



## Resolución Directoral Regional de Educación

Junín.....0069.....DREJ

Huancayo, **15 ENE. 2018**

**VISTO:**

El Oficio N° 023-2018-GRJ/DREJ, Oficio N° 554-2017-MINEDU/VMGI-DIGEGED-DIFOCA con veinticinco (25) folios útiles y;

**CONSIDERANDO:**

Que, es política de la Dirección Regional de Educación Junín, velar por el cumplimiento de las normas;

Que, la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades (DIFOCA), en el marco de sus funciones "Elaborar y conducir la implementación de política y planes de fortalecimiento de capacidades del personal de Direcciones Regionales de Educación, o la que haga sus veces, y de las Unidades de Gestión Educativa Local, en coordinación con las unidades orgánicas del Ministerio y los Gobiernos Regionales...". Viene desarrollando una serie de acciones para el proceso de elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2018), instrumento que ordena y organiza las acciones de capacitación en cada entidad a fin de contribuir en el cierre de brechas del conocimiento de los servidores públicos, mejorando así su desempeño en la institución y brindando un mejor servicio a los ciudadanos;

Que, en el Oficio N° 554-2017-MINEDU/VMGI-DIGEGED-DIFOCA la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades (DIFOCA) del Ministerio de Educación en el literal c) indica que por Resolución Directoral Regional se conforme el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC), por lo que es necesario emitir la resolución correspondiente;

De conformidad con la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial; el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2013-ED y sus modificatorias, Oficio N° 554-2017-MINEDU/VMGI-DIGEGED-DIFOCA; R.E.R. N° 369-2017-GR-JUNÍN/GR.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- CONFORMAR el "Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Dirección Regional de Educación Junín para el año 2018", de conformidad con el Oficio N° 023-2018-GRJ/DREJ, Registro N° 181-2018-COOPER, según el siguiente detalle:**

**DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN:**

1. Mg. Arturo Noé COCHACHI TRUJILLO – Director de Gestión Pedagógica – DREJ
2. CPC Mariluz Rocío PEREZ SANABRIA DE PONCE – Responsable de Presupuesto – DREJ
3. Sr. Milton Grovi VILLAVARDE BLAZ – Coordinador de Personal – DREJ

**UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL:**

1. PERCY EMERSON CHUCO OROSCO – Jefe de Personal UGEL Huancayo
2. ROQUE GLICERIO LA PEREZ– Jefe de Personal UGEL Chupaca
3. SEVERAINO ALONSO SALAZAR – Jefe de Personal UGEL Concepción



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

4. JANETH ROCIO PAREDES TORRES – Jefe de Personal UGEL Jauja
5. LUIS MIGUEL ORE PEREZ – Jefe de Personal UGEL Yauli
6. FELIPE CAMARENA ESTEBAN – Jefe de Personal UGEL Junín
7. ANTONIO BLADIMIR PAREDES MENDOZA – Jefe de Personal UGEL Chanchamayo
8. RAMIRO EVER RIVADENEIRA ALIAGA – Jefe de Personal UGEL Pichanaki
9. JONATAN GUSTAVO PASTOR GOICOCHEA – Jefe de Personal UGEL Satipo
10. LIZ CARINA MELGAR CASAS – Jefe de Personal UGEL Río Tambo
11. BEATRIZ ELISA ZEGARRA BUSTAMANTE – Jefe de Personal UGEL Pangoa
12. ALCIDES ALBERTO ARTICA ANDRADE – Jefe de Personal UGEL Tarma

**Artículo 2.- DISPONER**, a través de la Oficina de Secretaría General de la Dirección Regional de Educación Junín, notificar a los integrantes del Comité y Oficinas correspondientes, para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE;

*Original Firmado*

LIC. VALOIS TERREROS MARTINEZ  
Director de Programa Sectorial IV  
Dirección Regional de Educación Junín

Se transcribe a Ud. para su conocimiento y demás fines

15 ENE. 2018

*[Handwritten Signature]*  
CHIMPINARI  
SECRETARÍA GENERAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN  
HUANCAYO

DREJ/MTM  
COOR.PER/MGVB  
T.A/IMSS  
201801

## ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN REGIONAL (DRE Y UGEL) DE JUNÍN

En la ciudad de Huancayo, siendo las 10:00 am, del día Miércoles 14 de Marzo del año 2018, se reunieron los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación Regional (DRE y UGEL) de Junín, conformado por Resolución Directoral Regional N° 0069 – DREJ-2018 de fecha 15 de enero del 2018.

Los integrantes presentes, declaran **INSTALADO** el Comité de Planificación de la Capacitación la misma que queda conformado por:

Nombres y apellidos	Cargo	Rol ante el Comité de Planificación de la Capacitación
Sr. Milton Grovi VILLAVERDE BLAZ	Jefe de Personal	Presidente del Comité
Mg. Arturo Noé COCHACHI TRUJILLO	Director(a) Dirección de Gestión Pedagógica	Miembro Representante de Dirección
CPC Mariluz Rocio PEREZ SANABRIA DE PONCE	Responsable de Presupuesto	Miembro Representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Antonio Bladimir PAREDES MENDOZA	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Chanchamayo
Roque Glicerio LARA PEREZ	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Chupaca
Severiano Alonso SALAZAR	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Concepción
Percy Emerson CHUCO OROSCO	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Huancayo
Janeth Rocio PAREDES TORRES	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Jauja
Felipe CAMARENA ESTEBAN	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Junín
Beatriz Elisa ZEGARRA BUSTAMANTE	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Pangoa
Ramiro Ever RIVADENEIRA ALIAGA	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Pichanaki
Liz Carina MELGAR CASAS	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Rio Tambo
Jonatan Gustavo PASTOR GOICOCHEA	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Satipo
Alcides Alberto ARTICA ANDRADE	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Tarma
Luis Miguel ORE PEREZ	Responsable de Personal	Miembro representante de la UGEL Yauli


El presidente del Comité según la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR, ítem 6.1.1.4, inciso b), pone en conocimiento a los presente de las funciones a cumplir:

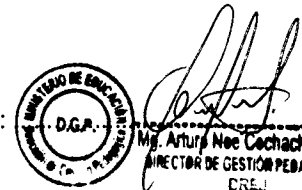
1. Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3 de la presente Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.
2. Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad.
3. Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la presente Directiva.

Por otro lado, las próximas acciones a desarrollar como parte del COMITÉ son:


- Validación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Regional, el cual tiene como sustento las matrices de diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la DRE y las UGEL.
- Elaboración, priorización y validación de la matriz del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2018.
- Elaboración y validación del documento del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2018

En señal de conformidad suscribimos el presente documento, los miembros del Comité de la Planificación Regional (DRE y UGEL).

Firma:   
MILTON GROVI VILLAVERDE BLAZ  
COORDINADOR DEL ÁREA DE PERSONAL  
Dirección Regional de Educación Junín  
Nombre y Apellido: Milton Grovi Villaverde Blaz  
Cargo: Coordinador del Área de Personal  
DRE: JUNÍN

Firma:   
Min. Arturo Noé Cochachi Trujillo  
DIRECTOR DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
DREJ  
Nombre y Apellido: Arturo Noé Cochachi Trujillo  
Cargo: Director de Gestión Pedagógica  
DRE: Junín

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Firma:   
CPC. Mariluz Rocio Perez Sanabria  
RESPONSABLE DEL ÁREA DE PRESUPUESTOS Y FINANZAS

Nombre y Apellido: MARILUZ ROCIO PEREZ SANABRIA  
Cargo: RESPONSABLE PTO-DRET  
DRE: JUNÍN

## ACTA DE VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018

En la ciudad de Huancayo, con fecha 21 del mes de Marzo del año 2018, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación Regional (DRE y UGEL), dejamos constancia que:

Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento), además:

1. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
2. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
3. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal y gestionado otras fuentes de financiamiento para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

Firma: .....

MILTON GROVI VILLAVERDE BLAZ  
COORDINADOR DEL ÁREA DE PERSONAL  
Dirección Regional de Educación Junín

Nombre y Apellido: *Milton Grovi Villaverde Blaz*

*Villaverde Blaz*

Cargo: *Coordinador del Área de Personal*

DRE: *JUNÍN*

Firma: .....



Mg. Arturo Noé Cochachi Trujillo  
DIRECTOR DE GESTIÓN PEDAGÓGICA  
DRE J

Nombre y Apellido: *Arturo Noé Cochachi Trujillo*

*Cochachi Trujillo*

Cargo: *Director de Gestión Pedagógica*

DRE: *Junín*

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Firma: .....

CPC. Mariuz Rocio Pérez Sanabria  
RESPONSABLE DEL ÁREA DE PRESUPUESTOS Y FINANCIERO

Nombre y Apellido: *MARIUZ ROCIO*

*PEREZ SANABRIA*

Cargo: *RESPONSABLE PTO-DREJ*

DRE: *JUNÍN*



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

# **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018**

**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNIN**



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN

- I. ASPECTOS GENERALES
  - 1.1 Normatividad
  - 1.2 Visión y Misión
  - 1.3 Objetivos Estratégicos
  - 1.4 Objetivos del PDP
  - 1.5 Estructura Orgánica
- II. Información del personal
- III. Financiamiento de las acciones de capacitación
- IV. Monitoreo y Evaluación
- V. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- VI. Matriz PDP



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## PRESENTACIÓN

El **Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018** de la Dirección Regional de Educación Junín, ha sido elaborado en el marco de los objetivos estratégicos institucionales y en atención a las necesidades de capacitación del personal de la DRE y sus Unidades de Gestión Educativa local (UGEL) de la región; con el propósito de implementar acciones que permitan desarrollar capacidades en el personal que permitan mejorar el desempeño y resolver procesos críticos que se encuentran en el ejercicio de sus funciones; de acuerdo a los lineamientos y directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Para ello, solicitó a la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades (DIFOCA) del Ministerio de Educación (MINEDU) asistencia técnica a fin de elaborar un Plan de Desarrollo de Personas que responda a las necesidades de capacitación de la región, en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

Con la asistencia técnica de DIFOCA se organizaron tres talleres regionales de trabajo donde se reunió a directivos, jefes y especialistas de cada DRE y UGEL con quienes se tomaron acuerdos y se firmó un compromiso para participar en la formulación del Plan de Desarrollo de Personas 2018 de forma conjunta. A partir de esta acción se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) regional, liderado por el jefe de recursos humanos de la DRE y un equipo técnico integrado por cada responsable de personal de cada UGEL. Se implementó un proceso metodológico para identificar las necesidades de capacitación por la DRE y UGEL que derivó luego a construir una Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) regional. Ambas acciones se construyeron enfocadas en identificar las funciones de las unidades orgánicas y los procesos críticos que emanan de ellas, a fin de identificar acciones de capacitación que respondan a resolver los procesos críticos identificados. Las acciones de capacitación priorizadas se sustentan en la valoración de pertinencia establecida en la matriz DNC regional adjunta en el presenta plan.

A partir de esta etapa y bajo un análisis del recurso presupuestal se logró articular un Plan de Desarrollo de Personas PDP con un número de 08 acciones de capacitación para el presente año.

En ese sentido, el objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos, desarrollar habilidades y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
 “Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## I. ASPECTOS GENERALES

### 1.1 Normatividad

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que en el Artículo 10 establece la finalidad de la capacitación<sup>1</sup> y en Artículo 13 la planificación de la capacitación<sup>2</sup>.
- **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que en los Artículos 09 al 24 del Título III desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la Gestión de la capacitación.
- **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.
- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE**, que aprueba la Directiva “Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- **Ordenanza Regional N° 239-2016/GRJ-CR**, que aprueba el reglamento de organización y funciones de la Dirección Regional de Educación de Junín y Unidades de Gestión Educativa Local

### 1.2 Visión y Misión

Visión-Misión	Plan Estratégico Institucional	Proyecto Educativo Regional al 2021
<b>Visión</b>	Junín al 2030 integrado, moderno, transparente y ordenado, tiene alto nivel de desarrollo humano, ciudadanos emprendedores y exitosos, con acceso pleno a servicios básicos y especializados de calidad, crecimiento económico, industrializado y aprovechamiento sostenible de la biodiversidad y ecosistemas, vigoriza el proceso de grandes cambios y lidera la región centro.	“Al 2021 Junín tiene una educación de calidad para todos, con una gestión sostenible, democrática y participativa que garantiza plenamente la formación integral y el desarrollo humano de la persona, basada en la equidad en el acceso y los resultados, con un currículo pertinente a la realidad regional, local y global, que satisface las demandas de la formación personal, social y productiva; dentro de una sociedad regional competitiva y comprometida que aprende a educarse desde la valoración de su diversidad”.
<b>Misión</b>	Promover y Conducir el Desarrollo Integral Sostenible de la Región Junín, con competitividad, Enfoque de Cambio Climático y Gestión de Riesgos, Derechos e Igualdad de Oportunidad en	Formar personas integralmente y durante toda su vida; democratizando la gestión y el servicio de un proceso educativo y curricular pertinente a su realidad, que optimice el desarrollo de sus potencialidades; que le asegure insertarse

<sup>1</sup> La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
 “Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Visión-Misión	Plan Estratégico Institucional	Proyecto Educativo Regional al 2021
	el Marco de la Modernización del Estado”	oportunamente al mundo laboral, conviviendo y trascendiendo en una sociedad plural, en cambio constante, con responsabilidad, autonomía, respeto, honestidad y autoestima. Inspirada en el desarrollo con perspectiva humana, la valoración de la diversidad cultural, del medio ambiente y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales; con actores educativos y sociales aliados, comprometidos en la construcción de una sociedad que aprende a educar y educarse

### 1.3 Objetivos Estratégicos

Plan Estratégico Institucional 2016	Proyecto Educativo Regional al 2021
Promover y Conducir el Desarrollo Integral Sostenible de la Región Junín, con competitividad, Enfoque de Cambio Climático y Gestión de Riesgos, Derechos e Igualdad de Oportunidad en el Marco de la Modernización del Estado”	Formar personas integralmente y durante toda su vida; democratizando la gestión y el servicio de un proceso educativo y curricular pertinente a su realidad, que optimice el desarrollo de sus potencialidades; que le asegure insertarse oportunamente al mundo laboral, conviviendo y trascendiendo en una sociedad plural, en cambio constante, con responsabilidad, autonomía, respeto, honestidad y autoestima. Inspirada en el desarrollo con perspectiva humana, la valoración de la diversidad cultural, del medio ambiente y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales; con actores educativos y sociales aliados, comprometidos en la construcción de una sociedad que aprende a educar y educarse.

### 1.4 Objetivo del PDP

Potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos, desarrollar habilidades y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos

### 1.5 Estructura Orgánica

La Dirección Regional de Educación, según el Decreto supremo N° 009-2016-MINEDU, tiene como función implementar y supervisar el desarrollo de la política educativa regional en el ámbito de su jurisdicción; en el marco de las disposiciones normativas y técnicas sobre la materia establecidos por el Ministerio de Educación. La DRE evalúa los resultados de la gestión educativa para la mejora continua de sus procesos y servicios, de acuerdo a las características de su territorio, considerando los estándares de calidad en el servicio educativo establecidos por el Ministerio de Educación en ejercicio de su rectoría.

Su estructura orgánica está compuesta por:

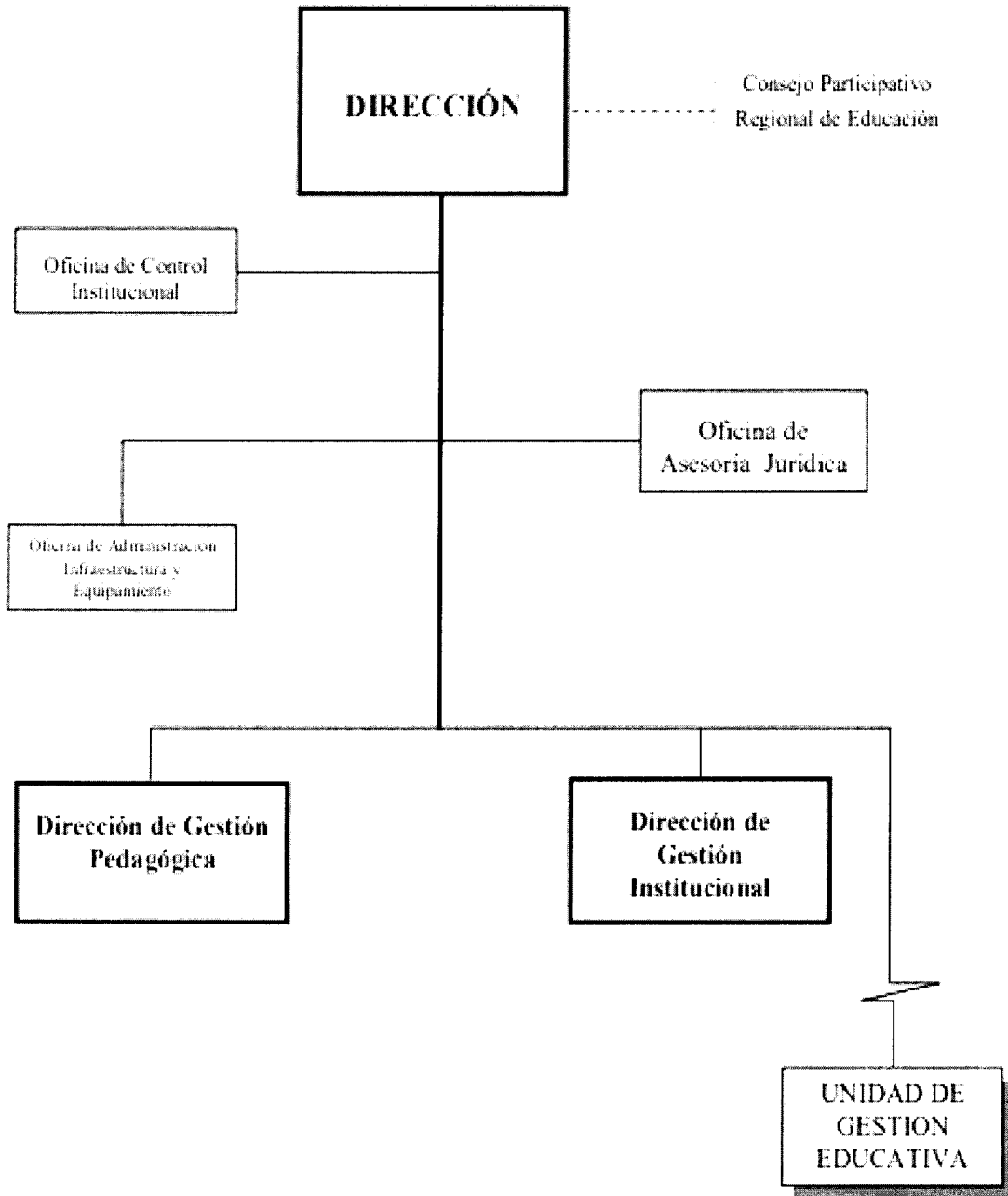


DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

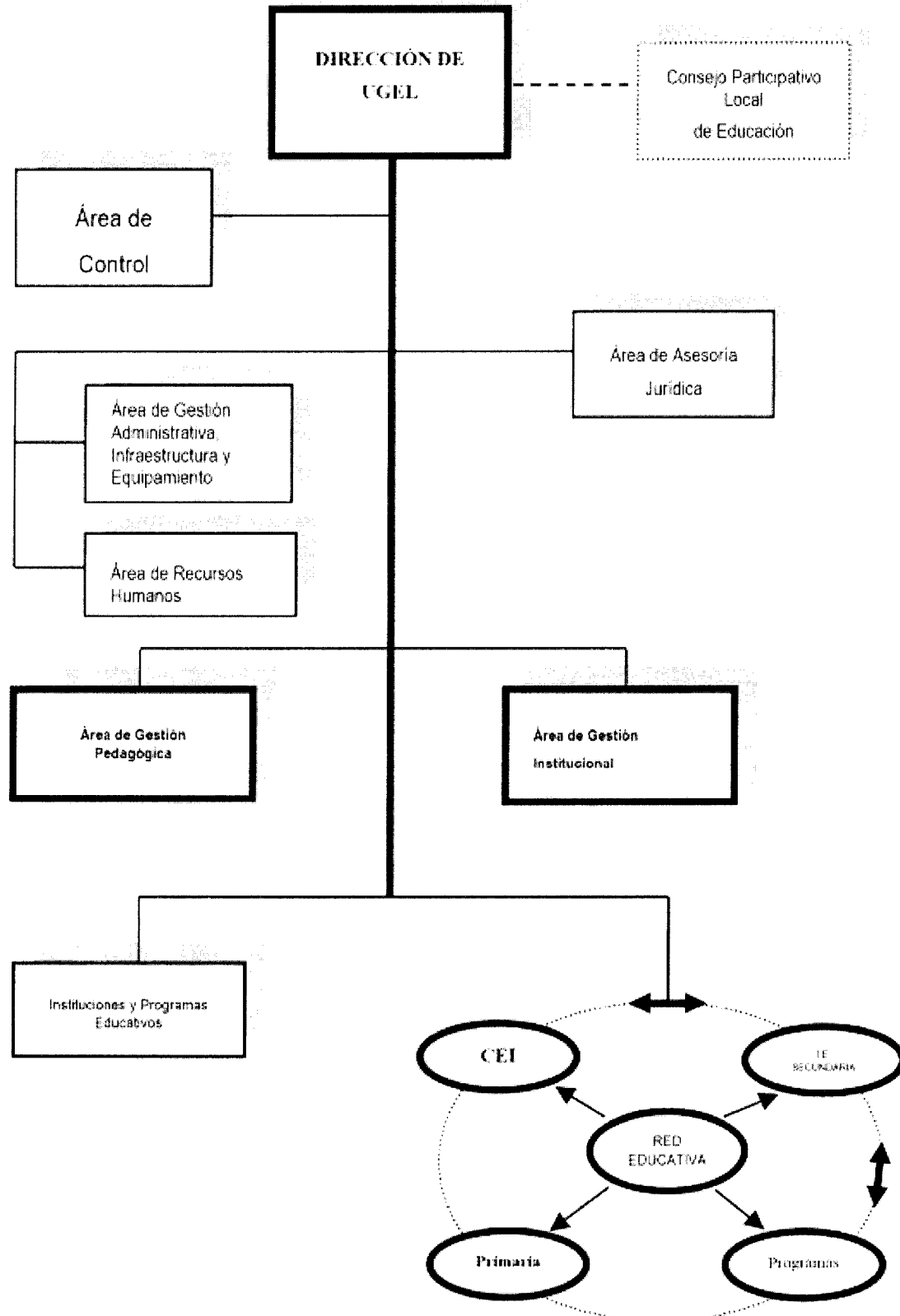
**Estructura Básica de la Dirección Regional de Educación Junín D.S. Nº 09-2005-ED**





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**ESTRUCTURA BASICA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL CONCEPCION APROBADO  
O.R. N° 239-2016/GRJ-GR**





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
 “Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## II. Información del personal

La Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local cuentan con la siguiente cantidad de servidores públicos por régimen laboral.

N°	DREJ/UGEL	Ley de la Reforma	DL 276	DL 1057CAS		Total
				SEDE	MINEDU	
1	DRE Junín	16	46	31		93
2	UGEL-Huancayo	17	22	27		66
3	UGEL- Chupaca	13	6	7	14	40
4	UGEL-Concepción.	12	7	15		34
5	UGEL-Jauja	11	10	2	7	30
6	UGEL-Yauli	11	16	3		30
7	UGEL-Tarma	15	15	11	5	46
8	UGEL-Chanchamayo	18	7	25		50
9	UGEL-Junín	12	6	12		30
10	UGEL-Pichanaki	12	10	8	0	40
11	UGEL-Satipo	8	8	14	4	34
12	UGEL-Pangoa	12	2	4		18
13	UGEL-Rio Tambo.	10	4	5	2	21
14	UGEL- Rio Ene-Mantaro	10	6	5		21
<b>TOTAL</b>						<b>553</b>

Elaboración propia, febrero 2018

Asimismo un aproximado de servidores civiles tanto en la Dirección Regional de Educación de Junín y sus Unidades de Gestión Educativa Local, según estructura orgánica.

N°	DREJ/UGEL	Dirección	Gestión Institucional	Gestión Pedagógica	Gestión Administrativa	Asesoría Jurídica	Control
1	DRE Junín	7	15	18	42	5	6
2	UGEL-Huancayo	6	13	18	23	6	
3	UGEL- Chupaca	4	9	13	12	2	
4	UGEL- Concepción.	3	8	9	12	2	
5	UGEL-Jauja	4	7	9	8	2	
6	UGEL-Yauli	3	8	7	9	3	
7	UGEL-Tarma	4	12	14	12	4	
8	UGEL- Chanchamayo	6	12	14	15	3	
9	UGEL-Junín	3	8	10	8	1	
10	UGEL-Pichanaki	6	8	12	12	2	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

11	UGEL-Satipo	3	6	10	13	2	
12	UGEL-Pangoa	2	3	6	6	1	
13	UGEL-Rio Tambo.	2	5	6	7	1	
14	UGEL- Rio Ene-Mantaro	2	4	7	7	1	

### III. Financiamiento de las acciones de capacitación

A partir del costeo que se establezca en el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 se contemplará iniciar la gestión para su implementación e incorporarlas en el incorporarlas al Plan Operativo Institucional. Contemplar en la medida de las posibilidades financiar determinadas actividades del fondo de recursos directamente recaudados

Se coordinará con el Ministerio de Educación para que las acciones de capacitación identificadas se convoquen a servidores de la Región y 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. Esto implica que deberán llevar adelante una estrategia de establecimiento de alianzas para financiar las acciones fijadas en el PDP.

### IV. Monitoreo y Evaluación

Se han establecido se tipos de indicadores considerando la eficacia y la calidad de las acciones de capacitación. El seguimiento y la evaluación de estas actividades estarán en el marco del documento PDP de manera integral así como por cada acción de capacitación. Así tenemos los siguientes indicadores que ayudarán a medir los resultados del Plan de Desarrollo de Personas:

Indicadores	Nivel	Tipo de indicador	Denominación del indicador	Sustento del Indicador	Cálculo del indicador (Variable 01/Variable 02)	Fuente de verificación
Monitoreo	Cumplimiento	Producto	Cumplimiento del PDP	Permite verificar % del cumplimiento de las actividades de capacitación programadas con las actividades realizadas del PDP	N° de capacitaciones realizadas / N° de capacitaciones programadas	Informe de Capacitaciones
	Cumplimiento	Producto	Cobertura de la capacitación	Permite medir el % de servidores capacitados frente al total del personal.	N° de servidores que recibieron la capacitación / total de personal de la entidad	Lista de asistencia



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

	Cumplimiento	Insumo	Ejecución presupuestal (*)	Permite realizar el seguimiento a los montos que se invertirán en la capacitación de lo programado y ejecutado.	Presupuesto ejecutado / Presupuesto programado para el PDP x 100	SIAF Informe de avance presupuestal
Evaluación	Efecto	Calidad	Satisfacción de los participantes de la capacitación recibida	Permite medir el grado de satisfacción del personal respecto a la capacitación recibida	Nº de servidores que evalúan como BUENO la capacitación recibida / Nº de participantes de la capacitación x 100	Ficha de Satisfacción
	Efecto	Resultado	Evaluación de aprendizaje	Permite medir la efectividad de la capacitación a través de la evaluación del aprendizaje	Nº de servidores capacitados evaluados con nota aprobatoria/Total de personal capacitado	Pruebas de conocimiento.
	Efecto	Resultado	Evaluación de aplicación de la capacitación	Permite medir el efecto práctico de la capacitación recibida	Nº de servidores que aplican lo aprendido / Nº total de servidores capacitados x 100	Ficha de Evaluación de transferencia (aplicación de la capacitación)

## V. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación para el año 2018 tiene como insumos la información de las necesidades de capacitación tanto de la Dirección Regional de Educación de Junín como de las Unidades de Gestión Educativa Local. **Se adjunta la matriz DNC Regional.**

## VI. Matriz PDP

Las acciones de capacitación contempladas como priorizadas en el Presente Plan se encuentran en coherencia con los objetivos estratégicos de la entidad para el logro institucional. **Se adjunta la matriz PDP.**





DRE/UGEL	Unidad orgánica	Puesto que ocupa el servidor beneficiaria de la capacitación	Cantidad total de		Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de acción de capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad	Costos	
			DRE	UGEL								Costos directos (*)	Costos indirectos(*)
DRE + 13 UGEL	GI, GA, GP	Abastecimiento Presupuesto Planificación Administrador Jefe de AGP	5	65	A3	Gestión de las Contrataciones de Estado (Formulación del PAC, Manejo de modulo catálogo de bienes y servicios para generación de pedidos) SEACE	Taller	C2, D	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	II	S/ 35,000.00	S/ 37,100.00
DRE + 13 UGEL	Gestión Administrativa	Planificador Presupuesto, Especialista GP (niveles) Abastecimiento. RRHH, Jefes GP, GI, GA	10	130	A1	Metodología para la elaboración e implementación del POI	Taller	B	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	II	S/ -	S/ 74,200.00
DRE + 13 UGEL	GI, GA, GP	Especialistas	10	130	A1	Uso y manejo del aplicativo CEPLAN	Taller	B	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	II	S/ -	S/ 53,200.00
DRE + 13 UGEL	GI, GA, GP	Abastecimiento Presupuesto Tesorería Contabilidad	4	52	B4	Actualización del SIAF	Taller	B	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	II	S/ -	S/ 53,200.00
DRE + 13 UGEL	GI, GA	Especialistas	10	130	B7	Sistemas administrativos (Tesorería, abastecimiento, contabilidad, Patrimonio)	Taller	B, C2	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	II	S/ 28,000.00	S/ 29,680.00
DRE + 13 UGEL	Gestión Pedagógica	Jefes ,Especialistas en Educación	16	133	SC	Metodología y estrategias en procesos pedagógicos y áreas curriculares.	Taller	C2, D	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	III	S/ -	S/ 78,970.00
DRE + 13 UGEL	Gestión Pedagógica	Jefes ,Especialistas en Educación	16	133	SC	Utilización de las TICs para la mejora de los procesos pedagógicas.	Taller	C2, D	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	III	S/ -	S/ 78,970.00
DRE + 13 UGEL	Gestión Pedagógica	Jefes ,Especialistas en Educación	16	133	SC	Evaluación educativa por competencias	Taller	C2, D	Reacción, aprendizaje, aplicación	Presencial	II	S/ -	S/ 78,970.00

(\*) montos referenciales

S/ 63,000.00 S/ 484,290.00



GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
Dirección Regional de Educación Junín



## Resolución Directoral Regional de Educación Junín N° ...0673...DREJ

Huancayo, 28 MAR. 2018

### VISTO:

El Oficio N° 063-2018-DREJ-OADM-APER-PPDP, Hoja de Envió N° 611 – DREJ, Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018 Memorándum N° 183-2018-GRJ-DREJ-DGI-PPTO en un total de veintiocho (28) folios útiles.

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057 establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores para brindar servicio de calidad a los ciudadanos; además busca fortalecer y mejorar capacidades para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM en adelante Reglamento, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas en los servidores; fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; además constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, el artículo 135° del citado Reglamento señala que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, que 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;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, en adelante la Directiva, que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas de elaborarse a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, cuya vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que de conformidad con el numeral 5.2.7 de la Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad Administrativa de una entidad pública;

Que, mediante Resolución Directoral N° 0069- DREJ-2018, de fecha 15 de Enero del 2018; se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación Regional (DRE y UGEL ) de la Región Junín, en el marco de su función establecida en el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva;

Que mediante Acta de validación de fecha 21 de Marzo del 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación Regional (DRE y UGEL ) de la Región Junín, validó y dio la conformidad al Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2018;

Que, mediante Memorandum N° 183-2018-GRJ-DREJ-DGI-PPTO la Dirección de Gestión Institucional comunica que no se cuenta con disponibilidad presupuestal para realizar las capacitaciones del “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 2018;

Que, por lo expuesto resulta pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la Dirección Regional de Educación de Junín;

Con la visación del Área de Personal, la Dirección de Gestión Institucional, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el Reglamento de Organización y funciones de la Dirección Regional de Junín, R.E.R N° 105-2018-GR-JUNIN/GR.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR**, el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 2018” de la Dirección Regional de Educación Junín, con (16) folios, que forman parte de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- EJECUTAR**, el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 2018” de acuerdo al presupuesto de la Entidad y con cargo a partidas presupuestales correspondientes.

**ARTICULO TERCERO.- PUBLICAR**, la presente Resolución y el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 2018” en el Portal Institucional de la Dirección Regional de Educación Junín.

**ARTICULO CUARTO.- REMITIR**, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), la presente resolución así como el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la Dirección Regional de Educación Junín.

**ARTÍCULO QUINTO.- ENCARGAR**, al Área de Secretaría General, transcribir la presente Resolución y notificar a las UGEL de la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación Junín y a las instancias administrativas correspondientes.

Regístrese, comuníquese y archívese



**MG. MARITZA GIOVANA GALARZA NUÑEZ**  
**DIRECTORA DE PROGRAMA SECTORIAL IV**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN JUNÍN**

DREJ/MGGN  
COORD. PER/MGVB  
TEC. ADM. VEAAS

El presente documento es válido para ser utilizado en el proceso de selección de personal.  
DREJ/MGGN  
COORD. PER/MGVB  
TEC. ADM. VEAAS  
*[Handwritten signature]*  
DREJ/MGGN  
COORD. PER/MGVB  
TEC. ADM. VEAAS