



Resolución Directoral N° 1805 UGELP

Puno, 06 ABR. 2018

Visto: el Acta de validación del PDP 2018 adjunto en un (01) folio y el Plan de Desarrollo de Personas 2018;

CONSIDERANDO:

Que, es función de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, garantizar la debida aplicación de las disposiciones legales que amparan el otorgamiento de los derechos y beneficios que corresponde al personal del Sector Educación;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, asimismo, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, formalizando la derogación de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado" con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 042-2011-SERVIR/PE;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.4 Fase 4 Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, del Capítulo VI de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad.

Que, a través del acta de validación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018, el Comité de planificación de la capacitación validó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para el año fiscal 2018 de la UGEL Puno;

Con los visados de las Jefaturas del Área de Administración, Área de Gestión Institucional y del Área de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, así como los dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y en uso de las atribuciones conferidas por D.S. N° 015-2002-ED, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para el año fiscal 2018 de la UGEL Puno, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- DISPONER, que el Especialista en Administración de Personal implemente las capacitaciones comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para el año fiscal 2018 de la UGEL Puno.





Artículo 3°.- **DISPONER**, que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo de la UGEL Puno, notifique la presente Resolución a los miembros integrantes del mencionado Comité, y a las Área de Administración, Área de Gestión Institucional, para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

PROF. DAVID GREGORIO CORNEJO MAMANI
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
PUNO



DGCM/DUGELP
MMVV/DSA-II-AGI
MRPQ/IADM
FCM/IAAJ
MMP/RAC.
C.C. ARCH.





Resolución Directoral N° 1804 UGELP

Puno, 06 ABR. 2018

Visto: el Oficio N° 00106-2018-GRP-DREP-UGEL/PUNO-D;

CONSIDERANDO:

Que, es función de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, garantizar la debida aplicación de las disposiciones legales que amparan el otorgamiento de los derechos y beneficios que corresponde al personal del Sector Educación;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, formalizando la derogación de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado" con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 042-2011-SERVIR/PE;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.1 del Capítulo VI de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades públicas", los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP son: a) el Responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quién preside el Comité, b) el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, c) el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad, y d) un Representante de los servidores civiles de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años así como un alterno, si ambos fueran desvinculados, la oficina de recursos humanos dispondrá un nuevo proceso de elección dentro de los 30 días hábiles de ocurrido el hecho;

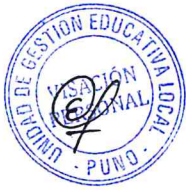
Que, a través del Oficio N° 00106-2018-GRP-DREP-UGEL/PUNO-D, el Director de la UGEL Puno, dispuso la proyección de la resolución de conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP para el año fiscal 2018 de la UGEL Puno;

Estando a lo ordena por el Órgano de Dirección y ejecutado por el Especialista en Administración de Personal, visado por las Jefaturas del Área de Administración, Área de Planificación, y del Área de Asesoría Jurídica;

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1025, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y en uso de las atribuciones conferidas por D.S. N° 015-2002-ED, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- CONFORMAR, por las razones señaladas en la presente Resolución, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para el año fiscal 2018 de la UGEL Puno, el cual estará integrado de las siguiente manera:





REPRESENTANTES TITULARES

Abog. TEODINA ELENA APAZA PINEDA Especialista en Administración de Personal	PRESIDENTE
Prof. MARIO M. VALERIANO VALDEZ Jefe del Área de Gestión Institucional	REPRESENTANTE DEL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.
Prof. RENÉ CHOQUE COPARI Jefe del Área de Gestión Pedagógica	REPRESENTANTE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Ing. CELEDONIO CÁCERES MAMANI Planificador I	REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES

REPRESENTANTES SUPLENTE

Prof. ROXANA RAMOS QUISPE Técnico Administrativo	PRESIDENTE
Arq. REYNALDO GONZALES ARESTEGUI Director del Sistema Administrativo I	REPRESENTANTE DEL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
PROF. MAXIMILIANO CHALCO UGARTE Especialista en Educación	REPRESENTANTE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA.
Prof. CELIA GÓMEZ ACHOCALLA Especialista Administrativo	REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES



Artículo 2°.- El mencionado Comité cumplirá las funciones establecidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Artículo 3°.- DISPONER, que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo de la UGEL Puno, notifique la presente Resolución a los miembros integrantes del mencionado Comité, y a las Área de Administración, Área de Gestión Institucional, para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

PROF. DAVID GREGORIO CORNEJO MAMANI
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
PUNO



DGCM/DUGELP
MMVV/DSA-II-AGI
MRPQ/JADM
FCM/JAAJ
MMP/RAC.
C.C. ARCH.



ACTA DE VALIDACIÓN DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018 DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO

Con fecha, 06 de abril del mes de abril del año 2018, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, dejamos constancia que:

1. 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).
2. 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".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

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

Responsable del Especialista
En Administración de Personal

Responsable del Área de Gestión
Pedagógica

Responsable del Área de Gestión
Institucional

Representante de los Servidores



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PUNO



1. ASPECTOS GENERALES

La Unidad de Gestión Educativa Local Puno, es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional de Puno, con autonomía en el ámbito de su competencia, es responsable del desarrollo y administración de la educación que se ofrece en las Instituciones y Programas Educativos de su ámbito jurisdiccional y depende de la Dirección Regional de Educación Puno.

Creado mediante la R.D. N° 11296-2003-DREP-PUNO, teniendo las funciones de Políticas y Normatividad, geográfica y económico, y está determinado

Al respecto, el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, en adelante PDP 2018 de la UGEL Puno, busca impulsar el cumplimiento de estas encargaturas a través de la formación laboral y profesional constante de los servidores que la conforman.



1.1. BASE LEGAL

- Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Evaluación para el sector público. Vigente durante el período de implementación de la Ley del Servicio Civil, según dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley.
- D.S. N° 009-2010-PCM, aprueba el Reglamento de Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución Ministerial N° 0287-2016-ED que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación 2016-2021-PESEM, en su Objetivo Estratégico Sectorial 5: Incrementar el desempeño y la capacidad de gestión del sector a nivel de instituciones educativas e instancias intermedias y nacionales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado"



1.2. MISIÓN:

Al 2021, somos una región andina – amazónica que ha afirmado su identidad; su población ha desarrollado interculturalmente, capacidades, valores y goza de calidad de vida, con igualdad de oportunidades. Maneja sosteniblemente sus recursos naturales y el ambiente, integrando corredores ecológicos, con producción agropecuaria, minero-energética e industrial competitiva; basada en la ciencia, tecnología e investigación. Líder en el desarrollo de cadenas productivas en camélidos sudamericanos, ovinos, bovinos, granos andinos, café, trucha y el turismo, insertados



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



a los mercados nacional e internacional, en un marco de desarrollo integral y sustentable.

La gestión pública es moderna, transparente, democrática, con equidad y justicia social en el marco del Estado de derecho. Su territorio regional está ordenado y articulado con perspectiva geopolítica.

1.3. VISIÓN:



Somos una comunidad educadora en el provincia de Puno, que desarrolla una educación integral y de calidad, con capacidades de gestión, organización e información, practicando valores, respetando la diversidad cultural y respondiendo a las demandas de los actores educativos.

1.4. VIGENCIA:

El Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la UGEL Puno, tendrá vigencia durante todo el período del año 2018, buscando con ello alcanzar el cumplimiento de los objetivos de capacitación.

1.5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Para garantizar que las acciones de capacitación programadas estén vinculadas al plan estratégico, se ha tomado los siguientes objetivos:



1.6. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar capacidades en los servidores, a fin de incrementar el nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo, de acuerdo a los planes y objetivos estratégicos de la institución.

1.7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



- Fortalecer los conocimientos y competencias del personal propiciando su crecimiento profesional y de la institución.
- Desarrollar capacitaciones del contenido de los instrumentos de gestión, que norman las actividades desarrolladas por los servidores en la entidad.
- Lograr que el personal interiorice la visión, misión, valores y los objetivos estratégicos institucionales.
- Generar alianzas estratégicas educativas y acciones de cooperación institucional en beneficio de la institución y del personal.

1.8. ACCIONES DE CAPACITACIÓN:



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En formación laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros.

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

No considera Acciones de Capacitación:

- Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conlleven a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- La Inducción
- Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- Los estudios primarios y secundarios.



- a) **Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.
- b) **Formación Profesional:** Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.



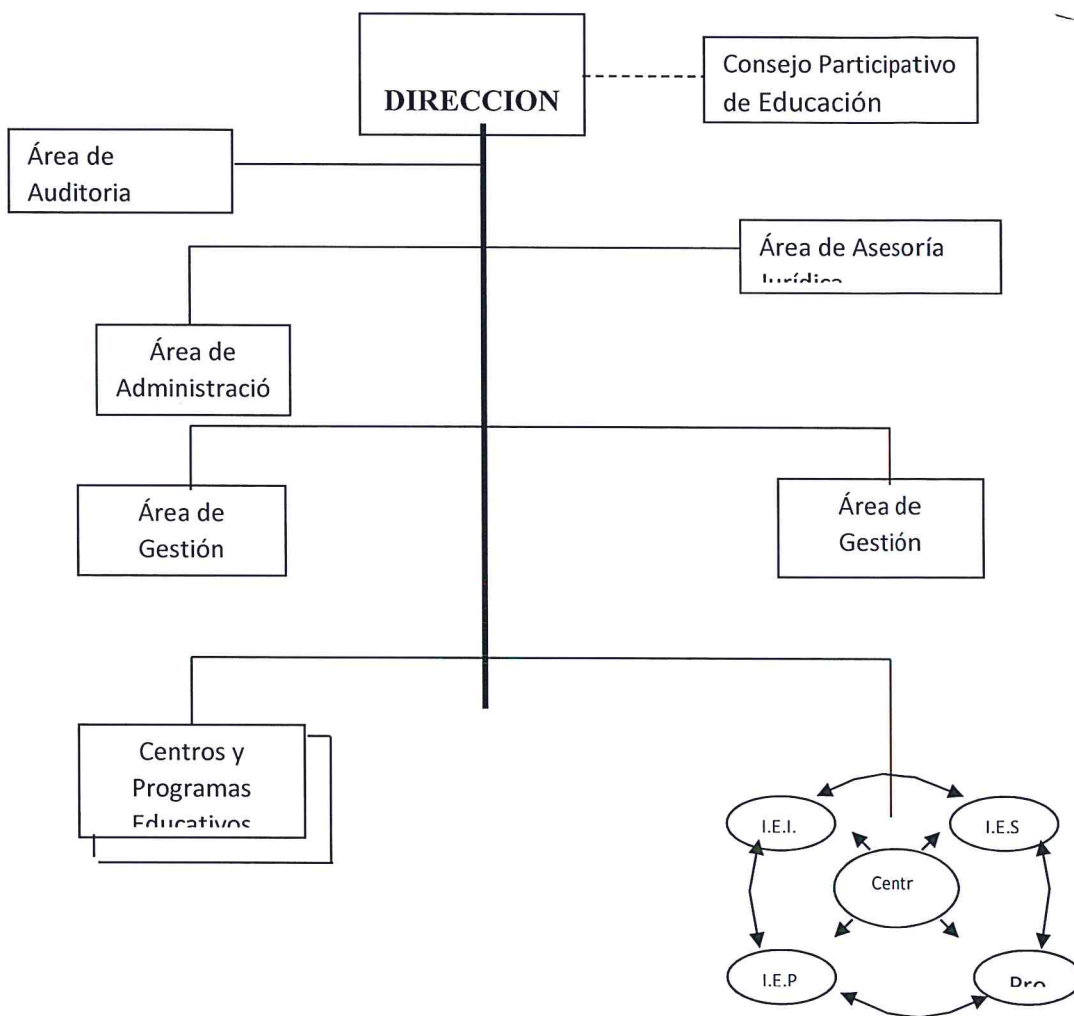
1.9. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 DE LA UGEL PUNO

El alcance del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno es para todos los servidores de la Sede Administrativa de la UGEL independientemente del régimen laboral en el que se encuentren.



1.10. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UGEL PUNO:

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UGEL PUNO



2. EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN:

La UGEL Puno, ha utilizado el método de Diagnóstico de Necesidad de Capacitación – DCN, buscando identificar las necesidades de capacitación y través de este insumo, formular el Plan de Desarrollo de las Personas 2018.



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



Para realizar el DCN, se solicitó a todos los Órganos y Unidades Orgánicas información respecto a sus necesidades de capacitación de los servidores de la UGEL Puno.

Para tal efecto, cada uno de los órganos y unidades orgánicas han remitido el formato de Diagnóstico de Necesidad de Capacitación 2018, adicional a ello se ha llevado a cabo una encuesta virtual, a cada uno de los servidores de la UGEL Puno en el cual se han identificado:

- Los problemas que presentan en sus áreas de trabajo
- Los problemas que se están presentando a nivel de toda la Entidad.
- Las competencias que nos ayuden a solucionar los problemas (Conocimientos- Habilidades-Actividades).
- Las capacitaciones o temas en los que se necesitan ser capacitados identificado el nivel de prioridad de los mismos.



Con los resultados obtenidos en el levantamiento de necesidades de capacitación y en relación a las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la UGEL Puno, se ha procedido a evaluar y proyectar las actividades de capacitación por unidad orgánica, contando con el acompañamiento y validación de los Jefes y responsables de grupos.



2.2. DEFINICIÓN DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:

El plan de desarrollo de personas de la UGEL Puno – 2018, contara con tres tipos de evaluaciones al personal para validar el nivel de satisfacción y aprendizaje e interiorización de conocimientos o competencias al persona beneficiado.

Sin embargo, es fundamental señalar que los Jefes inmediatos exijan que el personal a su cargo aplique los conocimientos o competencias desarrolladas, así como evaluar la mejora del desempeño en comparación al semestre o período anterior previo a la capacitación

Asimismo, considerando que la implementación será progresiva, se aplicará la evaluación de conocimientos conforme a lo señalado en la Directiva de SERVIR.

2.2.1. EVALUACIÓN POR REACCIÓN:

Esta Modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin de mejorar en ediciones futuras. (Ver Anexo N° 02)

2.2.2. EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTOS:

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Típicamente, se utilizan las pruebas de conocimientos, las cuales pueden aplicarse también como evaluación diagnóstica, para identificar las necesidades de capacitación.





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



La evaluación de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determina el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales.

Por ello, se realizará la medición de los conocimientos aplicando dos pruebas: Prueba de Entrada y Prueba de Salida.



PRUEBA DE ENTRADA: Es la evaluación inicial y previa a la actividad de capacitación, se aplicará para contar con un precedente inicial del conocimiento del participante sobre el tema que se desarrollará en la capacitación.

PRUEBA DE SALIDA: Es la evaluación final que se aplicará al mismo participante buscando conocer el nivel de conocimiento interiorizado después de la actividad de capacitación en la que ha participado.

La comparación de los resultados de estas dos pruebas permitirá conocer el nivel de crecimiento en conocimiento o competencias del participante y la efectividad de la actividad de capacitación.



2.2.3. EVALUACIÓN A TRAVÉS DE LA TABLA DE INDICADORES DE APRENDIZAJE:

Esta Modalidad nos permitirá recolectar información referida al proceso de aprendizaje, en un cuadro de doble entrada que describe en la parte izquierda, los indicadores que proyectan el avance de los componentes con sus respectivas observaciones, en la parte horizontal el nivel de manejo y desarrollo de las habilidades aprendida a través de capacitación, ésta modalidad será evaluada de forma inopinada en una fecha posterior a la evaluación

La Oficina de Administración de Personal, como Secretaria del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, realizará el seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de <personas 2018.



3. CAPACITACIÓN:

Las acciones de capacitación programadas para el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno, sus objetivos de capacitación y cronograma de trabajo se detallan en la PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UGEL PUNO (Ver Anexo N° 3).

Para lograr los objetivos de capacitación enunciados, el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la UGEL Puno, es necesario impulsar los procesos de capacidades que permitan al personal un mayor conocimiento y compromiso con los objetivos de cambio, así como una actualización y especialización permanente sobre enfoques y herramientas que posibiliten una gestión pública eficiente y eficaz.



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



Por consiguiente, se ha priorizado acciones de capacitación para los servidores de Institución, que buscan fortalecer las competencias de gestión y conocimientos especializados de nuestro equipo de trabajo en su conjunto.

3.1. OFERTA DE CAPACITACIÓN:

Sobre la base de diagnóstico de necesidades de capacitación se ha estructurado la oferta de capacitación, que se señala en la PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA UGEL PUNO.



3.2. MODALIDAD DE CAPACITACIÓN:

Las modalidades de capacitación que se dispondrán para el desarrollo de las acciones de PDP UGEL Puno – 2018, son las siguientes:

- **Modalidad Presencial:** Establece estrategias de aprendizaje presencial, en donde se definen los horarios y estrategias de estudio, de acuerdo a lo que establezca el capacitador.
- **Modalidad Virtual auto formativa:** Permite al participante desarrollar el curso de forma autónoma, en donde definen sus horarios y estrategias de estudio de acuerdo a sus posibilidades, los cursos se encuentran elaborados en formato auto-instructivo que permiten un aprendizaje personalizado contando con procesos de verificación escalonada de los aprendizajes, así como una evaluación final con carácter de certificación.
- **Modalidad Virtual con Tutor:** Esta modalidad combina las estrategias de aprendizaje autónomo con las estrategias del aprendizaje dirigido, ya que se desarrolla en una plataforma virtual con el acompañamiento de un tutor que apoya el desarrollo de las capacidades a través de chats, viks, fotos, etc.
- **Modalidad Semi presencial:** Establece una combinación entre estrategias de formación virtual auto-formativa y estrategias de aprendizaje presencial. Las acciones virtuales se convierten en el apoyo y refuerzo de los aprendizajes y en un medio de aplicación de conocimientos que se desarrollan en la modalidad presencial.



3.3. CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP 2018 DE LA UGEL PUNO:

A continuación, se presentan los criterios y consideraciones, para acceder a las de capacitaciones del Plan de Desarrollo de Personas 2018 de la UGEL Puno.

- a) **Criterios de selección de los servidores para acceder a los programas de capacitación.**

Los criterios concurrentes a tomar en cuenta para acceder al plan de capacitación:



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



- A propuesta del superior inmediato o superior mediano
- Deberá existir la necesidad urgente o estratégica de entrenarlo, desarrollarlo y/o actualizado.
- La capacitación a recibir deberá ser afín a la labor que realiza el servidor dentro de la institución.
- Deberán los servidores tener actitud de cambio y disposición de aprendizaje en la lógica de la formación continua.
- Deberán mostrar mejora en su desempeño y/o su desarrollo del proceso que tienen a su cargo, dentro de las funciones que le han sido encomendadas.

b) Oportunidades para capacitarse:

- Todos los servidores, pueden acceder a beneficios de capacitación, teniendo prioridad aquellos que aún no han recibido o han recibido pocas capacitaciones en años anteriores.
- Los servidores podrán capacitarse al menos en una oportunidad de capacitación (cursos, talleres, diplomados y otras modalidades de capacitación)
- Los servidores que hayan obtenido óptimos resultados en las capacitaciones impartidas y/o implementado alguna mejora en sus tareas diarias.

c) Tiempo u horarios de capacitación:

- El total de oportunidades en tiempos u horarios de capacitación de los servidores, estará sujeto al presupuesto asignado y a las ofertas de capacitación que brinde el mercado.
- Las capacitaciones previstas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la UGEL Puno, se desarrollarán fuera del horario de trabajo en forma extraordinaria, podrán desarrollarse dentro del horario de trabajo, siempre que sea autorizado.

d) En caso de abandono del curso de capacitación:

- Si un servidor es designado a participar en un programa de capacitación, deberá asistir en forma obligatoria, de conformidad con las normas sobre capacitación establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- La designación de los servidores a uno de los programas de capacitación lo obligan a participar del mismo, de conformidad con las normas sobre capacitación establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR:
- Los participantes que abandonen, desapruében o no acepten participar del proceso de capacitación serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación.

4. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN:





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"



4.1. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS:

Se gestionará contar con un staff de profesionales internos como externos de alta especialización en capacitación para el dictado y desarrollo de las actividades de capacitación programadas en el siguiente plan.

4.2. ÁREA DE RECURSOS FINANCIEROS:

El presupuesto estimado del Plan de Desarrollo de las Personas de la UGEL Puno 2018 es de S/. 120,000.00

En ese sentido, en la matriz adjunta cuadro se muestra el presupuesto estimado para las Capacitaciones Programadas y las Capacitaciones No Programadas, distribuyendo así el presupuesto que se ha formulado en base a los precios promedios y estimados del mercado.

Es importante subrayar que las capacitaciones no sostienen gastos incurridos pro viajes o traslados al interior del país.



5. ANEXOS:



MATRIZ DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN - PDP - 2018

N°	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	APELLIDOS Y NOMBRES DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTCO	
											COSTO DIRECTOS	
1	Organo de Dir de la UGEL PUNO	Director de la UGEL	David Cornejo Mamani	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	300	
2	Organo de Dirección de la UGEL PUNO	Trabajadores de la UGEL	Trabajadores de la UGEL	Intercambio de Experiencias	Formación Laboral	Intercambio de Experiencia	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	5000	
3	Organo de Dir de la UGEL PUNO - Equipo de Comunicación	Especialista Administrativo de Imagen Institucional	Prof. Carlos Gordillo Hermosa	Protocolo de Imagen Institucional	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
4	Organo de Dir de la UGEL PUNO - Equipo de Secretaría Técnica	Secretaría	Lic. Yusey del Pilar Yasmin Flores Cano	Office Avanzado y Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
5	Organo de Dir de la UGEL PUNO Equipo de Tram Doc	Especialista Administrativo	Prof. Juana Sonia Roxana Foraquita Guzmán	Administración de Archivos	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
6	Organo de Dir de la UGEL PUNO Equipo de Tram Doc	Asist para Atención en Mesa de Parte	VARIOS (2)	Servicio de calidad atención al cliente	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
7	Area de Gestión Pedagógica- Jefe de Gestión Pedagógica	Especialista en Educación	RENE CHOQUE COPARI	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
8	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Pedag. CETPRO	Especialista en Educación Técnico Productiva	JESUS HUANCA MENDOZA	Evaluación por competencias y Coaching	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
9	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Educación Básica Alternativa	Especialista en Educación de EBA	Prof. Antonio Larico Chalhcha	Evaluación por competencias y Coaching	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
10	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Educ. Básica Reg y Especial	Especialista en Educación Especial	VARIOS (1)	Evaluación por competencias y Coaching	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
11	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Educ. Básica Regular y Especial	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN INICIAL	VARIOS (1)	Evaluación por competencias y Coaching	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
12	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Educ. Básica Regular y Especial	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA	VARIOS (3)	Evaluación por competencias y Coaching	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
13	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Educ. Básica Regular y Especial	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA	VARIOS (9)	Evaluación por competencias y Coaching	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
14	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Educ. Básica Regular y Especial	Secretaria	Sra. Vilma Paloma Mayta	Office Avanzado	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
15	Area de Gestión Pedagógica- Equipo de Gest.Educ. Básica Regular	Docente Esp en Tecnologías Educativas	Prof. Luis Cesar Vásquez Cansaya	Liderazgo Pedagógico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
16	Area de Gestión Institucional - Jefe de Area	Jefe de Area de Gestión Institucional	Prof. Mario Mariano Valeriano Cáceres	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
17	Area de Gestión Institucional - Director de Sistema Adm. I	Director del Sistema Administrativo I	Arq. Reynaldo Gonzales Aréstegui	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
18	Area de Gestión Institucional - Equipo de Planificación	Planificador I	Ing. Celedonio Cáceres Mamani	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
19	Area de Gestión Institucional - Equipo de Planificación	Ingeniero	Arq. Gustavo Fernández Gutierrez	Inversión Pública	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
20	Area de Gestión Institucional - Equipo de Estadística	Estadístico	Ing. Paul Ignacio Velazco	Comunicación Efectiva	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
21	Area de Gestión Institucional - Equipo de Racionalización	Racionalizador I	Lic. Maguín Morán Perca	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
22	Area de Gestión Institucional - Equipo de Racionalización	Fizanzas I	Ing. Alipio Rodrigo Ancco Ramos	SIGA Todos los módulos	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	
23	Area de Gestión Institucional	Secretaria	Sra. Norma Mollocondo Choque	Office Avanzado, y Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120	





24	Área de Gestión Institucional -	Gestor Local	CPC Milagros Ortega Guzman	Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
25	Área de Administración UGEL PUNO- Jefe del Área	Jefe de Área de Adm	Prof. Maria Rosa Paniura Quispe	Planeamiento Estratégico y SIAF	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
26	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Contabilidad	Especialista para el Equipo de Contabilidad	CPCC. Javier Apaza Rojas	SIAF - Todos los Módulos y RR.HH. - SIGA	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
27	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Patrimonio	Especialista Adm de Patrimonio	Sra. Norma Soledad Jamachi Arpasi	SIGA Patrimonio - OSCE	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
28	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Tesorería	Tesorero	Prof. Lizardo Guerra Martínez	SIAF - Todos los Módulos y SIGA OSCE	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
29	Área de Administración -Administración de Personal	Especialista en Adm Personal	Abog. Teodina Elena Zapana Pineda	Legislación Laboral	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
30	Área de Administración - Equipo de Planillas y Pensiones	Especialista Adm de Planillas y Pensiones	Sra. Celia Gómez Achocalla	Legislación Laboral y SIAF Totos los	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
31	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Logística	Responsable de Almacén	Bach. Marwin Mamani Luque	SIAF - Todos los Módulos	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
32	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Logística	Especialista Certificado en Contrataciones y Adquisiciones	CPC. Elar Quispe Frisancho	SIAF - Todos los Módulos y SIGA	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
33	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de OPERADOR PAD	Técnico Administrativo	Prof. ROXANA RAMOS QUISPE	Legislación Laboral y SIAF Totos los	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
34	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Recursos Humanos	Técnico Administrativo	VARIOS	SIAF - Todos los Módulos	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
35	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Logística	Apoyo Administrativo	VARIOS	SIAF - Todos los Módulos	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
36	Área de Administración - Equipo de Escalafón	Técnico Administrativo	VARIOS	Archivo y Control Documentario	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
37	Área de Administración - Equipo de Planillas y Pensiones	Tecnico Administrativo	VARIOS	SIGA	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
38	Área de Administración - Equipo de Secretaria Técnica	Secretaria	Sra. Flora Pacompía Paucar	Office Avanzado y SIAF Todos los	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
39	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Logística	Conductor de Vehículo	VARIOS	Mecánica	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
40	Área de Administración UGEL PUNO- Equipo de Logística	Trabajador de Servicio	VARIOS	SIAF - Todos los Módulos	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
41	Área de Asesoría Jurídica - Jefe del Área	Jefe de Asesoría Jurídica	Abog. Flavio Cruz Mamani	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
42	Área de Asesoría Jurídica - Equipo de Asesoría Jurídica	Abogado	Abog. Alfredo Bailón Ari	Derecho Administrativo	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
43	Órgano de Control Intitucional	Jefe de la Oficina de Control Institucional	Abog. Oswaldo Cosme Gallegos	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
44	Órgano de Control Interno - Equipo de Supervisión de II.EE	Auditor	CPC Ruby Aroapaza Quispe	Proceso Disciplinario y Administrativo	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
45	Órgano de Control Intitucional - Secretaria Técnica	Secretaria	Sra. Maria Livia Chavez Molina	Office Avanzado	Formación Laboral	Curso	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II y III TRIMESTRE	120
TOTAL											10460