla que alinea objetivos estratégicos del PDP Quinquenal 2014-2018 y el PDP Anualizado 2016.

a) Matriz de alineamiento de los Objetivos del PDP Quinquenal y PDP Anualizado

Objetivos Estratégicos de capacitación del PDP Quinquenal	Meta del PDP Quinquenal	Ejes o campos temáticos del PDP Quinquenal	Objetivos de capacitación del PDP Anualizado 2016
<p>1. Lograr que las y los servidores de la Dirección Regional de Educación de San Martín estén comprometidos con las políticas priorizadas, los objetivos y las líneas estratégicas que hagan posible la visión y misión de la Dirección Regional de Educación de San Martín.</p> <p>2. Lograr que las y los servidores se especialicen y desarrollen competencias que permitan mejorar los desempeños en áreas críticas de la gestión de la Dirección Regional de Educación de San Martín.</p> <p>3. Lograr que las y los servidores de la Dirección Regional de Educación de San Martín desarrollen habilidades y estén entrenados en los procesos existentes; así como, en la aplicación de nuevos procesos, metodologías, procedimientos y tecnologías que demande el cambio organizacional.</p> <p>4. Lograr que los equipos (Directivos, Especialistas, Técnicos y Auxiliares) de áreas estratégicas y/o críticas, para el cambio organizacional de la Dirección Regional de Educación de San Martín se capaciten en competencias o habilidades propias de su función que les posibilite mejoras en desempeño laboral.</p>	<p>1) Ser reconocidos como el ente que ofrece y asegura a la comunidad ofertas educativas equitativas, concertadas y de calidad, adecuadas a su contexto. <u>a. Meta cualitativa:</u> Lograr alto nivel de competencias en materia educativa, administrativa y de gestión, que sea referente en el sector educación. <u>b. Meta cuantitativa:</u> Capacita anualmente, a no menos del 20% de las y los servidores de la DRE.</p> <p>2) Lograr la identificación de todos las y los servidores de la DRESM, con los objetivos estratégicos institucionales. <u>a. Meta cualitativa:</u> Lograr una alta participación de los servidores en los proyectos que desarrolla la DRESM en el marco de los procesos claves de gestión. <u>b. Meta cuantitativa:</u> Lograr la capacitación del 100% de la DRESM en programas de formación que aborden la gestión del cambio, buen gobierno en educación, ética Pública, trabajo en equipo, liderazgo, cultura organizacional, clima laboral y gestión de conflictos. <u>c. Aprobación no menor del 50% en las encuestas de clima laboral al finalizar el quinquenio.</u></p> <p>3) Lograr el desarrollo integral a todos los trabajadores de la DRESM, procurando que a través del avance de los objetivos institucionales, puedan cumplir sus objetivos de desarrollo personal y laboral. <u>a) Meta cualitativa:</u> Las y los servidores de la DRESM perciben que la entidad les brinda oportunidad de capacitar y desarrollarse. <u>b) Meta cuantitativa:</u> El 100% de servidores de la DRESM, han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación.</p>	<p>1. Gestión del Cambio</p> <p>2. Desarrollo curricular y Gestión de los aprendizajes.</p> <p>3. Desarrollo Docente.</p> <p>4. Desarrollo de las Instituciones Educativas.</p> <p>5. Gestión descentralizada de la Educación.</p> <p>6. Capacidades complementarias</p>	<p>Objetivo General: Fortalecer y desarrollar capacidades, habilidades y actitudes de los servidores de la DRESM y las 10 UGEL para responder al marco estratégico institucional y sectorial para la realización de una gestión descentralizada, por procesos, participativa, transparente y que entregue resultados y rinde cuentas a los ciudadanos.</p>



b) Matriz de evaluación de indicadores y metas

A continuación se presentan los resultados de evaluación diagnóstica obtenidos en la ejecución del PDP Quinquenal 2014-2018 en la DRESM y las UGEL del Gobierno Regional de SM.

PDP QUINQUENAL (2014-2018)				
Indicadores	Metas	Avances	Dificultades	Propuestas de mejora
% de avance del desarrollo de actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas de los servidores de la DRESM Y UGEL, que recibieron las diferentes ofertas formativas.	<p>80% servidores públicos capacitados en ofertas formativas que apunten en componentes en operaciones.</p> <p>80% servidores públicos capacitados en ofertas formativas que apuntan al componente en soporte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 90 servidores públicos participaron en el PROGRAMA BASICO EN REGIONES (160 horas), 70 personas certificadas-2014. • 40 servidores públicos participaron en el curso de especialización en planificación, rediseño, ética y transparencia (180 horas), 37 personas certificadas – 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desinterés a participar en la capacitación. • Temor a participar en las capacitaciones por las evaluaciones. • Las plataformas a través de sus diferentes modalidades, no estaban al alcance de los trabajadores. • Centralismo en el desarrollo de los talleres. • Cupos limitados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización a través de talleres de fortalecimiento colectivo. • Elaborar un formulario para obtener información sobre proyectos académicos individuales. • Ofertar propuestas individualizadas. • Tendría que haber una conducta de autorregulación interna. • Tener un sistema de acopio de información, para tomar buenas decisiones.



La alineación de objetivos del PDP Quinquenal y anual, así como la evaluación de su avance nos dan señales para establecer una ruta de implementación real que considera los riesgos y dificultades que pudieran presentarse.

II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El PDP 2016 responde a resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación en el marco del cual se aplicaron 144 encuestas y se desarrollaron entrevistas a directivos y actores claves de las DRE y UGEL de la región. La información obtenida ha permitido caracterizar a los servidores e identificar las principales necesidades de capacitación.

2.1 Caracterización

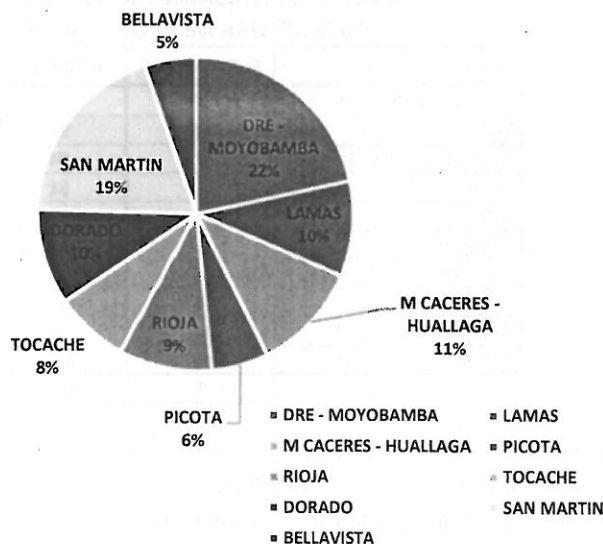
Población Beneficiaria.- la población beneficiaria del presente PDP 2016 lo constituyen todos los servidores de la DRESM y las UGEL del GRSM.

A continuación se presenta en el cuadro N°1 el universo total de servidores que podrían ser atendidos desde el PDP 2016, totalizando 1312 servidores entre la DRESM y todas las UGEL.

CUADRO Nº 1			
Nº TOTAL DE TRABAJADORES SEGÚN GÉNERO			
UGEL SEDE	Nº de trabajadores		Total de trabajadores
	Varones	Mujeres	
DRE - MOYOBAMBA	153	130	283
LAMAS	55	74	129
M CACERES - HUALLAGA	77	71	148
PICOTA	47	29	76
RIOJA	53	72	125
TOCACHE	51	48	99
DORADO	55	74	129
SAN MARTIN	103	150	253
BELLAVISTA	41	29	70
TOTAL	635	677	1312
En porcentaje	48.40%	51.60%	100%

Elaboración propia de las áreas de RRHH de la DRESM y las UGEL

Gráfico Nº 1: % del universo de servidores que laboran en la DRE y UGEL del GR San Martín según entidad

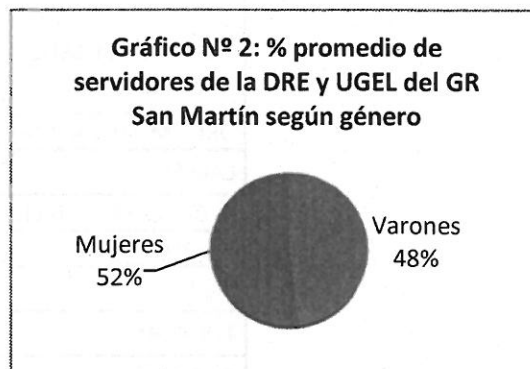


En el gráfico Nº1 observamos la división porcentual del universo de servidores según la entidad y jurisdicción en la que labora. Observamos que el más alto porcentaje se encuentra en DRE – Moyobamba con un 22% (cabe mencionar que están en proceso de separación formal), le sigue la UGEL SM con 19%, luego encontramos a la UGEL Mariscal Cáceres – Huallaga que representan el 11%. También se observa que el menor porcentaje de representación lo tiene la UGEL Bellavista con 5% del universo total de servidores.

a) En relación al género

En el gráfico N° 2 observamos que en total del universo de servidores de la DRESM y las UGEL existe una distribución casi equitativa entre varones (48%) y mujeres (52%).

Cabe mencionar que en el documento del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, hay dos casos atípicos las UGEL de Picota y Bellavista donde hay un porcentaje predominante de varones.



b) En relación al rediseño organizacional

Actualmente la DRE y sus instancias descentralizadas UGEL están en proceso de rediseño organizacional, es decir, están cambiando su estructura organizativa, sus procesos internos y productos, lo que afecta su forma de funcionar. Esta nueva organización ha generado una división de los trabajadores en función a procesos, aunque a nivel de definición no está todavía acabado, ya que se sigue construyendo.



CUADRO N° 2: TRABAJADORES EN LA SEDE DRESM SEGÚN ESTRUCTURA DE PROCESOS - REDISEÑO 2015

UGEL	ESTRATEGICO	OPERATIVO	SOPORTE	TOTAL
DRE - MOYOBAMBA	30	135	118	283
LAMAS	15	98	16	129
M CACERES - HUALLAGA	7	84	57	148
PICOTA	2	51	23	76
RIOJA	9	68	48	125
TOCACHE	2	32	65	99
DORADO	15	98	16	129
SAN MARTIN	5	190	58	253
BELLAVISTA	12	46	12	70
TOTAL	97	802	413	1312
	7%	61%	31%	100%

Elaboración Propia

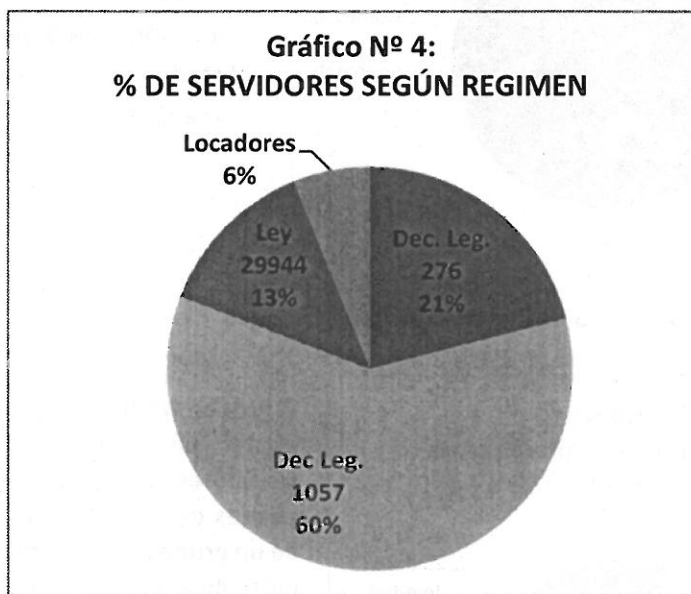
En el gráfico N° 3 podemos observar la distribución actual de los servidores según el rediseño organizacional, donde el 62% de servidores contribuye a los procesos operativos, es decir, a la entrega de servicios en las IIEE; el 31% de servidores contribuye a los procesos de soporte, es decir, cumplen funciones al interno de las entidades facilitando las condiciones y recursos para que la entidad se desarrolle, asimismo atiende a las IIEE; y el 7% contribuye a los procesos estratégicos de la entidad, es decir, decisores de políticas a varios niveles organizacionales.

Gráfico N° 3: % de servidores según procesos del rediseño organizacional



c) En relación al régimen laboral:

Actualmente la contratación de servidores se realiza por varios tipos de regímenes laborales. Analizamos esta variable porque nos permite ver la naturaleza, derechos, deberes y permanencia de servidores en función al tipo de vinculación que tienen con la entidad.



Elaboración Propia de las áreas de RRHH de la DRE y las UGEL de SM

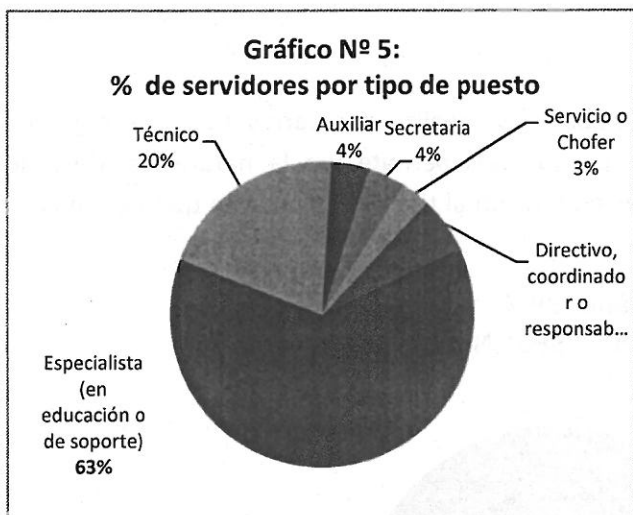


En el gráfico N° 4 observamos que el mayor porcentaje de servidores se encuentran vinculados a la entidad por el Decreto Legislativo 1057 (60%), seguido del Decreto Legislativo (DL) N° 276¹ con 21%, seguido de los que se vinculan por la Ley 29944 Reforma Magisterial con 13% y finalmente los contratados por locación de servicios con 6%.

Del análisis por sede y con datos actualizados de 2014 a 2015 identificamos un incremento importante en la modalidad de contratación de los servidores, lo que nos indica que los niveles de rotación del personal en las entidades son altos año a año, asimismo esta rotación se incrementa en los periodos de cambio de autoridades regionales y directorales, lo que produce inestabilidad y cambios permanentes en la cultura y estilos de la gestión institucional.

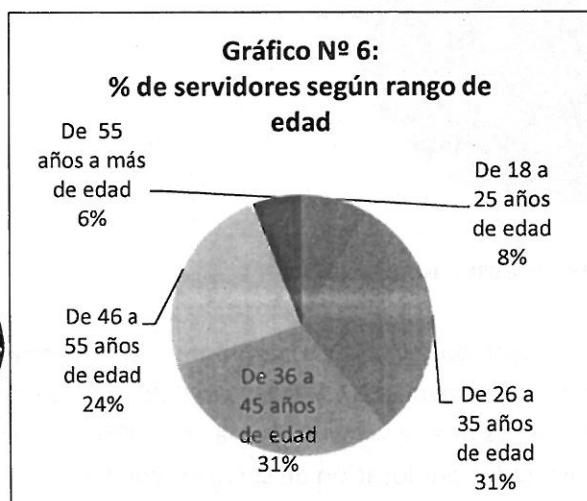
d) En relación al tipo de puesto que desempeñan en la DRESM y UGEL

El analizar esta variable nos permite definir con más precisión las diferencias según el tipo de puesto y función que ocupan los servidores según el antiguo diseño organizacional, esta variable es importante ya que nos permite distinguir las cantidades de servidores según este tipo de separación que aún coexiste con la nueva organización del rediseño, es decir está vigente en la organizacional.



En el gráfico N° 5 observamos que el número de especialistas en educación y de soporte (**63%**) han incrementado notablemente, este dato tiene estrecha vinculación con los factores que condicionan dicha situación: cambios de políticas del Estado y sectoriales y cambios organizacionales (rediseño).

e) En relación a la edad de los servidores públicos

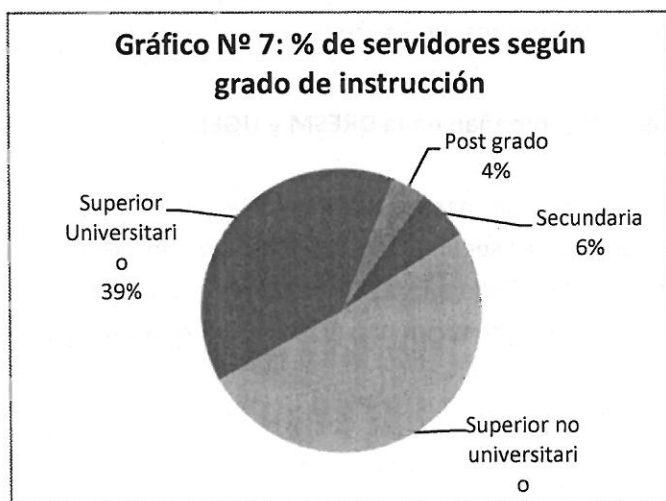


El gráfico N° 6 nos permite observar que existe un grupo predominante de servidores que se encuentran entre las edades de 26 a 45 años (62%), seguidos de un grupo importante que se encuentra entre 46 a más años de edad (30%).

El análisis del gráfico nos permite identificar elementos importantes para la implementación de las ofertas formativas, tales como considerar la edad al momento de diseñar la convocatoria, la selección y los procesos metodológicos de dichas ofertas.

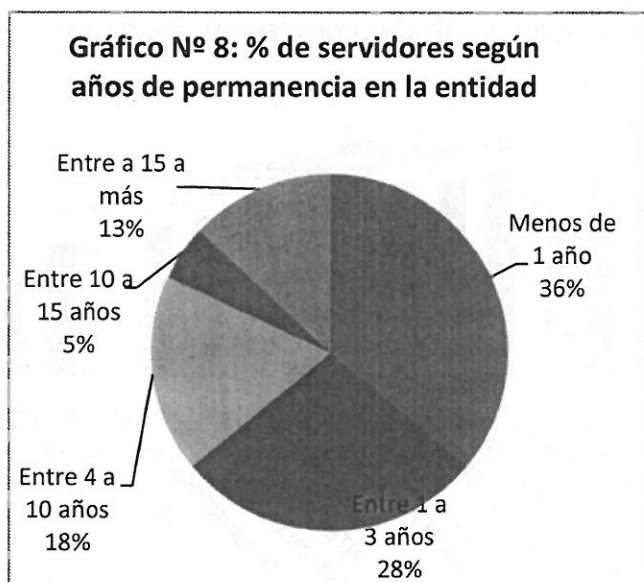


f) En relación al grado de instrucción de los servidores públicos



El gráfico N° 7 nos permite observar que la mayoría de trabajadores tiene el grado de instrucción denominado Superior no universitario (51%), seguido de los que tienen grado Superior universitario (39%), cabe resaltar que sólo el 4% de servidores tiene post grado.

g) En relación al tiempo de permanencia en la entidad



En el cuadro Nº 8 podemos observar que el mayor porcentaje de trabajadores ha permanecido menos de un año en la entidad (36%), otro grupo importante están lo que han permanecido entre 1 a 3 años (27%), sumando ambos porcentajes es la mayoría (63%) de trabajadores relativamente nuevos o de reciente incorporación en las entidades. Otro grupo importante lo representan los que permanecen en la entidad entre 4 a 15 años (23%). Sólo el 13% de trabajadores tiene más de 15 años.

2.2 Resultados del DNC

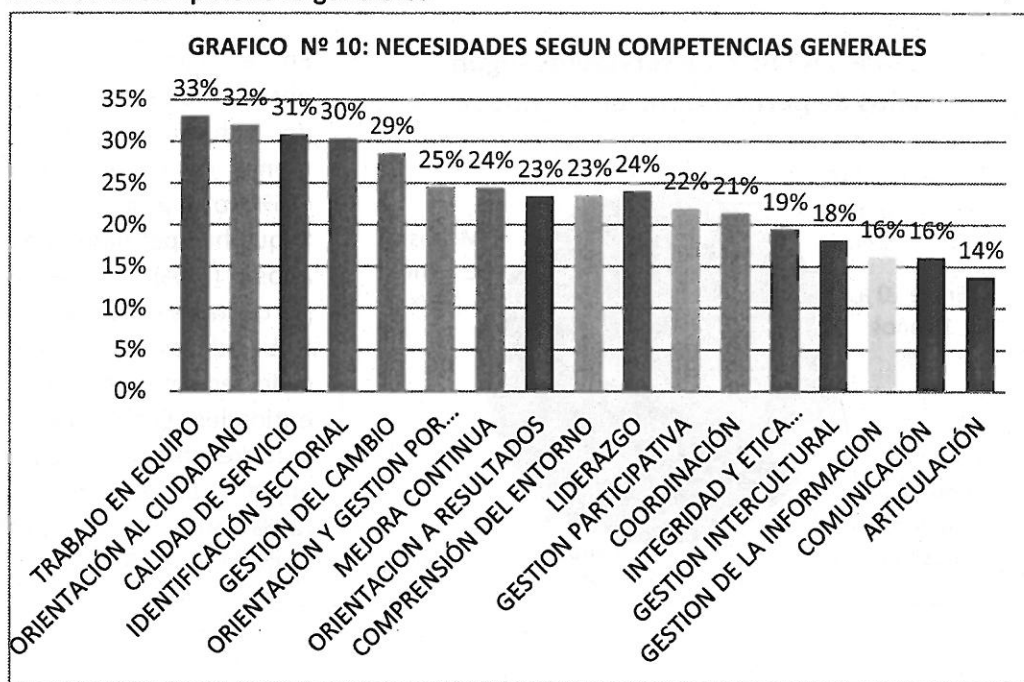
En el proceso de detectar necesidades de capacitación y establecer los niveles de priorización, hubo dos sub procesos marcados: i) Establecimiento de temáticas de capacitación a través del recojo de información en fuentes primarias (encuestas y entrevistas) aplicadas a los servidores y a directivos o decisores de las entidades involucradas (DRESM y UGEL); y ii) Establecimiento de necesidades de capacitación a partir del análisis de los documentos normativos, estratégicos, operativos y técnicos de nivel nacional, regional y sectorial que alinean los propósitos y acciones de las entidades involucradas. Algunos de los instrumentos utilizados en este proceso fueron:

- Encuesta aplicada a los 144 servidores de la DRESM y las UGEL del Gobierno Regional de SM.
- Guía de entrevista semi-estructurada aplicada a directivos de las entidades involucradas.
- Fichas de revisión documental para revisar informes, documentos estratégicos del sector, normatividad, etc.

Como resultado de ambos sub procesos se establecieron cuadros de doble entrada e histogramas que nos permiten establecer las temáticas más demandas por los servidores en cada una de las entidades DRESM y UGEL¹. A continuación se muestran dichos cuadros y gráficos en el orden que sigue:

¹ Las UGEL Bellavista, Mariscal Cáceres y Huallaga no entregaron datos para esta etapa del diagnóstico.

A. A nivel de competencias generales



Fuente: Elaboración propia, 2015

En el gráfico Nº 10 observamos que en promedio por todas las instancias de la DRE y las UGEL del Gobierno Regional de San Martín se ha priorizado mayoritariamente la competencia general de "Trabajo en equipo" con 33%, seguido de "Orientación al Ciudadano" con 32%, luego encontramos a "Calidad del servicio" con 31% e "Identidad Sectorial" con 30%; estos temas fueron los más demandados a nivel de competencias generales.



B. A nivel de competencias específicas

Entre las competencias específicas más demandadas según el DNC tenemos:

- 1) Gestión de procesos generales como planificación, organización, implementación y evaluación de la estructura, organización y funcionamiento de las instancias, asimismo la gestión en el campo administrativo público (contabilidad, tributación, finanzas públicas, presupuesto, auditoría, control, economía, políticas públicas y proyectos de inversión pública), gestión de programas y proyectos de inversión pública.
- 2) Manejo de presupuesto público, adquisición y contrataciones del Estado.
- 3) Monitoreo, acompañamiento, evaluación, supervisión, acreditación, todas relacionadas con Calidad en los procesos y servicios que brinda la entidad.
- 4) Gestión normativa y técnica y administrativa de recursos humanos.
- 5) Gestión de infraestructura supervisar la implementación de los proyectos de construcción y equipamiento; y
- 6) Transparencia uso responsable y claro de recursos públicos.²

² Extraídas del Informe del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

C. Identificación de necesidades de capacitación a partir de los compromisos de gestión a los que responden las UGEL y la DRESM.

UGEL MARISCAL CACERES

1. Simplificación de trámites documentarios y administrativos.
2. MOF, Mapa de procesos, subprocesos.
3. Planificación y programación de distribución de Materiales.
4. Elaboración y registro de cuadro de horas del Personal Docente.

UGEL BELLAVISTA

1. Planificación y programación de distribución de Materiales.
2. Actualización de información en NEXUS.

UGEL TOCACHE

1. Contrataciones y adquisiciones en proveedores del Estado en materia de transportes, bienes y servicios.
2. Manejo de registros de Perú – Educa.

UGEL LAMAS

1. Simplificación de trámites documentarios y administrativos.
2. MOF, Mapa de procesos, subprocesos.
3. Elaboración y registro de cuadro de horas del Personal Docente.
4. Elaboración y llenado de fichas técnicas de mantenimiento.



UGEL RIOJA

1. Simplificación de trámites documentarios y administrativos.
2. MOF, Mapa de procesos, subprocesos. Flujograma.
3. Elaboración y registro de cuadro de horas del Personal Docente.

UGEL SAN MARTÍN

1. Simplificación de trámites documentarios y administrativos.
 2. MOF, Mapa de procesos, subprocesos.
 3. Normas legales y administrativas para los flujos administrativos.
 4. Elaboración y registro de cuadro de horas del Personal Docente.
- Identificación de necesidades de capacitación a partir de los compromisos de gestión a los que responden las UGEL y la DRESM.

MATRIZ CENTRALIZADA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN ÁREAS Y CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN

CUADRO Nº 3: MATRIZ DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN ÁREAS Y CRITERIOS								
Áreas priorizadas	Necesidades de capacitación/formación	Criterios de priorización					Puntaje	TOTAL
		Impacto	Urgencia	Recurren	Importancia	Dom		
A nivel Institucional: todos los servidores.	Desconocimiento e incertidumbre en los equipos frente al proceso de cambio organizacional.	3	3	3	3	3	15	82
	Limitado conocimiento del rediseño institucional	3	3	3	3	2	14	



todas las áreas, todos los puestos.	Limitada orientación a resultados	3	3	3	3	2	14	
	Dificultades en el trabajo en equipo	2	3	3	3	2	13	
	Poca sensibilidad y atención para brindar servicios de calidad al usuario.	3	3	2	3	2	13	
	Desconocimiento de los enfoques, el marco institucional y la ruta de cambio organizacional para la "escuela que queremos".	2	2	3	3	3	13	
En Áreas de soporte: presupuesto, tesorería, abastecimiento, logística. Equipos de dichas áreas. Principalmente en los técnicos.	Debilidad para implementar con eficiencia los sistemas financieros y contables. Actualizar, controlar, conciliar, efectuar, monitorear, reprogramar.	3	3	3	3	3	15	71
	Desconocimiento de la norma y procedimientos para las contrataciones del Estado	3	3	3	3	3	15	
	Deficiencia en la contratación del servicio de transporte para la distribución de los Módulos de Biblioteca para Educación Secundaria	2	3	3	3	3	14	
	Desconocimiento normativo y débil manejo de instrumentos financieros, de contabilidad y de tesorería	3	3	3	2	3	14	
	Deficiente planificación y programación de distribución de materiales educativos y fungibles	2	3	3	3	2	13	
A nivel institucional y en las áreas que manejan sistemas informáticos específicos. Equipos de dichas áreas, al menos 2 de cada área. A las secretarías y personal de apoyo.	Poco dominio de sistemas Informáticos, computación e informática, tics. (SIAF, SUP, S10)	6	6	6	6	6	30	70
	Dificultades en la actualización de información en NEXUS sobre encargaturas de Directores y Especialistas	3	3	3	2	3	14	
	Aprobación y registro de cuadro de horas del personal docente	3	3	3	3	2	14	
	Necesidad de mejorar el manejo de Office y herramientas tecnológicas	2	2	3	3	2	12	
En Área de soporte: Recursos Humanos. Equipos de dichas áreas.	Necesidad de afianzar conocimiento sobre normas laborales	3	2	2	3	3	13	53
	Conocer enfoques y herramientas para la gerencia del capital humano, recursos humanos	2	3	2	3	3	13	
	Afianzar conocimiento sobre normas legales vigentes en el sector para procesos administrativos	3	3	2	3	3	14	
	Conocer el régimen laboral de servidores del sector educación (Nombrados, contratados, cesantes, situaciones administrativas de contratación docente, permutas, reasignaciones, destakes, contratos)	2	3	3	2	3	13	
Procesos Estratégicos. Directivos, jefes, coordinadores y/o responsables. Todas las áreas.	Limitado desarrollo de Competencias para el diseño y ejecución de PIP y PPR.	3	3	3	3	3	15	51
	Afianzar conocimientos sobre GESTION PUBLICA, PIP	3	2	2	3	2	12	
	Conocer enfoque y metodología para la planificación estratégica y herramientas para la programación por resultados	3	2	2	3	2	12	
	Deficiente planificación y programación presupuestal en las Unidades Operativas	3	2	2	3	2	12	

Áreas operativas. Especialistas de educación y coordinadores de redes	Limitada práctica de elaboración, Implementación de planes de mejora continua articulado a mecanismos de control interno (monitoreo) en las Unidades Orgánicas de la DRESM, UGEL y Redes Educativas.	2	2	2	3	3	12	38
	Débil entrenamiento en los equipos para el monitoreo y evaluación de las políticas educativas.	3	2	2	3	3	13	
	Afianzar conocimientos y habilidades para implementar procesos de fortalecimiento pedagógico y el logro de aprendizajes	3	3	2	3	2	13	

Al observar el cuadro nº 3 Matriz de Necesidades de Capacitación según áreas y criterios de priorización para el PDPA 2016, podemos concluir que existen seis (6) categorías institucionales que demandan atención relevante y son como sigue: 1) a nivel institucional en el marco del rediseño organizacional y la atención a los ciudadanos para la mejora de los servicios que entregan las entidades del sector; 2) en las áreas de soporte sobre todo los encargados de presupuesto, tesorería, abastecimiento y logística que articulados proveen condiciones de educabilidad a las IIE y a la misma organización; 3) a nivel institucional en todas las áreas que manejan sistemas informáticos generales y específicos, es decir, el manejo de un gobierno electrónico a nivel institucional; 4) en el área de soporte específicamente las áreas encargadas de Recursos Humanos, es decir, se demanda manejo del talento humano, desarrollo profesional de los servidores para servir mejor a los ciudadanos y entregar resultados; 5) a nivel de procesos estratégicos, capacitando a los líderes y responsables de conducir las instituciones así como cada área institucional; y 6) a nivel de los procesos operativos, se requiere capacitar a los especialistas en Sistemas de Control, monitoreo y mejora continua para medir el impacto de las políticas implementadas, es decir, se requiere verificar resultados y mostrarlos como resultado de la gestión a la población.



III. CAPACITACIÓN

A partir de lo categorizado y priorizado en el diagnóstico de necesidades de capacitación para el PDP 2016 se ha establecido **6 ofertas formativas o estrategias de capacitación** a implementar que son:

1. Programa Básico de la DRE y UGEL del GRSM, que contiene 4 módulos: 1) Módulo: Identidad Institucional, políticas educativas del sector, rediseño organizacional y gestión del cambio; 2) Módulo: Calidad del servicio y atención oportuna a usuarios, 3) Módulo: Gestión de procesos, organización y simplificación administrativa; y 4) Módulo: Cultura organizacional, Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación para gestión de compromisos institucionales.
2. Diplomado: Articulación de sistemas administrativos de apoyo para ejecución de presupuesto y financiamiento público. Curso práctico sobre "Planificación, contratación, distribución y contratación de bienes y servicios de la entidad según SEACE".
3. Programa Básico, Intermedio y avanzado de Office, redes y sistemas especializados de la DRE y UGEL del GRSM.
 - Modulo: Windows, Office,

- Modulo: Manejo de redes y comunidades informáticas.
 - Curso: Manejo de PERUEDUCA
 - Curso: Manejo de Aplicativos PAT, CGE, SIAGE
 - Curso: Manejo de SISEVE, ESCALE, Wasichay
 - Curso: Manejo de OSCE, SIAF, SIGA, SUP
 - Curso: Manejo de SIGGEDO
 - Curso: Manejo práctico de NEXUS
4. Asistencia técnica: Fortalecimiento de las áreas de RR.HH de las entidades del Sector Educación: Actualización sobre normatividad de regímenes laborales vigentes, elaboración de instrumentos de gestión de las áreas de RRHH.
 5. Programa de inducción: Gestión pública, sistemas administrativos, planificación y presupuesto por resultados.
 6. Asistencia técnica: Elaboración y ejecución del sistema de monitoreo y evaluación de la mejora continua en las organizaciones del sector educación.

3.1 Matriz de capacitación planteada en PDP Anualizado

Estrategia de capacitación del PDP 2016	Modalidad	Duración (horas)	Descripción de Participantes	Meta	Cronogram a trimestral			
					1 T	2 T	3 T	4 T
Programa Básico de la DRE y UGEL del GRSM, que contiene 4 módulos: 1) Módulo: Identidad Institucional, políticas educativas del sector, rediseño organizacional y gestión del cambio; 2) Módulo: Calidad del servicio y atención oportuna a usuarios, 3) Módulo: Gestión de procesos, organización y simplificación administrativa; y 4) Módulo: Cultura organizacional, Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación para gestión de compromisos institucionales.	Presencial	80 horas	Todo el personal de la DRELM y UGEL	394		X	X	X
Diplomado: Articulación de sistemas administrativos de apoyo para ejecución de presupuesto y financiamiento público. Curso práctico sobre "Planificación, contratación, distribución y contratación de bienes y servicios de la entidad según SEACE".	Presencial y virtual	120 horas	Servidores de las áreas de sistemas de Contabilidad, Tesorería, Abastecimiento, Personal e Infraestructura, así como Equipamiento y Control Patrimonial.	33		X	X	
Programa Básico, Intermedio y avanzado de Office, redes y sistemas especializados de la DRE y UGEL del GRSM. • Modulo: Windows, Office, • Modulo: Manejo de redes y comunidades informáticas. • Curso: Manejo de PERUEDUCA • Curso: Manejo de Aplicativos PAT, CGE, SIAGE • Curso: Manejo de SISEVE, ESCALE, Wasichay • Curso: Manejo de OSCE, SIAF, SIGA, SUP • Curso: Manejo de SIGGEDO • Curso: Manejo práctico de NEXUS	Presencial y virtual	18 horas para módulo general 18 horas x cada módulo específicos	Todo el personal de la DRELM y UGEL: Directivos, Especialistas Pedagógicos, Especialistas Administrativos, Técnicos, Secretarías, Auxiliares y chofer	525		X	X	X
Asistencia técnica: Fortalecimiento de las áreas de RR.HH de las entidades del Sector Educación: Actualización sobre normatividad de regímenes laborales vigentes, elaboración de instrumentos de gestión de las áreas de RRHH.	Presencial y virtual	40 horas	10 Directivos, 10 responsables de Recursos Humanos; 50 integrantes de COPROA y 30 integrantes de Secretaría Técnica.	36	X	X		



Programa de inducción: Gestión pública, sistemas administrativos, planificación y presupuesto por resultados.	Presencial y virtual	120 horas	Directivos y responsables de las diferentes áreas de la entidad.	20	x	x		
Asistencia técnica: Elaboración y ejecución del sistema de monitoreo y evaluación de la mejora continua en las organizaciones del sector educación.	Presencial	32 horas	Especialistas de gestión pedagógica y gestión local (redes)	20	x			

IV. FINANCIAMIENTO DEL PLAN

PRESUPUESTO DEL PDP 2016			
Estrategia de capacitación	Duración	Cantidad meta de participantes	Presupuesto (S/.)
Programa Básico de la DRE y UGEL del GRSM, que contiene 4 módulos: 1) Módulo: Identidad Institucional, políticas educativas del sector, rediseño organizacional y gestión del cambio; 2) Módulo: Calidad del servicio y atención oportuna a usuarios, 3) Módulo: Gestión de procesos, organización y simplificación administrativa; y 4) Módulo: Cultura organizacional, Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación para gestión de compromisos institucionales.	1 año	394	S/. 118,200
Diplomado: Articulación de sistemas administrativos de apoyo para ejecución de presupuesto y financiamiento público. Curso práctico sobre "Planificación, contratación, distribución y contratación de bienes y servicios de la entidad según SEACE".	6 meses	33	S/. 33,000
Programa Básico, Intermedio y avanzado de Office, redes y sistemas especializados de la DRE y UGEL del GRSM. • Modulo: Windows, Office, • Modulo: Manejo de redes y comunidades informáticas. • Curso: Manejo de PERUEDUCA • Curso: Manejo de Aplicativos PAT, CGE, SIAGE • Curso: Manejo de SISEVE, ESCALE, Wasichay • Curso: Manejo de OSCE, SIAF, SIGA, SUP • Curso: Manejo de SISGEDO • Curso: Manejo práctico de NEXUS	1 año	525	S/. 157,500
Asistencia técnica: Fortalecimiento de las áreas de RR.HH de las entidades del Sector Educación: Actualización sobre normatividad de regímenes laborales vigentes, elaboración de instrumentos de gestión de las áreas de RRHH.	1 mes	36	S/. 50,000
Programa de inducción: Gestión pública, sistemas administrativos, planificación y presupuesto por resultados.	2 meses	20	S/. 20,000
Asistencia técnica: Elaboración y ejecución del sistema de monitoreo y evaluación de la mejora continua en las organizaciones del sector educación.	1 mes	20	S/. 50,000
TOTAL DE PRESUPUESTO			S/. 428,700



Estrategias para búsqueda de financiamiento para la capacitación:

a) MATRIZ DE OFERTA FORMATIVA PARA 2016 DE OTRAS FUENTES DE FINANCIAMIENTO									
Fuente de financiamiento	Costo	Título o nombre de la oferta formativa	Público Objetivo	Meta		Modalidad	Horas	Duración	Inicio
				DRE	UGELS				
MINEDU (DIFOCA)	S/. 3000 por participante (calculo referencial al mercado)	Especialización en Desarrollo Organizacional	ESPECIALISTAS DRE y UGELS - Racionalizadores - Equipos técnicos de rediseño organizacional	8	10	Semi presencial	160	3 meses	Enero a Marzo 2016
Recursos Ordinarios de GRSM	S/. 5,847.00	Taller de coaching y clima laboral	Servidores Públicos D. L 276, D.L.1057, Ley 29944 y Locación de servicios (DRE y UGELS)	283	200	Presencial	12	1 mes	Enero 2016
MINEDU (DIFOCA)	S/. 3000 por participante (calculo referencial al mercado)	Especialización en Alta Gerencia -Directivos que acceden al cargo por concurso	DIRECTIVOS DRE y UGELS: - Directores de UGEL - Jefe de Área de Gestión pedagógica de UGELS - Director de Gestión pedagógica de DRE	5	30	Semi presencial	300	6 meses	Marzo a agosto 2016
Recursos Ordinarios de GRSM	S/. 2,817.00	Taller sobre calidad de servicio y atención al cliente	Profesionales, Secretarías, Asistentes Administrativos y Auxiliares Administrativos del D.L 276 y D.L 1057 (DRE y UGELS)	30	80	Presencial	8	1 día	Mayo 2016
	S/. 14,283.00	Taller de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo	Servidores Públicos D. L 276, D.L.1057, Ley 29944 y Locación de servicios (DRE y UGELS)	283	200	Presencial	8	1 día	Julio 2016
	S/. 31,200.00	Curso de habilidades de Gestión Gubernamental para Secretarías	Secretarías y Asistentes Administrativos del D.L 276 y D.L 1057 (DRE y UGELS)	12	40	Presencial	8	1 día	Agosto 2016
Convenio con Aliados Estratégicos	S/. 3000 por participante (calculo referencial al mercado)	Diplomado en Gestión del Talento Humano	Funcionarios y Servidores Públicos D. L 276, D.L 1057, Ley 29944 (DRE y UGELS)	30	40	Presencial y Semi presencial	200	4 meses	Setiembre a Diciembre 2016



Otras formas de financiamiento para la capacitación:

- Cofinanciamiento entre la entidad y el servidor(a).
- Aprovechamiento de ofertas formativas diseñadas desde el Gobierno Regional de San Martín.
- Alianzas estratégicas con firmas de convenios con Bancos, Universidades, Municipalidades y Cooperativas.
- Firma de convenios con ONGs, Universidades.
- Talleres de perfeccionamiento y capacitación en nuevos procesos y procesos existentes, a través de convenios.

V. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación se implementará a dos niveles: 1. al Plan de mismo, es decir al cumplimiento de las acciones planteados, a los objetivos, metas y cronograma, para ello se diseñará una lista de cotejo para monitorear el grado de avance; 2. A las ofertas formativas entregadas, es decir, cada oferta formativa contempla una matriz de resultados, e indicadores para ver el logro en cuanto fortalecimiento de capacidades, habilidades y actitudes de los servidores.

Las ofertas formativas se evaluaron a nivel de reacción y satisfacción. Se aplicaron pruebas de conocimientos de entrada y salida. Asimismo se aplicaron encuestas de satisfacción para evaluar a nivel de percepciones que tan alineadas estaban a sus necesidades y las de la organización.

Posteriormente se realizará la aplicación de listas de cotejo para ver la implementación de propuestas de mejora en sus áreas y en la entidad en general, esto nos permitirá medir los niveles de efecto sobre las necesidades organizacionales. Esto permitirá dar seguimiento de los desempeños de las y los servidores, de tal manera que se pueda acompañar la gestión del cambio en la Dirección Regional de Educación de San Martín.



Matriz de Objetivos, estrategias Metas e indicadores de PDP Anualizado 2016

Estrategia o modalidades de capacitación del PDP 2016	Objetivo Específicos de capacitación del PDP Anualizado	Metas de capacitación del PDP 2016	Indicadores de la capacitación
Programa Básico de la DRE y UGEL del GRSM, que contiene 4 módulos: 1) Módulo: Identidad Institucional, políticas educativas del sector, rediseño organizacional y gestión del cambio; 2) Módulo: Calidad del servicio y atención oportuna a usuarios, 3) Módulo: Gestión de procesos, organización y simplificación administrativa; Y 4) Módulo: Cultura organizacional, Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación para gestión de compromisos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Que los servidores públicos de los órganos DRE y UGEL SM estén informados, dialoguen, se integren y se comprometan con los propósitos y objetivos institucionales, así como con las políticas, lineamientos y estrategias organizacionales en el marco del rediseño para una gestión moderna, eficiente que entrega resultados al ciudadano. 	30% del universo de 1312 servidores de la DRE y las 10 UGEL.	<ul style="list-style-type: none"> • 80% de participantes asisten a los módulos del programa. • 90% de nivel de satisfacción de participantes asisten a los módulos del programa. • 01 mejora de práctica laboral implementada por los participantes en sus áreas de trabajo.
Diplomado: Articulación de sistemas administrativos de apoyo para ejecución de presupuesto y financiamiento público.	<ul style="list-style-type: none"> • Que los servidores públicos de los órganos DRE y UGEL SM manejen eficientemente los sistemas económico, financiero y contable a nivel público del 	30% de 110 servidores que laboran en las áreas de planificación,	<ul style="list-style-type: none"> • 80% de participantes asisten a los módulos del programa. • 90% de nivel de satisfacción de



<p>Curso práctico sobre "Planificación, contratación, distribución y contratación de bienes y servicios de la entidad según SEACE".</p>	<p>sector, con mayores niveles de articulación entre áreas responsables para mejorar la ejecución presupuestaria, la adquisición y distribución de bienes y servicios que entrega la entidad a las IIEE.</p>	<p>presupuesto, abastecimiento, logística.</p>	<p>participantes asisten a los módulos del programa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 02 mejoras de práctica laboral implementada por los participantes entre áreas de trabajo.
<p>Programa Básico, Intermedio y avanzado de Office, redes y sistemas especializados de la DRE y UGEL del GRSM.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modulo: Windows, Office, • Modulo: Manejo de redes y comunidades informáticas. • Curso: Manejo de PERUEDUCA • Curso: Manejo de Aplicativos PAT, CGE, SIAGE • Curso: Manejo de SISEVE, ESCALE, Wasichay • Curso: Manejo de OSCE, SIAF, SIGA, SUP • Curso: Manejo de SIGEDO • Curso: Manejo práctico de NEXUS 	<ul style="list-style-type: none"> • Que los servidores públicos de los órganos DRE y UGEL SM realicen un uso eficiente de los equipos tecnológicos, así como del software general y especializado para el cumplimiento de sus funciones y procesos, productos y resultados que corresponden al área donde labora. 	<p>40% del universo de 1312 servidores de la DRE y las 10 UGEL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de participantes asisten a los módulos del programa. • 90% de nivel de satisfacción de participantes asisten a los módulos del programa. • Nota 14 como mínimo en la rendición de prueba de salida en cada módulo. • 01 mejora de práctica laboral implementada por los participantes en sus áreas de trabajo.
<p>Asistencia Técnica para el fortalecimiento de las áreas de RR.HH de las entidades del Sector Educación: Actualización sobre normatividad de regímenes laborales vigentes, elaboración de instrumentos de gestión de las áreas de RRHH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que los servidores públicos de los órganos DRE y UGEL SM de las áreas de RRH realicen de manera eficiente y eficaz procesos de selección, contratación, vinculación, despido, destitución, sanciones, rotación y pagos de beneficios, en el marco de las normas y regímenes legales vigentes. 	<p>30 % de 120 servidores que laboran en las áreas de RRHH.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de participantes asisten a la AT y a sus modalidades de desarrollo. • 02 instrumentos de gestión de las áreas de recursos humanos mejorados. • 01 mejora de práctica laboral implementada por los participantes en sus áreas de trabajo.
<p>Programa de inducción: Gestión pública, sistemas administrativos, planificación y presupuesto por resultados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que los servidores públicos, funcionarios que dirigen las entidades en las UGEL del GRSM tengan mayor conocimiento sobre la Nueva Gestión Pública, los sistemas administrativos y de las normas técnicas para planificar, elaborar y manejar proyectos de Inversión Pública (PIP) y PPR. 	<p>25 % de 81 funcionarios que dirigen las áreas y a directivos que postularan a plazas para directores de UGEL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de participantes asisten a los módulos del programa. • 90% de nivel de satisfacción de participantes que asisten a los módulos del programa. • Nota 14 como mínimo en la rendición de prueba de salida en cada módulo.
<p>Asistencia técnica: Elaboración y ejecución del sistema de monitoreo y evaluación de la mejora continua en las organizaciones del sector educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que los servidores públicos responsables de las diferentes áreas de las entidades DRE y UGEL SM elaboren sistemas de control, evaluación y mejora continua para rendir cuenta de las políticas y acciones que desarrollan. 	<p>25 % de 81 funcionarios que dirigen las áreas de la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 90% de participantes asisten a la AT y a sus modalidades de desarrollo. • 02 instrumentos de gestión de las áreas institucionales mejoradas. • 01 mejora de práctica laboral implementada por los participantes en sus áreas de trabajo.

VI. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- El Presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 se implementará al amparo de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento general aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Para los efectos del plazo y costo contemplado en los numerales 6.2 y 6.3 de la Directiva se contemplará lo dispuesto en la "Sexta Disposición Complementaria Transitoria establecida en el Reglamento General de la Ley N°30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM" que establece:

*"Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con resolución de inicio del procesos de implementación (de la Ley del Servicio Civil) a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un período no mayor a tres (3) meses calendarios"*³



³ AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-SERVIR. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Consulta: 1 de Octubre de 2015: < http://storage.servir.gob.pe/archivo/Fe_de_Erratas_DS_040_2014_PCM.pdf >.