



Resolución Ministerial N° 145-2012-ED

Lima, 13 ABR. 2012

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, disponiéndose que el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, que tiene entre sus funciones planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone en su artículo 3 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte de mediano plazo; asimismo describen las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, el referido dispositivo establece además que, al Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- 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.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, los numerales VI y VII de la Directiva señalada en el párrafo precedente dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP participa un Comité cuya conformación es oficializado por el titular de la entidad; asimismo dispone, que los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deben ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdo@servir.gob.pe;

Que, por Resolución Ministerial N° 485-2011-ED, modificada por las Resoluciones Ministeriales N°s 501-2011-ED y 627-2011-ED se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) del Ministerio de Educación;



del Ministerio de Educación que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Prensa del Ministerio de Educación, publique la presente Resolución Ministerial y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP, Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Educación, en el Portal Institucional del Ministerio de Educación (<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/>), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación haga de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Educación, en los plazos y formas establecidas en la normatividad vigente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



PSO
PATRICIA SALAS O'BRIEN
Ministra de Educación



0145 -2012-ED

PERÚ

Ministerio
de Educación

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP QUINQUENAL 2012 - 2016

Marzo de 2012



INDICE

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	4
1.1. Visión del Ministerio de Educación	4
1.2. Misión del Ministerio de Educación	4
1.3. Cómo se entiende el Desarrollo de Capacidades	4
1.4. Objetivos Estratégicos	5
1.5. Políticas priorizadas para el quinquenio	5
2. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL 2012-2016	6
2.1. Objetivos Estratégicos de la Capacitación del Personal	6
3. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LOS PROCESOS CLAVES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	7
3.1. Definición de competencias que asumimos	7
3.2. Competencias necesarias para la nueva gestión educativa	8
4. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, DESTINATARIOS Y EVALUACIÓN DEL PLAN QUINQUENAL	11
4.1. Objetivos de la Capacitación	11
4.2. Estrategias de la Capacitación	12
4.3. Políticas de la Reclamación Laboral del Ministerio de Educación	12

J. J. P. P.
SECRETARÍA DE PERSONAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL 2012 – 2016

PRESENTACIÓN

Centrar el interés por que se instale una gestión moderna, pertinente y capaz de responder a las necesidades del quehacer educativo , constituye una de las preocupaciones centrales para el Ministerio de Educación, toda vez que a través de ella, espera estar a la altura de las exigencias que la época actual le pone en frente. En tal sentido contribuir con la preparación continua de su personal, deviene *per se* en un aspecto clave de la transformación educativa, pues no hay cambio posible, si es que no se tiene puesto los ojos en las personas que habrán de formar definitivamente parte de éstos. Por tanto, Imaginar los procesos claves de gestión de cara a los próximos cinco años, inevitablemente requerirá de un personal cuyos desempeños sean de por sí apropiados para los resultados que se aspiran alcanzar.

En efecto, para cumplir con este encargo el Ministerio de Educación deberá generar las condiciones que le permita reencontrarse con su misión fundamental, que es garantizar en los estudiantes aprendizajes significativos para sus vidas, vinculados a un desarrollo pleno de su ciudadanía y la vigencia exigible de sus derechos fundamentales. Es en ese sentido la gestión moderna habrá de priorizar el conjunto de procesos y acciones de carácter pedagógico, principal herramienta del sistema educativo y administrativo, permitiendo así se constituya como soporte de la labor educativa y se dimensione la importancia que tienen las Instituciones Educativas como espacios de encuentro privilegiado entre estudiantes, docentes y la comunidad educativa toda, lo que garantizará que el sistema se ponga al servicio de la escuela y de sus estudiantes, contrario a lo que ha venido ocurriendo hasta ahora.

En suma, se apuesta por desarrollar un estilo de gestión pública que privilegie por sobre todo una acción pedagógica pertinente y de calidad en las escuelas y colegios a nivel nacional, para lo que se precisa de un personal ético, competente, proactivo y dispuesto a emprender nuevos retos profesionales.

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, cuya

SECRETARÍA
GENERAL DE ADMINISTRACIÓN



1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Se entiende como tal a los lineamientos de operación institucional que forman parte del desarrollo de una gestión moderna y acorde a los requerimientos pedagógicos exigidos por la ciudadanía en su conjunto. En tal sentido, basamos este marco en la visión del Ministerio de Educación y en las siete políticas priorizadas para el presente quinquenio.

Veamos a continuación el enunciado de cada uno de ellos:

1.1. Visión del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación expone como su Visión: *“El Ministerio de Educación es el organismo rector que lidera una sociedad educadora con la participación y vigilancia de la sociedad civil, para garantizar una educación integral, pertinente y de calidad que contribuya al desarrollo pleno de las personas a lo largo de su vida. El Ministerio de Educación dispone de una eficiente y eficaz capacidad de gobierno sectorial en el nivel central y descentralizado e instrumenta políticas que aseguran a los niños y jóvenes de todo el país iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato sin ninguna forma de discriminación, en un sistema educativo flexible, adecuado a las necesidades y exigencias de la diversidad y el logro de competencias básicas para que todas las personas se desenvuelvan social y laboralmente, tiendan a la creatividad e innovación, orienten su comportamiento por los valores democráticos, promuevan el desarrollo humano integral y sostenible de la justicia social y la cultura de paz, así como para que ejerzan el derecho a aprender en forma continua y con autonomía”.*

Se puede desprender de este enunciado, que su formulación en sí misma abriga los aspectos de una educación que esté en la posibilidad de responder a las necesidades y requerimientos de la población estudiantil de nuestro país, de cara a los retos que los procesos sociales van imponiendo dentro y fuera del territorio nacional.

1.2. Misión del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación expone como su Misión: *“El Ministerio de Educación tiene como Misión, asegurar ofertas educativas pertinentes de calidad, sustentadas en el trabajo concertado con la sociedad civil y centradas en la formación integral de todos los peruanos, guiados con una perspectiva de interculturalidad, equidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible, que permita formar personas capaces de desarrollar su identidad, autoestima y capacidades, e integrarse adecuada y críticamente a la sociedad, en armonía con su entorno”.*

El MED recupera en su Misión garantizar no solo el acceso a la educación, sino que además propugna porque esta tenga los niveles óptimos de calidad y pertinencia, con lo cual se contribuya a generar una sociedad más equitativa y articulada en diversos planos.

1.3. Cómo se entiende el desarrollo de capacidades

De acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 086-2010-PCM acerca de la Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, dice respecto del Desarrollo de Capacidades lo siguiente:

0145 -2012-ED

capacidades como la habilidad que tienen los individuos, en general para identificar y resolver sus problemas; para estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de nible".

llo de capacidades, deja sentado el interés del Estado por sonal que habrá de asumir diferentes roles y funciones, as que marcan el derrotero de los intereses nacionales.

le Educación, se traduce indefectiblemente en los Objetivos

- 2º Niños y niñas menores de 5 años accedan a un servicio educativo de calidad.
- 3º Niños y niñas de las áreas rurales logran aprendizajes superando las brechas existentes.
- 4º Niños y niñas quechua, aimara y amazónico aprendan en su propia lengua y en castellano, desde su cultura, superando las brechas existentes.
- 5º Los y las docentes se forman y se desempeñan en base a criterios concertados en el marco de una carrera pública renovada.
- 6º Las instituciones educativas se fortalecen en el marco de una gestión descentralizada, participativa, efectiva y transparente.
- 7º Los estudiantes se forman en instituciones de educación superior acreditadas y/o con acceso preferencial mediante becas.

2. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL 2012 - 2016

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 - 2016, asume como centro de su propuesta la Misión del Ministerio de Educación, dado que en ella se expresa la identidad y la función a cumplir dentro de la estructura del Estado. En tal sentido, dicho documento tiene como finalidad garantizar que sus servidores cuenten con las competencias y desempeños necesarios, a fin de desarrollar los procesos de gestión de forma eficiente y eficaz.

2.1. Objetivos Estratégicos de la Capacitación del Personal

Assumiendo las políticas priorizadas por el Ministerio de Educación como pautas rectoras, es que se proponen los siguientes Objetivos Estratégicos para la Capacitación del Personal, las que en suma, quieren aportar al desarrollo de capacidades en la perspectiva de alcanzar los desempeños esperados.

Objetivos Estratégicos
<p>OE1: Lograr que los servidores del Ministerio de Educación cuenten con las actitudes, los conocimientos y las habilidades necesarios para propiciar una gestión educativa que responda a los aprendizajes de calidad de los estudiantes.</p>
<p>OE2: Lograr que los servidores del Ministerio de Educación adquieran herramientas de gestión necesarias, a fin de garantizar el acceso y los aprendizajes pertinentes de niños y niñas menores de 5 años.</p>
<p>OE3: Lograr que los servidores del Ministerio de Educación tengan los recursos básicos para impulsar que niños y niñas de las áreas rurales logren aprendizajes que les permitan superar las brechas existentes.</p>
<p>OE4:</p>

Lograr que los servidores del Ministerio de Educación posean los elementos y criterios para propiciar que niños y niñas quechuas, aimaras y amazónicas, aprendan en su propia lengua y en castellano, asimismo en su propia cultura, superando las brechas existentes.

OE5:

Lograr que los servidores del Ministerio de Educación asuman un rol teórico – práctico en el desarrollo de una docencia que se forma y desempeña en el marco de la carrera pública renovada.

OE6:

Lograr que los servidores del Ministerio de Educación cuenten con la información y los elementos necesarios para contribuir al fortalecimiento de las IE, a fin de que asuman una gestión descentralizada, participativa, efectiva y transparente.

OE7:

Lograr que los servidores del Ministerio de Educación adquieran las herramientas para favorecer dinámicas que permitan la inclusión de estudiantes en instituciones de educación superior acreditadas y con acceso preferencial a becas.

3. COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LOS PROCESOS CLAVES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

3.1. Definición de competencias que asumimos

En primer término queremos hacer una precisión necesaria acerca de la definición de competencia que adoptamos en este caso. Partimos de la acepción más recurrente de competencias, que asume de éstas como aquellas actuaciones integrales que permiten a la persona estar en condiciones de identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

De manera quizá más aproximativa, las competencias son todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognitivas, actividades de valores, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo, de manera eficaz, cualquier actividad. A modo de especificación definimos los conceptos de:

- a. **Capacidad.-** Asumimos como tal a la facultad intrínseca de la persona humana, que le permite encarar las necesidades y los problemas; por tanto, constituye una condición para la formación, desempeño y bienestar del servidor público en el despliegue de sus funciones.
- b. **Habilidad.-** Asumimos como tal a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.
- c. **Destrezas.-** Asumimos como tal a la cualidad que permite a alguien manejarse con suficiente autonomía respecto de la tarea, rol o función que le toca asumir.

En tal sentido reconocemos que las competencias son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño

responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado (Vázquez Valerio Francisco Javier). De modo directo, asistimos a una época en la que cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres, a fin de que puedan participar en la sociedad que les toca vivir y resolver problemas de carácter práctico, con lo cual se hace necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en un mundo que cada vez es más complejo.

Visto así, las competencias dentro de las dinámicas de enseñanza y aprendizaje, son el resultado del desarrollo de capacidades, que permiten a las personas alcanzar desempeños deseados a nivel teórico – práctico y actitudinal. Esta concepción es completamente válida tratándose de los servidores del Ministerio de Educación, quienes deben enfrentar una serie de situaciones que los obligan a estar preparados y a la altura de los requerimientos del sector, más aún en un contexto de cambios y de los procesos claves de gestión propuestos.

La implementación de las políticas establecidas por el Ministerio de Educación requiere de personal directivo, profesional, técnico y auxiliar, dotado de las competencias, que permitan responder a las necesidades del quinquenio actual.

3.2. Competencias necesarias para la nueva gestión educativa

La nueva gestión educativa compromete al personal a asumir roles y funciones que vayan en la perspectiva de los procesos claves de gestión requeridos. Para ello, se debe apelar a procesos formativos y de capacitación que contribuyan al desarrollo de capacidades que les permitan adquirir las competencias necesarias para cumplir con sus responsabilidades de manera exitosa.

En la siguiente estructura, presentamos cuáles consideramos debieran ser las competencias a ser alcanzadas por el personal. Los servidores del Ministerio de Educación encargados de la gestión y desarrollo pedagógico deberán tener estas competencias:

Para posibilitar la implementación de las siete políticas priorizadas, el Ministerio de Educación requiere de servidores públicos acorde a los requerimientos que como nueva gestión, se le presentan en el actual contexto. En tal sentido se considera que las competencias que se deberán desarrollar serían estas:

a. Competencias necesarias para la gestión del cambio	
Competencias	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> - Trabaja en equipo y respeto a las diferencias culturales e ideológicas. - Se comunica con asertividad y de manera horizontal. - Asume liderazgo y conducción democrática. - Incorpora el enfoque de derechos humanos, equidad, interculturalidad. - Asume el enfoque de gestión de calidad, gestión por resultados y gestión descentralizada en el desempeño de las funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza críticamente la realidad educativa, lo que le permite la formulación e implementación de modelos pedagógicos centrados en los aprendizajes. - Formula estándares, mapas de progreso, técnicas e instrumentos de medición de la calidad educativa. - Procesa, analiza y socializa los resultados de la medición de la calidad educativa.

Handwritten signatures and stamps on the left margin:

- A large handwritten signature at the top left.
- A circular stamp with the text "MINISTERIO DE EDUCACIÓN UNIDAD DE PERSONAL" and a central emblem.
- A circular stamp with the text "MINISTERIO DE EDUCACIÓN VISACIÓN" and "Unidad de Gestión de Recursos Humanos".
- Two more handwritten signatures below the stamps.
- A circular stamp with the text "MINISTERIO DE EDUCACIÓN VISACIÓN" and "Unidad de Presupuesto".

- Muestra actitud para la convivencia institucional y relacionamiento con los actores educativos y públicos del país.
- Trabaja en función a los procesos claves de gestión, empleando un sistema articulado de la información y comunicación permanente.
- Usa apropiadamente herramientas ofimáticas y de tecnologías de la información y comunicación.

b. Competencias para el proceso de Desarrollo Curricular

Competencias

- Maneja con propiedad el desarrollo curricular (Marco Curricular Nacional, diseños curriculares, etc.).
- Incorpora criterios de organización y facilitación de procesos participativos, así como la formación y asistencia técnica a equipos regionales.
- Formula e implementa modelos pedagógicos centrados en los aprendizajes.
- Formula estándares, mapas de progreso, técnicas e instrumentos de medición de la calidad educativa y para el procesamiento, análisis y socialización de resultados de la medición de la calidad educativa.
- Elabora, revisa y usa materiales educativos pertinentes.
- Diseña y aplica un sistema de evaluación de los aprendizajes esperados.

Capacidades

- Forma y asiste técnicamente a equipos regionales en la formulación de diseños curriculares regionales.
- Organiza y facilita los procesos participativos para el diseño del Marco Curricular Nacional.
- Desarrolla estrategias para la convivencia democrática en las Instituciones Educativas y su implementación en coordinación con los gobiernos regionales y locales.

c. Competencias para el proceso de desempeño docente

Capacidades

d. Las competencias para la gestión descentralizada**Competencias**

- Diseña e implementa sistemas de planeamiento y programación por resultados, en el marco del proceso de descentralización.
- Desarrolla una gestión pública en base a procesos claves y sistemas articulados de operación, así como el monitoreo, evaluación y gestión de la información.
- Fortalece las capacidades y asistencia técnica a regiones en el proceso de gestión descentralizada de la educación.
- Domina la normatividad sobre descentralización y transferencia de funciones y competencias a los Gobiernos Regionales y Locales.

Capacidades

- Forma y asiste técnicamente a equipos regionales de formulación de diseños curriculares regionales.
- Diseña y organiza programas de formación de alto nivel de equipos regionales de formadores, acompañantes pedagógicos y maestros.
- Asiste técnicamente a equipos regionales encargados de acompañar los procesos de mejora continua de las Instituciones Educativas y de gestión educativa, según estándares de calidad y herramientas de gestión establecidos.

e. Las competencias para la reforma de las Instituciones Educativas**Competencias****Capacidades**

niño en la gestión educativa, y promueve buenas prácticas de participación, organización estudiantil, así como campañas de promoción del niño como sujetos de derechos.

- Formula lineamientos y programas de relacionamiento de la escuela con los padres y la comunidad, y el desarrollo de estrategias para la convivencia democrática en las Instituciones Educativas, además de su implementación en coordinación con los gobiernos regionales y locales.
- Formula lineamientos y programas de fortalecimiento de capacidades de directores, y la organización de su implementación con los gobiernos regionales, así como para dirigir el proceso de selección, contratación y evaluación de directores de las I.E.
- Diseña y organiza el programa de formación a equipos regionales de formadores de directores y de asistencia técnica a equipos regionales encargados de acompañar los procesos de mejora continua de las Instituciones Educativas, según los estándares de calidad definidos por Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica - IPEBA.

comunidad.

- Diseña, establece e implementa estrategias de integración con los diferentes actores sociales, nacionales e internacionales.
- Acompaña los procesos de gestión y planificación de las instituciones educativas, en el marco del fortalecimiento de sus roles y funciones.
- Motiva la innovación pedagógica permanente, que permita a las instituciones educativas constituirse en un referente formativo de la comunidad.

4.2. Estrategias de la Capacitación

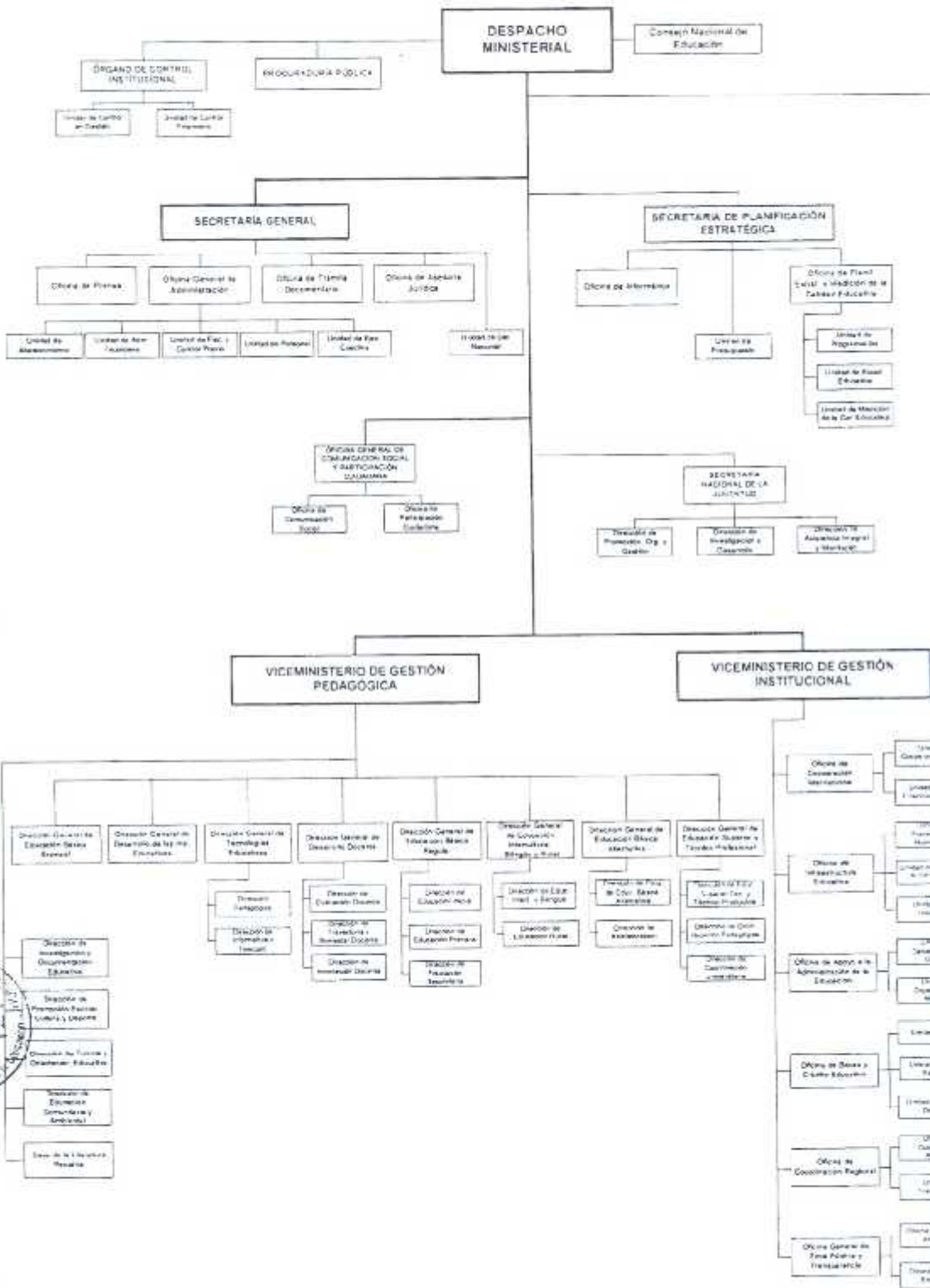
En término de las estrategias del proceso de capacitación, se postula como tales:

- a. Diseño y formulación de programas de desarrollo y capacitación continúa dirigidos a los servidores del Ministerio de Educación.
- b. Implementación de programas de capacitación en temas relacionados al manejo de conflictos, negociación y comunicación estratégica.
- c. Ejecución de programas de integración y generación de compromisos con el Ministerio de Educación.
- d. Establecimiento de canales de comunicación que permitan compartir la información que generan todas las áreas del Ministerio de Educación.
- e. Promoción del desarrollo de nuevas competencias técnicas y profesionales que enriquezcan los puestos de trabajo.
- f. Aprovechamiento de los convenios de Cooperación Internacional, para el desarrollo de actividades de capacitación especializadas.

4.3. Datos de la Población laboral del Ministerio de Educación

En el organigrama del Ministerio de Educación que se encuentra debajo, nos permite apreciar la complejidad de la actual estructura directiva y operativa, lo que en términos directos representa el canal que ocupa cada una de estas instancias del sector. Vista así, se prevé como

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL HASTA EL TERCER NIVEL ORGANIZACIONAL



ORGANISMOS PÚBLICOS ADSCRITOS

SECRETARÍA DE ASISTENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 Unidad de Asesoramiento Jurídico

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Servicio Nacional de ASISTENTE

INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA Y PEDAGÓGICA

Handwritten notes:
 P.
 Ministerio de Educación



0145-2012-ED

precisar que al mes de noviembre del 2011 en el Ministerio de Educación, hay un total de servidores, distribuidos de la siguiente manera:

REGIMEN	Nº DE SERVIDORES
Regimen del Decreto Legislativo N° 276	249
Regimen del Decreto Legislativo N° 728	52
Regimen del Decreto Legislativo 1057 (CAS)	2,436
TOTAL	2,782

En el anexo n° 1 se puede apreciar la distribución detallada del personal según sus dependencias.

de evaluación y sistema de monitoreo a ser implementada

Se ha definido desarrollar un proceso de evaluación multimodal, de tal manera

Metas

Meta 1: Ser reconocidos como el ente que ofrece y asegura a la comunidad ofertas educativas equitativas, concertadas y de calidad, adecuadas a la realidad de cada región.

Meta cualitativa: Lograr una alta especialización de los servidores en materia educativa, pedagógica, administrativa y de gestión, que sea referente en el sector público.

Meta cuantitativa: Capacitar anualmente, a no menos del 50% de los servidores del Ministerio de Educación.

Meta 2: Lograr la identificación de todos los servidores del Ministerio de Educación, con los objetivos estratégicos institucionales.

e. Meta cualitativa: Lograr una alta participación de los servidores en los proyectos que desarrolla el Ministerio de Educación en el marco de los procesos claves de gestión.

f. Meta cuantitativa: Lograr la capacitación del 100% de servidores del Ministerio de Educación 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.

a. Meta 3: Lograr el Desarrollo integral a todos los servidores del Ministerio de Educación, procurando que a través del avance de los objetivos institucionales, puedan cumplir sus objetivos de desarrollo personal y familiar.

g. Meta cualitativa: Los servidores del Ministerio de Educación perciben que la entidad les brinda oportunidad de capacitar y desarrollarse.

h. Meta cuantitativa: El 100% de servidores del Ministerio de Educación han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación.

▪ Indicador: Cantidad anual de horas/persona en programas de capacitación al año en programas/Número total de horas de capacitación anual del Ministerio de Educación.

6. EJES Y CONTENIDOS A DESARROLLAR

En términos de lo que podríamos llamar el currículo del proceso de capacitación para el... estos contenidos proponemos seis ejes, que se desprender de la relación directa

CONTENIDOS

educativa y buen gobierno en educación
de la transformación educativa.
Desarrollo organizacional y sistemas de gestión por procesos.
Normas y estándares de calidad de la gestión.
Rol del servidor público del Ministerio de Educación en el proceso
de transformación educativa.

Gestión gerencial

Ética pública, transparencia y políticas de moralización en el sector

Gestión de conflictos

Trabajo con medios de comunicación y actores locales,
regionales y nacionales (Media Training)

Acceso al usuario

Desarrollo curricular.

Modelo pedagógico centrado en el aprendizaje.

Praxis educativa centrada en los aprendizajes.

Acompañamiento pedagógico.

Teorías y modelos pedagógicos multigrado

Instrumentos educativos y mapas de progreso.

Selección y evaluación de los aprendizajes

Procedimientos para formulación de textos, material educativo y guías

Didácticas

Desarrollo de las matemáticas

Formulación curricular en las IE

Selección y evaluación de marcos curriculares

Estrategias de capacitación y acompañamiento al desarrollo

Curricular

Selección, validación y evaluación de recursos pedagógicos

IV. DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

- Modelos de reforma de Instituciones Educativas
- Marco normativo que regula el funcionamiento de las Instituciones Educativas
- Estrategias y mecanismos de articulación de la escuela con las familias y la comunidad
- Modelos de gestión de las Instituciones Educativas.
- Escuelas inclusivas
- Gestión de las Instituciones Educativas
- Clima y convivencia en las Instituciones Educativas
- Manejo de conflictos, negociación y comunicación asertiva.
- Cultura Organizacional en las IE
- Enfoques y tendencias pedagógicas
- Gestión de redes educativas
-

y Edificación (Valorización, ejecución y Liquidación de Obras

Públicas

- Logística y Gestión de Almacenes

DEPENDENCIA	REGIMEN LABORAL				TOTAL
	CAS	D.LEG. 276	D.LEG. 721	LEY PROF.	
ALTA DIFESION	1				1
AREC - FÓRUM DE COOPERACION ECONOMICA ASIA PACIFICO	2				2
CADER - COMISION DE ATENCION DE DENUNCIAS Y RECLAMOS	37				37
CASA DE LA LITERATURA	6				6
CNE - CONSEJO NACIONAL DE EDUCACION	19				19
COLEGIO MAYOR SECUNDARIO "PRESIDENTE DEL PERU"	174				174
CONACES - CONSEJO DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR NO UNIVERSITARIA	13				13
CONEAU - CONSEJO DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA	21				21
COTET - COMISION TECNICA DE EDUCACION PARA TODOS	2				2
DCL - DIRECCION DE COORDINACION UNIVERSITARIA	8	1			9
DEI - DIRECCION DE EDUCACION INICIAL	34	1			35
DEFI - DIRECCION DE EDUCACION INTERCULTURAL Y BILINGUE	19				19
DFFI - DIRECCION DE EDUCACION PRIMARIA	38				38
DFFR - DIRECCION DE EDUCACION RURAL	12				12
DES - DIRECCION DE EDUCACION SECUNDARIA	45			1	46
DESP - DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICA	30	7		1	38
DESTP - DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICA Y TECNICO PRODUCTIVA	27				27
DESA - DIRECCION DE EDUCACION COMUNITARIA Y AMBIENTAL	28				28
DEBEA - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA	3				3
DEBEB - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION BASICA ESPECIAL	30				30
DEBEER - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION BASICA REGULAR	9				9
DEBEIR - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION INTERCULTURAL BILINGUE Y RURAL	4				4
DEBESUTP - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION SUPERIOR Y TECNICO PROFESIONAL	3				3
DEBETE - DIRECCION GENERAL DE TECNOLOGIAS EDUCATIVAS	113	9			122
DEBFA - DIRECCION DE PROGRAMAS DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA	18				18
DEBFLUD - DIRECCION DE PROMOCION ESCOLAR CULTURAL Y DEPORTE	37	6			43
DEBIDE - DIRECCION DE INVESTIGACION SUPERVISION Y DOCUMENTACION EDUCATIVA	10	12		1	23
DEBID - DIRECCION DE TUTORIA Y ORIENTACION EDUCATIVA	44	2		1	47
DEBID - DIRECCION DE TUTORIA Y ORIENTACION EDUCATIVA	13	3			16
DEBID - DESPACHO MINISTERIAL	21			24	45
ENBAP - ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE ARTE DRAMATICO	16	4		10	30
ENBAP - ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE BALLE	16				16
FONDEF - FONDO NACIONAL DE DESARROLLO EDUCATIVO	28				28
IPBA - INSTITUTO PERUANO DE CERTIFICACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA BASICA	8	10			18
OAEE - OFICINA DE APOYO A LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	17	4	1		22
OAJ - OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	64	19			83
OBEC - OFICINA DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO	24	11	1		36
OC - ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL	9				9
OC - OFICINA DE COORDINACION CON INSTITUCIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	22	1			23
OCOP - OFICINA DE COOPERACION INTERNACIONAL	25				25
OCOR - OFICINA DE COORDINACION REGIONAL		1			1
OFDE - OFICINA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA	71	4	1		76
OFIN - OFICINA DE INFORMATICA	17	5			22
OGA - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	170	8	42		220
ONFE - OFICINA DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA	15	8			23
OPC - OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	16	12			28
OTD - OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO	33				33
PLANED - UNIDAD DE MEDICION DE LA CALIDAD EDUCACION	25				25
PPN - PROCURADURIA PUBLICA	108				108
PRONACAP - PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PERMANENTE	445	3		1	449
PROGRAMA - PROGRAMA NACIONAL DE MOVILIZACION POR LA ALFABETIZACION	9	2			11
SECRETARIA GENERAL	5				5
SINACE - SISTEMA NACIONAL DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA	18				18
SNJ - SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD	30				30
SPE - SECRETARIA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA	120	40	1		161
UABAS - UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	30	18	4		52
UAF - UNIDAD DE ADMINISTRACION FINANCIERA	14				14
UCG - UNIDAD DE CAPACITACION EN GESTION	14	2			16
UDECF - UNIDAD DE DESCENTRALIZACION DE CENTROS EDUCATIVOS	2	5			7
UDENA - UNIDAD DE DEFENSA NACIONAL	25	6			31
URE - UNIDAD DE ESTADISTICA EDUCATIVA	13	1	1		15
UFPC - UNIDAD DE FISCALIZACION Y CONTROL PREVIO	1	3			4
UNIDAD DE EJECUTORIA COACTIVA	18	1			19
UON - UNIDAD DE ORGANIZACION Y METODOS	28	3			31
UJF - UNIDAD DE PRESUPUESTO	59	20	1		80
UPER - UNIDAD DE PERSONAL	24	4			28
UPROG - UNIDAD DE PROGRAMACION	18	1			19
VMGI - VICEMINISTERIO DE GESTION INSTITUCIONAL	6	3			9
VMGP - VICEMINISTERIO DE GESTION PEDAGOGICA					
TOTALES	2436	249	52	45	2782

Handwritten notes and signatures in the left margin.



Large handwritten signature or initials in the left margin.

