



# Resolución Ministerial

N° 174 - 2014 - MINEDU

Lima, 06 MAYO 2014

## CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

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

Que, asimismo, el referido reglamento establece que el PDP tiene una vigencia de cinco años, y que cada año las entidades deben presentar a SERVIR su 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, SERVIR se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", la misma que 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, el artículo 64 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2012-ED, establece que la Unidad de Capacitación en Gestión, dependiente de la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación, tiene entre otras funciones, diseñar y ejecutar el plan de supervisión y monitoreo que asegure la sostenibilidad de los Programas de Capacitación y realizar evaluaciones de proceso, de resultados y de impacto de la capacitación;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el PDP Anualizado 2014, validado por el Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012 - 2016) del Ministerio de Educación;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26510, en el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, su





Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, y en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2012-ED;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2014 del Ministerio de Educación, el mismo que como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación publique la presente resolución, así como su Anexo, en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el Portal Institucional del Ministerio de Educación (<http://www.minedu.gob.pe/>).

**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](mailto:pdp@servir.gob.pe), la presente resolución, así como el el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2014 del Ministerio de Educación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



*Jaime Saavedra Chanduvi*  
JAIME SAAVEDRA CHANDUVÍ  
Ministro de Educación





**PLAN DE  
DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS**  
DEL MINEDU

**PDP** 2014

2014

174-2014-MINEDU

COMITÉ DE ELABORACION DEL **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**



PERÚ Ministerio de Educación





	<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>Pág. 02</b>
<b>I</b>	<b>MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>Pág. 04</b>
<b>II</b>	<b>RESULTADOS ALCANZADOS CON EL PDP – MINEDU 2013</b>	<b>Pág. 06</b>
<b>III</b>	<b>ASPECTOS GENERALES</b>	<b>Pág. 07</b>
	3.1 Visión del Ministerio de Educación	Pág. 07
	3.2 Misión del Ministerio de Educación	Pág. 07
	3.3 Políticas priorizadas y objetivos estratégicos sectoriales	Pág. 07
	3.4 Objetivos específicos del PDP Quinquenal 2012-2016	Pág. 09
<b>IV</b>	<b>OBJETIVOS DEL PDP 2014</b>	<b>Pág. 10</b>
	4.1 Objetivo General	Pág. 10
	4.2 Objetivos Específicos	Pág. 10
<b>V</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Pág. 11</b>
	5.1 Datos de la población del MINEDU	Pág. 11
	5.2 Necesidades de capacitación	Pág. 12
	5.3 Criterios para la priorización de las Necesidades de Capacitación	Pág. 18
<b>VI</b>	<b>CAPACITACIÓN / FORMACIÓN</b>	<b>Pág. 19</b>
	6.1 Modalidades de capacitación / formación contempladas en el PDP 2014	Pág. 19
	6.2 Acciones de capacitación por modalidad	Pág. 19
<b>VII</b>	<b>MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>Pág. 27</b>
	7.1 Flujo de Información del Sistema de Monitoreo y evaluación	Pág. 27
	7.2 Matriz de metas e indicadores para el monitoreo y evaluación	Pág. 29
	7.3 Niveles de evaluación de las estrategias de capacitación	Pág. 31
	7.4 Evaluación del Desempeño y su articulación con el PDP 2014	Pág. 31
<b>VIII</b>	<b>MONTO PRESUPUESTADO PARA IMPLEMENTAR EL PDP 2014</b>	<b>Pág. 32</b>
<b>IX</b>	<b>DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS</b>	<b>Pág. 33</b>

## PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación viene impulsando un proceso de cambio en la gestión educativa en el Perú, el cual busca responder a los múltiples retos impuestos para lograr aprendizajes de calidad en todos los estudiantes del país y cerrar las brechas en el acceso a servicios educativos de calidad en los niños menores de seis años, adolescentes, jóvenes de menores ingresos y pueblos indígenas.

Para ello y desde el año 2011, de manera participativa y en diálogo con los gobiernos regionales, se han priorizado políticas educativas y objetivos estratégicos sectoriales de cara a la escuela que queremos y que están plasmados en el Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM, donde además se han precisado enfoques para la gestión educativa y los lineamientos para cada una de las políticas, todas ellas con el objeto de enmarcar nuestro actuar, articulando fuerzas, acciones. Generando una gran movilización nacional por la mejora de los aprendizajes, acompañado de un plan de cambio organizacional que tiene tres ejes de intervención; los procesos, las estructuras y las personas.

En este sentido, con la intención de crear una nueva cultura organizacional, que promueva mejores desempeños en las personas y/o los equipos de los órganos de gestión educativa; se diseñó y aprobó el **Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016**, (PDP-2012-2016). El que se orienta hacia los servidores (funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares) que laboran, en la sede central del Ministerio de Educación, y que abriga como su intención principal, poder responder coherentemente con las políticas del Sector, aportando de este modo al proceso de modernización del MINEDU y la Ley del Servicio Civil.

En este contexto, entre el 2012 y el 2013 a través del PDP se han generado 4214 oportunidades de capacitación para los servidores del MINEDU mediante las diversas modalidades de capacitación. Esta apuesta ha permitido una mayor alineación de los equipos con el marco político-estratégico del sector, el reconocimiento de la necesidad de cambio, el fortalecimiento de competencias técnicas y personales para un mejor desempeño.

Siendo el escenario actual, el de implementación de los cambios planificados, acompañados de una nueva cultura organizacional. Es que el presente Plan Anualizado 2014 contempla cuatro modalidades de capacitación y desarrollo personal debidamente articuladas en torno a las competencias definidas en el Marco de Buen Desempeño del Servidor Público en Educación y organizadas para brindar toda la información, instrumentalización, orientación y soporte necesario para que directivos y servidores del MINEDU logren gestionar con éxito la gestión la educación que el país demanda.



El PDP anualizado 2014 toma en consideración los aspectos generales del Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM y en este escenario define los objetivos del plan para el presente año en base a un exhaustivo diagnóstico de necesidades de capacitación. Establece asimismo las modalidades de capacitación, los resultados esperados, las metas programadas y las acciones de capacitación que se desarrollarán, para luego dar cuenta de cómo se realizará el monitoreo y la evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño; así como algunas disposiciones generales para su implementación.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

## I. MARCO DE REFERENCIA

Para la formulación del Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas 2014 en el Ministerio de Educación se ha tenido en consideración:

### a. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 10: Finalidad de la capacitación.- 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.

Artículo 13: Planificación de la capacitación.- 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.

### b. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM

Objetivo específico N° 5: Promover que el sistema de Recursos Humanos asegure la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan.

### c. Plan Nacional de implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 125-2013-PCM

Objetivo Específico 5, Acción c.- Diseñar y ejecutar programas de cambio cultural en las entidades priorizando la gestión por resultados y la gestión por procesos.

### d. Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Educación – PESEM, aprobado mediante RM N° 0518-2012-ED

Objetivo estratégico de la sexta política: Fortalecer la gestión educativa descentralizada, participativa, eficaz, eficiente y transparente, que brinde un servicio de calidad centrado en el logro de aprendizajes.

Estrategia "d" de la Política de Gestión de la Educación: Descentralizada y Orientada a Resultados, Fortalecimiento de capacidades, que tiene tres resultados: i) Servidores públicos de educación acompañados para la mejora continua de sus prácticas de gestión; ii) servidores del sector acceden a una oferta formativa de calidad en gestión educativa pública; y iii) gestión ética y eficaz de los conflictos durante el diseño, gestión y evaluación de las políticas.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

**e. Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.**

Finalidad: Establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora de la administración pública.

**f. Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal MINEDU 2012 – 2016, aprobado mediante RM N° 0145-2012-ED.**

Objetivo General: 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.

**g. Plan de Desarrollo de las Personas – MINEDU 2012, aprobado mediante RM N° 0146-2012-ED**

Objetivo General: Fortalecer y desarrollar capacidades de los servidores públicos del Ministerio de Educación como ente rector para la gestión de los aprendizajes por procesos y resultados; así como la asistencia técnica a los Gobiernos Regionales con el fin de contribuir a la transformación del sistema educativo.

**h. Plan de Desarrollo de las Personas - MINEDU 2013, aprobado mediante R.M. N° 0073-2013-ED**

Objetivo General: Fortalecer y desarrollar capacidades de los servidores del MINEDU para la realización de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados.

**i. Directiva N° 006-2013-MINEDU/VMGI-OAAE-UCG para de tramitación de solicitudes, ejecución, seguimiento y evaluación de la capacitación del personal del Ministerio de Educación, aprobada mediante RM N° 0122-2013-ED.**

Finalidad: Normar la tramitación de solicitudes, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades de capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas y dirigidos a las personas al servicio del Ministerio de Educación con, el objetivo de contribuir a la mejora de los desempeños de los servidores públicos y la calidad de los servicios que presta el MINEDU.



## II. RESULTADOS ALCANZADOS CON EL PDP – MINEDU 2013

El PDP 2013 ha considerado cinco modalidades de capacitación: i) programa básico, ii) programas de especialización; iii) cursos prácticos, iv) capacitación específica según función y v) programa integral de gestión del cambio. Desde estas modalidades se ha alcanzado las metas que se indican, tomando en consideración las que están fijadas en dicho plan.

**Tabla 1: Metas alcanzadas en el PDP 2013**

N°	Metas	Indicadores	Meta alcanzada	Fuente
1	<p>a. <u>Meta cualitativa</u>: Lograr la mejora de los desempeños de los servidores en los procesos claves del MINEDU.</p> <p>b. <u>Meta cuantitativa</u>: Capacitar anualmente, a no menos del 50% de los servidores del Ministerio de Educación.</p>	<p>Índice de mejora de los desempeños de los servidores.</p> <p>N° de capacitaciones /personas capacitadas según los PDP Anualizados.</p>	<p>Este indicador aun no es medido porque se requiere para ello realizar evaluación de desempeño, acción que el PDP 2013 no lo consideró.</p> <p>112 acciones de capacitación/formación y 2303 participaciones. Asimismo 1503 servidores del MINEDU capacitados en el 2013, los cuales representan el 57.8%</p>	<p>Informe de evaluación de desempeño</p> <p>RESEPUC * (Registro de servidores públicos capacitados)</p>
2	<p>c. <u>Meta cualitativa</u>: Lograr la identificación de la mayoría de servidores del Ministerio de Educación, con las políticas priorizadas, los objetivos y líneas estratégicas de gestión del Sector.</p> <p>d. <u>Meta cuantitativa</u>: Lograr que al menos el 90% de los servidores del Ministerio de Educación participen en programas que aborden el marco de políticas del sector, la gestión del cambio, buen gobierno en educación, ética pública, cultura organizacional, clima laboral y gestión de conflictos.</p>	<p>Grado de información e identificación de los servidores con el marco institucional y de políticas del MINEDU.</p> <p>Número de servidores participantes de los programas básicos.</p>	<p>82% de identificación y compromiso de los servidores públicos con el MINEDU.</p> <p>El total de trabajadores del MINEDU son 2602 que representan el 100%. Se han capacitado 1969 (75.70%) servidores entre el 2012 y 2013 en el Programa Básico. De este grupo lo han concluido 1681 (64.60%). La nota promedio de ingreso fue de 11.23 y la de salida alcanzó 15.33.</p>	<p>Informe de medición de clima laboral en el MINEDU.</p> <p>RESEPUC.</p> <p>Planilla del MINEDU.</p> <p>Registro de notas del Programa Básico (Resepuc).</p>
3	<p>e. <u>Meta cualitativa</u>: Lograr que los servidores del Ministerio de Educación perciban que la entidad les brinda oportunidades de capacitarse y desarrollarse.</p> <p>f. <u>Meta cuantitativa</u>: Lograr que al menos el 90% de los servidores del Ministerio de Educación han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación.</p>	<p>Grado de satisfacción (oportunidad y utilidad) de los servidores con las capacitaciones recibidas.</p> <p>Cantidad anual de acciones de capacitación y número de participantes.</p> <p>% de aprobados de los participantes en los programas de capacitación.</p>	<p>Se obtuvo el 65% de valoración positiva de los servidores con la formación y desarrollo que ofrece el MINEDU.</p> <p>Se han llevado a cabo 109 acciones de capacitación/formación y con la participación de 2303 servidores (100%)</p> <p>88.40% (2036) de participantes han aprobado la capacitación recibida.</p>	<p>Informe de medición de clima.</p> <p>RESEPUC</p> <p>RESEPUC</p>



### III. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2014, se enmarca en los Lineamientos para el Fortalecimiento y Desarrollo de Capacidades y el Plan Quinquenal de las Personas 2012 – 2016 del Ministerio de Educación, y tiene por finalidad desarrollar y fortalecer las capacidades de sus servidores para la innovación, el buen gobierno y la gestión de la educación por procesos y resultados.

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

#### 3.1 Visión del Ministerio de Educación.

La visión del Ministerio de Educación es: *“Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando su capital cultural y natural con los avances mundiales<sup>1</sup>”.*

#### 3.2 Misión del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación tiene como misión: *“Garantizar derechos, asegurar servicios educativos de calidad y promover oportunidades deportivas a la población para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados, desde enfoques de equidad e interculturalidad”.*

#### 3.3 Políticas priorizadas y objetivos estratégicos sectoriales

Las políticas priorizadas y los objetivos estratégicos del Sector Educación contempladas en el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Educación-PESEM, aprobado mediante RM N° 0518-2012-ED, que se aplican al PDP MINEDU 2014 son:

<sup>1</sup> RM N° 0518-2012 ED



**Tabla 02: Las políticas priorizadas del Sector Educación y los objetivos estratégicos**

Política priorizada	Objetivo Estratégico
1. Aprendizajes de calidad para todos con énfasis en comprensión lectora, matemática, ciencias y ciudadanía	1.1 Mejorar significativamente los logros de aprendizajes de estudiantes de educación básica con énfasis en comprensión lectora, matemática, ciencias y ciudadanía.
	1.2 Mejorar los aprendizajes de los estudiantes de educación básica alternativa y de educación básica incrementando su acceso a centros educativos de calidad.
2. Reducción de brechas en el acceso a servicios educativos de calidad menores de seis años.	2.1 Ampliar significativamente la educación inicial para los niños y niñas de tres a cinco años.
3. Mejora significativa de logros de aprendizaje para los niños, niñas y adolescentes en zonas rurales.	3.1 Mejorar los logros de aprendizaje en comprensión lectora y matemática para los niños y niñas y adolescentes en zonas rurales.
4. Reducción de brechas en el acceso a servicios Educativos de calidad: estudiantes que tienen como lengua materna el quechua, el aimara o algunas lenguas amazónicas aprenden en su propia lengua y en castellano.	4.1 Ampliar significativamente el acceso a educación intercultural bilingüe para los estudiantes que tienen como lengua materna el quechua, el aimara o alguna lengua amazónica.
5. Formación y desempeño docente en el marco de una carrera pública renovada.	5.1 Asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como en una formación continua integral.
6. Fortalecimiento de instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados.	6.1 Fortalecer la gestión educativa descentralizada, participativa, eficaz, eficiente y transparente que brinde un servicio de calidad centrado en el logro de aprendizajes
7. Reducción de brechas en el acceso a la educación superior para jóvenes de menores ingresos.	7.1 Impulsar un sistema de becas y créditos educativos que permita a jóvenes y adulto con talento acceder a la educación superior, priorizando las áreas de ciencia tecnología.
8. Desarrollo de competencias laborales, profesionales y de creación de conocimiento en articulación con la demanda productiva y las necesidades de desarrollo del país.	8.1 Desarrollar un sistema de acreditación de la educación superior con énfasis en investigación, innovación tecnológica y en la promoción de las especialidades priorizadas.
	8.2 Reorientar la oferta formativa de institutos y escuelas superiores hacia la demanda productiva, las potencialidades regionales, las necesidades de desarrollo y las oportunidades competitivas del país.
9. Promoción de la actividad física regular, recreación y el deporte a nivel escolar, recreación y juvenil y adulto.	9.1 Promover la actividad física, la recreación y el deporte para mejorar la calidad de vida de la población.
	9.2 Promover el acceso y disfrute a la actividad física y deportiva para los niños, niñas y adolescentes como parte de su formación integral en el ámbito escolar.
10 Promoción del deporte competitivo	10.1 Mejorar el desempeño de los deportistas competitivos a nivel nacional e internacional.



### 3.4 Objetivos específicos del PDP Quinquenal 2012 – 2016

El Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2012 – 2016 del Ministerio de Educación tiene como expectativa garantizar que su personal cuente con las competencias y desempeños necesarios, con el fin de contribuir con una gestión descentralizada, transparente, participativa y orientada a resultados.

**Tabla N° 3: Objetivos Estratégicos de la capacitación al personal contenidos en el PDP Quinquenal 2012 – 2016**

<b>OE1:</b>	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.
<b>OE2:</b>	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.
<b>OE3:</b>	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.
<b>OE4:</b>	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.
<b>OE5:</b>	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.
<b>OE6:</b>	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.
<b>OE7:</b>	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.



#### IV. OBJETIVOS DEL PDP 2014

Para la definición de los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Educación del año 2014 se han tenido en cuenta los objetivos del PDP- MINEDU quinquenal 2012 – 2016, las políticas sectoriales, los roles del MINEDU y los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación.

##### 4.1 Objetivo General

Fortalecer y desarrollar en los servidores públicos del MINEDU competencias que contribuyan a una nueva cultura organizacional y posibilite mejores desempeños individuales y de equipos en el marco del proceso de modernización y descentralización de la gestión educativa, con el objeto de contribuir a un Ministerio orientado al ciudadano, efectivo, inclusivo, garante de la unidad, promotor de la gestión descentralizada, transparente y participativo.

##### 4.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer competencias en los servidores públicos de unidades orgánicas y procesos críticos del MINEDU que les posibilite mejorar sus desempeños para el logro de los objetivos institucionales.
- Actualizar, desarrollar habilidades y/o entrenar a los servidores que les permita comprender y adecuarse a los cambios organizacionales; así como, a los nuevos procesos, procedimientos y tecnologías que se requieran.
- Fortalecer y/o desarrollar competencias blandas en los directivos, servidores y equipos del MINEDU que les permita gestionar el cambio organizacional y contribuir a una nueva cultura institucional que responda al nuevo modelo de gestión.

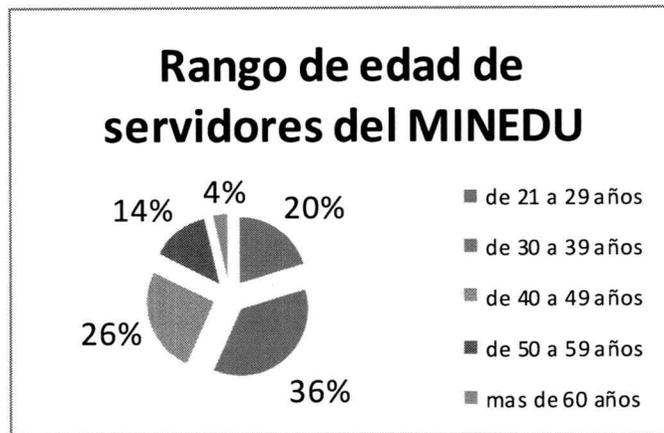


**V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**5.1 Datos de la población del MINEDU**

En la sede del Ministerio de Educación labora una población de 2,602 servidores públicos, entre directivos/as, especialistas y administrativos/as, de los cuales el 89.7% se encuentra bajo el régimen de Contrato de Administración de Servicios - CAS; el 9.5% en el régimen según Decreto Legislativo N° 276 y el 1.9% bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728<sup>2</sup>.

**Gráfico 1: Rango de edad de servidores del MINEDU**

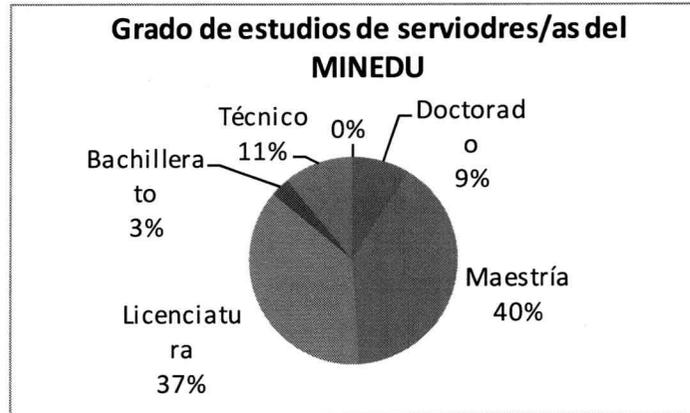


Fuente: RESEPUC- UCG

Respecto al grado de estudios de los servidores del MINEDU, un gran porcentaje (40%) cuenta con maestría y un 37% de servidores cuenta con licenciatura y únicamente el 3% tiene estudios secundarios, encontrándose estos servidores en el desempeño de actividades complementarias.

<sup>2</sup> Información brindada por la Unidad de Personal del Ministerio de Educación del Perú al mes de Septiembre del 2013

**Gráfico 2: Grado de estudios de servidores del MINEDU**



Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación del MINEDU, Lima 2011

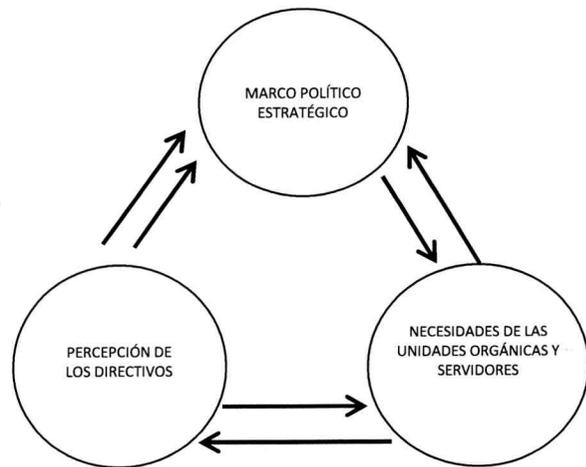
### 5.2 Necesidades de Capacitación

Para la identificación de las necesidades de capacitación se elaboró un diagnóstico basado en el modelo “de la discrepancia” por medio del cual se identifica la brecha después de analizar los retos y necesidades institucionales, las competencias laborales deseadas versus las competencias reales de los servidores públicos en el MINEDU.

**Gráfico 3: Insumos para el diagnóstico de necesidades de capacitación**

Para ello, se emplearon como instrumentos de recojo de información:

- La matriz para la revisión y análisis documental.
- La guía de entrevistas semi-estructurada aplicada a una muestra de directivos.
- La matriz de necesidades de capacitación por unidad orgánica.





Para la realización del diagnóstico, se solicitó información a la totalidad de Unidades Orgánicas del MINEDU, respondieron únicamente el 25% de ellas, información que se organizó en base a los siguientes ejes:

- Necesidades de capacitación en base a las competencias de los servidores públicos para asumir el ROL RECTOR del MINEDU.
- Necesidades de capacitación de los servidores para asumir los PROCESOS del MINEDU.
- Necesidades de capacitación para consolidar la cultura organizacional y generar un buen clima laboral en un contexto de cambio organizacional.

**Tabla N° 4: Necesidades de capacitación de los servidores públicos del MINEDU**

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

COMPETENCIAS ESPERADAS	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
<p>Incorpora en su labor cotidiana los valores, enfoques, marco de políticas, roles y normas de la gestión educativa, orientándolo a la contribución del desarrollo de la sociedad y del país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión pública</li> <li>▪ Gestión educativa</li> <li>▪ Marco normativo, político y estratégico del Sector Educación.</li> <li>▪ Políticas públicas</li> </ul>
<p>Es consciente de la importancia de su labor en la realización del derecho a la educación como eje central del desarrollo, para lo cual propone alternativas viables para la solución de problemas educativos o incluye dicha temática en la agenda institucional, buscando llegar siempre al consenso o soluciones que satisfagan a los involucrados, en contextos de alta diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación estratégica</li> <li>▪ Orientación al ciudadano</li> <li>▪ Formulación de políticas públicas educativas con orientación a resultados.</li> <li>▪ Formulación de documentos normativos y técnicos.</li> </ul>
<p>Realiza seguimiento, supervisión y evaluación de normas, lineamientos y políticas educativas con criterio técnico y orientado a la generación de valor público, garantizando la implementación de los mismos.</p> <p>Elabora procesos de rendición de cuentas a los usuarios del servicio, a sus colegas y superiores a partir de la información pública a su cargo, la misma que ha sido recogida, organizada, procesada, sistematizada o gestionada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Supervisión y evaluación de políticas educativas.</li> <li>▪ Diseño y gestión de sistemas de monitoreo, seguimiento y evaluación de políticas y planes.</li> <li>▪ Mejora continua</li> <li>▪ Control interno</li> <li>▪ Gestión de la información y rendición de cuentas</li> </ul>



<p>Establece relaciones de coordinación entre las unidades orgánicas de la institución, así como entre los niveles del Estado y otros Sectores, como actividades fundamentales para establecer acuerdos y toma de decisiones para el logro de resultados en el servicio educativo.</p> <p>Articula procesos, estrategias o actividades para encontrar acuerdos y soluciones, tendentes a la efectividad de la institución en una constante interacción entre unidades orgánicas y los niveles de gobierno y otros sectores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Descentralización y Gestión Educativa.</li> <li>▪ Gestión territorial</li> <li>▪ Gestión de la diversidad cultural.</li> <li>▪ Negociación y gestión de conflictos.</li> </ul>
<p>Planifica e implementa la asistencia técnica para la implementación de políticas educativas en las regiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño y formulación de programas de capacitación y asistencia técnica</li> <li>▪ Planificación de estrategias de coordinación y asistencia técnica a los gobiernos regionales.</li> </ul>
<p>Diseñan e implementan programas y proyectos de inversión pública en educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulación de Proyectos de Inversión Pública en Educación.</li> </ul>

**Tabla N° 5: Necesidades de capacitación de los servidores en base a procesos estratégicos**

PROCESOS		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>ESTRATÉGICOS</b>	Gestionar la Planificación y el Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación estratégica y operativa en educación</li> <li>▪ Herramientas para la planificación, seguimiento y monitoreo</li> <li>▪ Presupuesto público</li> <li>▪ Gestión por resultados</li> <li>▪ Formulación de PIP: Formulación, gestión y evaluación</li> <li>▪ Seguimiento, monitoreo, supervisión y evaluación</li> <li>▪ Análisis del contexto, de riesgo, actores, etc.</li> </ul>
	Conducir la Gestión Descentralizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión pública</li> <li>▪ Gestión educativa</li> <li>▪ Marco político y estratégico del Sector Educación</li> <li>▪ Gestión descentralizada</li> <li>▪ Gestión territorial y gestión de la diversidad</li> <li>▪ Competencias y roles de los tres niveles de gobierno</li> <li>▪ Relación intergubernamental: Estrategias y herramientas</li> </ul>
	Gestionar Programas y Proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulación y gestión de programas y proyectos en educación</li> <li>▪ Formulación y gestión de proyectos de infraestructura educativa</li> </ul>
	Gestionar la Comunicación Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseño e implementación de estrategias de comunicación</li> </ul>



Gestionar el Desarrollo e Innovación Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo organizacional</li> <li>▪ Análisis y diseño de modelos de gestión</li> <li>▪ Diseño y rediseño organizacional</li> <li>▪ Simplificación administrativa</li> <li>▪ Gestión del cambio organizacional</li> <li>▪ Identificación y mapeo de procesos</li> <li>▪ Mejora de procesos</li> </ul>
Gestionar la Participación Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar capacidades para la gestión participativa (estrategias y metodologías participativas)</li> </ul>
Gestionar el Sistema de Control Interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer conocimiento de las normativas sobre el Sistema y los instrumentos de Control Interno</li> </ul>

**Tabla N° 6: Necesidades de capacitación de los servidores en base a los procesos operativos**

PROCESOS		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>OPERATIVOS</b>	Gestionar el Desarrollo de las IIEE	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modelos de gestión escolar</li> <li>▪ Formulación de estándares e indicadores de calidad del servicio educativo.</li> </ul>
	Gestionar el Sistema Curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo curricular:</li> <li>▪ Procesos pedagógicos interdisciplinarios e integradores.</li> <li>▪ Gestión del currículo por competencias: constructos, herramientas, metodología, evaluación del aprendizaje</li> <li>▪ Diseño de orientaciones para la planificación, elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación de los aprendizajes</li> <li>▪ Diseño y administración de entornos de aprendizaje virtual.</li> </ul>
	Gestionar Materiales y Recursos Educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión de materiales (impresos, digitales, manipulativos, audio visual)</li> <li>▪ Producción: diseño, edición y validación.</li> <li>▪ Contratación de servicios y adquisición de materiales, recursos y mobiliario educativo.</li> <li>▪ Control de calidad de materiales, recursos y mobiliario educativo.</li> <li>▪ Distribución, uso, cuidado, supervisión, etc.</li> </ul>
	Gestionar el Desarrollo Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación del desempeño docente.</li> <li>▪ Formación de formadores docentes: metodología, estrategias (tutoría, acompañamiento).</li> </ul>

*[Handwritten signatures and marks on the left side of the page]*

**Tabla N° 7: Necesidades de capacitación de los servidores en base a los procesos de soporte**

PROCESOS		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>DE SOPORTE</b>	Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión del talento humano</li> <li>▪ Desarrollo de capacidades</li> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Asistencia técnica</li> <li>▪ Evaluación de desempeño</li> <li>▪ Gestión del desempeño laboral por competencias: levantamiento de perfiles, evaluación de desempeño</li> </ul>
	Atender al Ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Atención al ciudadano: estrategias, indicadores de medición de calidad, normas, protocolos, actitudes, etc.</li> </ul>
	Administrar los Sistemas de Información y TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer capacidades en diseño de componentes del sistema de información</li> <li>▪ Desarrollar capacidades para el diseño e implementación de sistemas de información.</li> </ul>
	Administrar los Recursos Presupuestales y Financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer competencias en contabilidad gubernamental</li> <li>▪ Fortalecer competencia en el análisis de los estados financieros.</li> <li>▪ Fortalecer y actualizar los conocimientos en la normatividad y lineamientos sobre las operaciones administrativo – financieras, tesorería y tributación.</li> </ul>
	Atender los Asuntos Legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer competencias en materia de Derecho Administrativo, procedimiento administrativo y procedimiento sancionador.</li> <li>▪ Conocimiento de materias constitucionales para la argumentación jurídico de la defensa de normas emitidas al amparo de la Constitución vigente.</li> <li>▪ Fortalecer competencias en materia de administración de bienes del estado.</li> <li>▪ Normas sobre control patrimonial, aduanero, tributario y otros.</li> </ul>
	Gestionar el Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollar competencias para la sistematización de: experiencias educativas, experiencias pedagógicas, de experiencias en investigación acción, legislativa, sistematizar y articular resultados, etc.</li> <li>▪ Desarrollar habilidades para diseñar y manejar herramientas para investigación en el campo educativo.</li> <li>▪ Desarrollar competencias para el diseño de metodologías que orienten procesos reflexivos de experiencias pedagógicas.</li> <li>▪ Gestión de la evidencia.</li> <li>▪ Gestión del acervo documentario.</li> <li>▪ Gestión del conocimiento.</li> <li>▪ Sistematización de experiencias</li> </ul>
Administrar el Sistema Logístico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortalecer competencias en la gestión de contrataciones y adquisiciones del estado.</li> <li>▪ Desarrollar Capacidades para la Elaboración de términos de referencia</li> <li>▪ Actualización en normatividad OSCE referida a procesos de licitación, concursos públicos y adquisiciones del Estado.</li> </ul>	



**Tabla N° 8: Necesidades para consolidar competencias blandas<sup>3</sup> en los servidores del MINEDU**

FACTORES	COMPETENCIAS A FORTALECER EN LAS PERSONAS Y EQUIPOS
Orientación a resultados	Servidores establecen altas expectativas con sentido de urgencia, participando en la planificación, organización y ejecución de los recursos institucionales buscando eficiencia, en el marco de una lógica de resultados, metas y fines del sector.
Integración y articulación	Servidores articulan procesos, estrategias o actividades para encontrar acuerdos y soluciones, tendentes a la efectividad de la institución en una constante interacción entre unidades orgánicas y los niveles de gobierno y otros sectores.
Liderazgo y motivación	Directivos generan entornos apropiados motivando, orientando y dirigiendo a los servidores para que contribuyan en forma efectiva al logro de las políticas haciendo uso de los instrumentos y líneas estratégicas del sector educación.
Comunicación y trabajo en equipo	Directivos y servidores generan entornos apropiados para el cumplimiento de los fines institucionales, armonizando intereses, mostrando actitud crítica y autocrítica, empatía, respeto a los otros, construyendo relaciones personales basadas en el buen trato y el reconocimiento a la labor de todos dentro del sector.

**Tabla N° 9: Otras necesidades que demandan las unidades orgánicas**

	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>SISTEMA INFORMÁTICOS DE CONTROL ADMINISTRATIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer el manejo de los sistemas Informáticos de control administrativo como, (SIGA SINAD, SIAF, SIBEC, SISFOH, SEACE)</li> </ul>
<b>EN PROGRAMAS INFORMÁTICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofimática, Excel avanzado, Power Point, Project</li> <li>BPM notación, Inteligencia de negocios-cubos, SPSS, S10, Auto cad</li> </ul>
<b>TÉCNICAS DE REDACCIÓN DOCUMENTAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de capacidades en la elaboración de documentos – informes, oficios, actas, etc. redacción</li> </ul>
<b>IDIOMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inglés, quechua</li> </ul>

<sup>3</sup> Los **Competencias Blandas** se pueden definir como habilidades que van más allá de las técnicas de un oficio y están vinculadas con la parte emocional, la conducta, las motivaciones, los valores y cultura del ser humano.

<http://www.coempren.de/wordpress/?p=10771>

### 5.3 Criterios para la priorización de las Necesidades de Capacitación

Las necesidades de capacitación fueron priorizadas tomando en consideración tres criterios:

- El impacto.
- La urgencia.
- Recurrencia.

El criterio de impacto hace referencia al nivel de contribución en el logro de los objetivos estratégicos del MINEDU. La urgencia en función al contexto institucional de cambio organizacional, y el de recurrencia por el número de unidades orgánicas que señalaron tal necesidad.

Una vez que se tuvo priorizadas las necesidades de capacitación se procedió a determinar la oferta formativa del PDP 2014 que se presenta en el siguiente capítulo.



## VI. CAPACITACIÓN / FORMACIÓN

### 6.1 Modalidades de capacitación / formación contempladas en el PDP 2014

Las modalidades de capacitación / formación contempladas en el PDP 2014 serán:

- **Desarrollo de habilidades personales**, se centran en fortalecer e instalar competencias blandas para la gestión del cambio organizacional del MINEDU que contribuyan a una nueva cultura institucional que responda al nuevo modelo de gestión.
- **Cursos prácticos**, orientados al desarrollo de habilidades que contribuyan a los procesos en los que cada servidor está involucrado, y la adecuación a los cambios; así como, los nuevos procesos, procedimientos y tecnologías que se requieran.
- **Acciones de capacitación específica según función**, presupuestadas por las Unidades Orgánicas para los servidores que están orientadas al entrenamiento o especialización para la mejora de los desempeños.
- **Programas de especialización**, orientados al desarrollo de competencias que el MINEDU requiere en los servidores, para la mejora de sus desempeños que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 6.2 Acciones de capacitación por modalidad

Luego de realizar la priorización de las necesidades de capacitación se organizó las acciones en base a las cuatro modalidades descritas en el numeral precedente, indicando la meta de participantes, los destinatarios y las fechas en las que tendrían que realizarse.

Del mismo modo, para la modalidad de capacitación específica según función, se organizó una matriz de ejes temáticos para la capacitación tomando como referencia los procesos estratégicos, operativos y de soporte que habitualmente se desarrollan en toda la entidad.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Tabla N° 10: Programas de especialización PDP 2014

**OBJETIVO:** Contribuir al desarrollo de competencias que el MINEDU requiere en los servidores, fortaleciendo a su vez el rol rector del Sector Educación y la implementación de los nuevos procesos que el cambio organizacional trae consigo.

Estrategia de Capacitación (Programa, Cursos, etc.)	Modalidad	Duración Horas pedagógicas	Participantes	Meta N° participantes	Cronograma			
					1 T	2 T	3 T	4 T
Diseño, supervisión y evaluación de políticas educativas	Presencial	180 horas	Directivos y especialistas que cumplen funciones de diseño y evaluación de políticas	30			X	
Desarrollo Curricular	Presencial	200 horas	Grupo de trabajo sobre desarrollo curricular en VMGP	30		X		
Interculturalidad y gestión de la diversidad en educación	Presencial	200 horas	Especialistas de VMGP (EBR, DESP, DIGEIBIR, DIGEDIE) y VMGI (OCR, OBE, OINFE)	60		X		
Gestión descentralizada y modelos de gestión territorial de la educación	Presencial	180 horas	Especialistas de VMGI (OCR, OET, OAAE, SPE, OGECOP)	30			X	
Capacitación y asistencia técnica	Virtual - presencial	180 horas	EBR, DIGEIBIR, DIGEDIE, DESP, OCR, SPE, OET, OFIN, DIGETE, DITEO, DIECA, DIGEBA, OINFE	50	X			
Gestión del talento humano y de la capacitación	Presencial	180 horas	OAAE, UPER, OCR, Comité PDP	30	X			
Gestión de materiales educativos	Presencial	120 horas	Especialistas del equipo de materiales educativos	50	X			
Gestión pública	Presencial	150 horas	Directivos, asesores, coordinadores y especialistas designados por los despachos de Alta Dirección.	30			X	
Gestión de programas y proyectos	Presencial	120 horas	Gerentes y equipos de gestores de los Programas presupuestales y proyectos.	40	X			
<b>9 PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN</b>			<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	

174-2014-MINEDU

my

ZZ

V. J.



Tabla N° 11: Cursos prácticos PDP 2014

Cursos prácticos, orientados al desarrollo de habilidades que sumen a los procesos en los que cada servidor está involucrado, y la adecuación a los cambios; así como, los nuevos procesos, procedimientos y tecnologías que se requieran.

Estrategia de Capacitación	Modalidad	Duración Horas pedagógicas	Participantes	Meta N° participante	Cronogram			
					1 T	2 T	3 T	4 T
Introducción al sistema normativo del Sector Educativo	Virtual	25 horas	Servidores del MINEDU en general	50		X		
Curso de inducción: Conociendo el MINEDU y el Sector	Virtual Presencial	30 horas	Servidores que ingresan a laborar al MINEDU	200			X	
Formulación de instrumentos normativos: lineamientos, directivas, resoluciones, informes técnicos, etc	Presencial	20 horas	Especialistas de las Unidades Orgánicas	60		X		
Atención al ciudadano	Virtual	25 horas	Servidores del MINEDU en general	50		X		
Gestión por procesos y mejora continua.	Virtual	20 horas	Especialistas de las Unidades Orgánicas	40		X		
Transversalización de enfoques en la gestión educativa	Presencial virtual	30 horas	Coordinadores y especialistas de las Unidades Orgánicas	30				X
Estrategias de comunicación social e institucional	Presencial	20 horas	Comunicadores de las unidades orgánicas	40		X		
Sistema de control interno.	Virtual	20 horas	Personal de las unidades orgánicas	30			X	
Ética Pública (OET)	Virtual	30 horas	Personal de las unidades orgánicas	100		X		
Evaluación de los aprendizajes por competencias.	Presencial	25 horas	Especialistas que tienen la responsabilidad del proceso de gestión del desarrollo de IIEE	40			X	
Sistemas de administración financiera y manejo de herramientas para el control presupuestal.	Presencial	20 horas	Especialistas que tienen la responsabilidad del proceso de la administración de recursos financieros y presupuestarios.	30				X
Systematización e Investigación en materia educativa.	Virtual	20 horas	Especialistas de las unidades orgánicas.	40			X	
Taller de Gestión de Proyectos: Guía PMBOK	Presencial	20 horas	Especialistas de OINFE	25		X		
Redacción de documentos	Presencial Virtual	20 horas	Especialistas de las unidades orgánicas	120				X
Elaboración de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia	Presencial	20 horas	Personal de las unidades orgánicas	50	X			

CURSOS PRÁCTICOS

174-2014-MINEDU



Manejo de sistemas informáticos de control administrativo.	Presencial	25 horas	Personal de las unidades orgánicas	30				X
Formulación de Estándares e Indicadores de calidad del servicio educativo	Presencial	30 horas	Servidores del VMGP y VMGI	30			X	
Evaluación del desempeño docente	Presencial	24 horas	Especialistas de la DIDD	30		X		
Contrataciones y Adquisiciones del Estado	Presencial	30 horas	Coordinadores y Especialistas de Unidades Orgánicas	100	X			
Derecho administrativo, procedimiento administrativo y sancionador.	Presencial	25 horas	Especialistas de las unidades orgánicas responsables de atender los asuntos legales.	30			X	
Gestión y presupuestos por resultados	Presencial	30 horas	Equipos de PPR: PELA, Acceso, Prevaed, Programa de Superior, Programa de Especial. Unidad de Presupuesto.	60	X			
Trabajo de equipo y habilidades directivas	Presencial	24 horas	Personal de las Unidades Orgánicas	50			X	
<b>22 CURSOS PRÁCTICOS</b>			<b>Total participantes</b>	<b>1235</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>

Handwritten signatures and initials are present in the top right and middle left areas of the page.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Tabla N° 12: Acciones de la estrategia para el desarrollo de habilidades personales

ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES PERSONALES	Desarrollo de habilidades personales, se centran en fortalecer e instalar competencias blandas para la gestión del cambio organizacional del MINEDU que contribuyan a nueva cultura institucional que responda al nuevo modelo de gestión.	N° de sesiones/ actividades	Participantes	Meta	Cronograma			
					1 T	2 T	3 T	4 T
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Estrategias</b>							
Liderazgo Gestión del cambio	Coaching ejecutivo	6 sesiones por directivo	Directivos de segundo y tercer nivel	30	X	X	X	X
Identificación institucional Orientación a Resultados	Coaching de equipos	210 sesiones (7 x equipo)	Personal del MINEDU por equipos	210	X	X	X	X
Comunicación Trabajo en equipos	Outdoor Training	30 acciones	Personal del MINEDU por equipo	900	X	X	X	X
Mejora continua	Taller de inter aprendizaje	30 talleres (01 por equipo)	Personal del MINEDU por equipo	900		X		X
<b>Total de equipos y participantes</b>		<b>30 Equipos</b>	<b>Total participantes</b>	<b>2040</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

174-2014

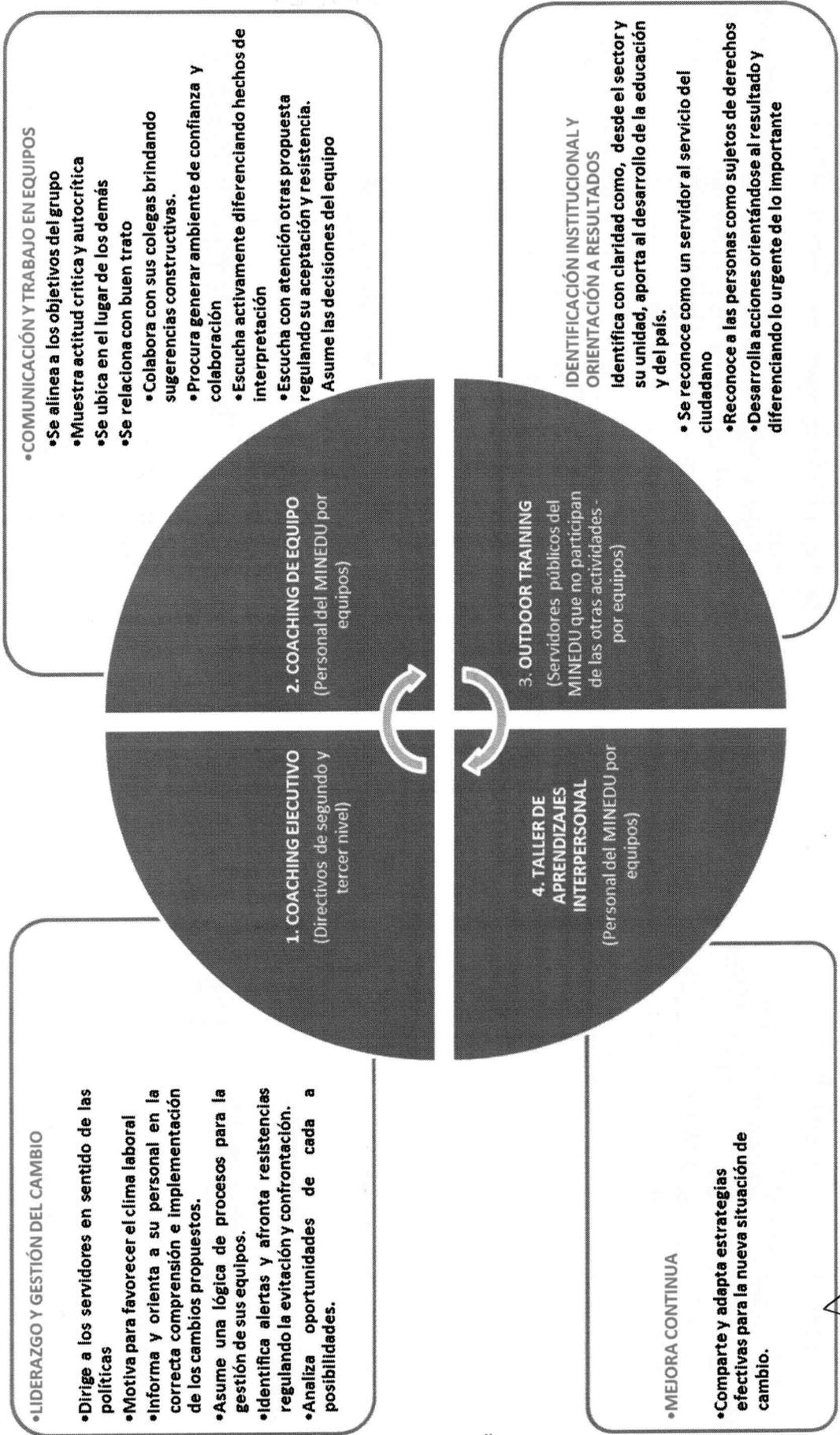


PERÚ

Ministerio de Educación

174 - 2014 - MINEDU

Gráfico N° 4: Indicadores actitudinales de la estrategia de desarrollo de habilidades personales



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Tabla N° 13: Ejes temáticos en torno al cual se atenderán las solicitudes de capacitación específica según función**

<b>PROCESOS ESTRATÉGICOS</b>	Gestión de la Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prospectiva</li> <li>- Política y estrategia sectorial e institucional</li> <li>- Operaciones y presupuesto</li> <li>- Evaluación del desempeño institucional</li> </ul>	
	Gestión de programas y proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulación de programas y proyectos</li> <li>- Implementación de programas y proyectos</li> <li>- Seguimiento, control y evaluación de programas y proyectos</li> <li>- Cierre de programas y proyectos.</li> </ul>	
	Gestión de la comunicación social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de comunicación social e institucional o corporativa.</li> <li>- Organizar y articular la comunicación interna y social.</li> <li>- Desarrollar actos de comunicación.</li> </ul>	
	Gestión del desarrollo y la innovación institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo y modelos organizacionales</li> <li>- Identificación y mejora de procesos</li> <li>- Rediseño organizacional</li> <li>- Gestión del cambio organizacional</li> </ul>	
	Gestión descentralizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación intergubernamental e intersectorial.</li> <li>- Gestión pública</li> <li>- Gestión territorial</li> <li>- Competencias y funciones en el Sector Educación</li> <li>- Desarrollo de capacidades</li> <li>- Asistencia técnica.</li> <li>- Supervisión de políticas.</li> <li>- Gestión de la diversidad</li> </ul>	
	Participación ciudadana en educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de participación ciudadana</li> <li>- Gestión participativa en las entidades del estado</li> </ul>	
	Sistema de control interno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control interno.</li> <li>- Gestión de riesgos.</li> </ul>	
	<b>PROCESOS OPERATIVOS</b>	Gestionar el desarrollo de las IIEE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelos de atención</li> <li>- Mecanismos de intervención en IE</li> <li>- Modelos de gestión de las IIEE.</li> <li>- Mejora continua de la gestión en la IIEE</li> </ul>
		Gestión del sistema curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación curricular</li> <li>- Sistema y desarrollo curricular.</li> <li>- Evaluación del currículo</li> <li>- Diseño curricular</li> <li>- Evaluar implementación del currículo.</li> </ul>
		Gestionar materiales y recursos educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de materiales y recursos educativos</li> <li>- Diseño de material educativo.</li> <li>- Adquisición de materiales educativos</li> </ul>



<b>PROCESOS DE SOPORTE</b>	Gestionar el desarrollo docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo y evaluación del uso y gestión de materiales en IIEE.</li> <li>- Formación inicial docente</li> <li>- Estrategia de formación de docentes en servicio.</li> <li>- Estrategias y técnicas de evaluación docente</li> </ul>
	Administrar los Recursos Presupuestales y Financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación y ejecución presupuestal</li> <li>- Administración de ingresos y egresos.</li> </ul>
	Atender Asuntos Legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias de litigación a favor del Estado</li> <li>- Redacción jurídica</li> </ul>
	Administrar los Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión del talento humano</li> <li>- Desarrollo de las personas y gestión del desempeño</li> <li>- Administración de relaciones laborales.</li> </ul>
	Administrar Sistema Logístico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño y administración de contratos.</li> <li>- Administración de bienes y materiales.</li> <li>- Administración de almacenes</li> </ul>
	Atender al Ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención al ciudadano</li> <li>- Evaluación de la calidad de la atención.</li> <li>- Archivo y gestión documental.</li> </ul>
	Administrar los Sistemas y TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar y regularizar sistemas de información</li> <li>- Formulación y desarrollo de soluciones tecnológicas</li> <li>- Manejo de sistemas informáticos de control administrativo (SIGA, SINAD, SIAF, SIBEC, SISFOH, SEACE)</li> <li>- Ofimática, Excel avanzado, Power point, Proyect</li> <li>- BPM notation, Inteligencia de negocios – cubos, SPSS, S10, Auto cad</li> <li>- Controlar operatividad de TICs</li> </ul>
	Gestionar el Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistematización</li> <li>- Gestión del conocimiento</li> </ul>

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten initials 'my' and other marks]*

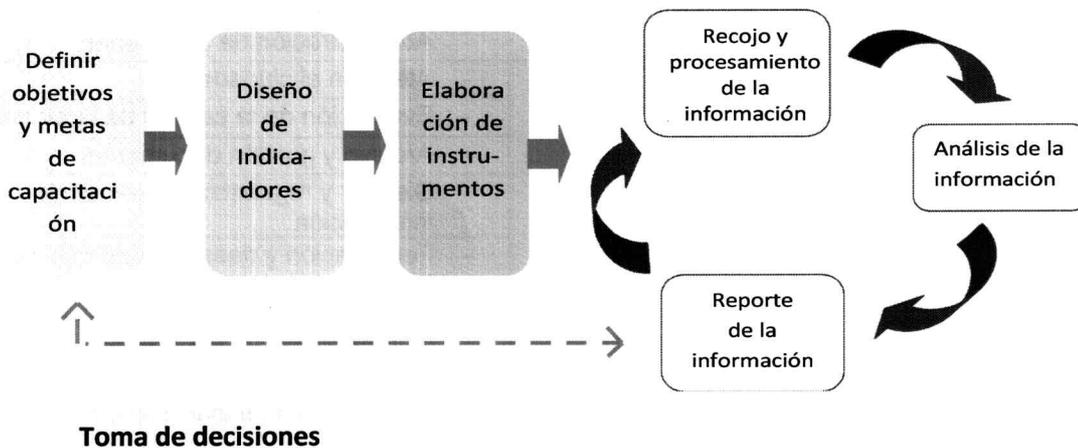
*[Handwritten mark resembling a large 'P' or similar symbol]*



**VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

El sistema de monitoreo y evaluación del PDP 2014 contempla un proceso sistemático de recojo y análisis de información que permitirá tomar decisiones rápidamente y realizar las correcciones que garanticen el desarrollo del plan de acuerdo a lo planificado, tal como se puede apreciar en el gráfico siguiente:

**Gráfico N° 5: Proceso de gestión de la información del PDP**



**7.1 Flujo de Información del Sistema de Monitoreo y Evaluación**

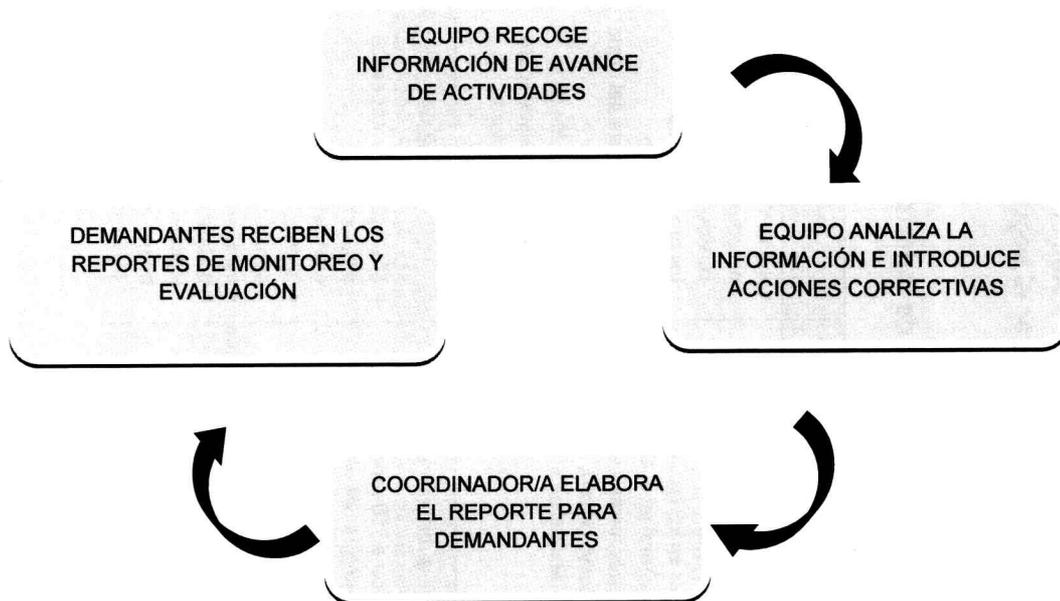
Se ha previsto generar un reporte de avance al primer semestre y un informe – balance al término del año que dé cuenta de la implementación, logros y dificultades del PDP. Este informe se alcanzará a la Alta Dirección, al Comité de elaboración del PDP, las Oficinas o Direcciones Generales, y se colgará en el portal web para el conocimiento público; así mismo, se enviará una copia a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Los servidores que requieran información sobre su participación en acciones de capacitación serán atendidas y la entrega de la información será personal. Los indicadores generales que ayudarán a medir el cumplimiento, los efectos e impactos de la capacitación son:



INDICADORES DE IMPACTO	
Porcentaje de servidores e índice de mejora del desempeño de servidores capacitados	Nivel de variación de la percepción general sobre rasgos de la cultura institucional
INDICADORES DE EFECTO	
N° y porcentaje de servidores que han aprobado la capacitación	Grado de satisfacción de los participantes con la capacitación recibida
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	
N° de servidores capacitados y/o participaciones por modalidad de capacitación	Monto invertido en acciones de capacitación

**Gráfico N° 6: Flujo para la generación de reportes del PDP**



*P.*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



**7.2 Matriz de metas e indicadores para el monitoreo y evaluación**

En la siguiente matriz se centraliza las metas establecidas por cada línea de acción del PDP con sus respectivos indicadores que nos permitirán realizar el seguimiento y la evaluación del logro de los objetivos de capacitación para el 2014.

**Tabla N° 14: Matriz de monitoreo y evaluación**

Objetivo General	Metas a diciembre de 2014	Indicadores	Instrumentos	Fuente de Verificación
Establecer en los servidores públicos del MINEDU actitudes, conocimiento y habilidades que contribuyan a una nueva cultura organizacional y posibilite mejores desempeños individuales y de equipos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lograr la mejora de los desempeños de los servidores del MINEDU.</li> <li>▪ Mejoras en los factores del clima laboral en el MINEDU</li> <li>▪ Servidores reconocen rasgos de la nueva cultura organizacional en el MINEDU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Índice de mejora en los desempeños de los servidores participantes en los programas de especialización.</li> <li>▪ Índice de mejora del clima laboral</li> <li>▪ Nivel de variación de la percepción general sobre rasgos de la cultura organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación de desempeño</li> <li>▪ Medición de clima laboral</li> <li>▪ Evaluación de la cultura organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informe sobre la evaluación del desempeño</li> <li>▪ Informe de la medición de clima</li> <li>▪ Informe de la evaluación de la cultura organizacional</li> </ul>
Líneas de acción	<b>Metas a diciembre de 2014</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Fuente de Verificación</b>
<b>Programas de especialización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacitar a 350 servidores en nueve programas de especialización durante el 2014.</li> <li>▪ <b>80 %</b> de los servidores participantes en los programas de especialización aprueben el programa y egresan con su plan de mejora de su desempeño.</li> <li>▪ <b>80%</b> de los servidores participantes de los programas de especialización valoran entre bueno y muy bueno el programa brindado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ N° de participantes en los programas de especialización</li> <li>▪ % de participantes que aprueban los programas y elaboran su plan de mejora</li> <li>▪ % de servidores que valoran entre bueno y muy bueno el programa (oportunidad y utilidad)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Matriz centralizada de los reportes de asistencia</li> <li>▪ Actas de notas de las entidades formadoras y ficha de cotejo de planes de mejora</li> <li>▪ Ficha de satisfacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RESEPUC</li> <li>▪ Registro de planes de mejora</li> <li>▪ Informe de evaluación de satisfacción</li> </ul>



PERÚ

Ministerio de Educación

Líneas de acción	Objetivos específicos	Metas a diciembre de 2014	Indicadores	Instrumentos	Fuente de Verificación
<p>Cursos prácticos y capacitación según función</p>	<p>Actualizar, desarrollar habilidades y/o entrenar a los servidores que les permita comprender y adecuarse a los cambios organizacionales; así como, a los nuevos procesos, procedimientos y tecnologías que se requieran.</p>	<p>1235 participantes de cursos prácticos. 250 servidores del MINEDU han sido capacitados mediante la capacitación según función. 80% de participantes de los cursos prácticos aprueban la capacitación 80% de participantes valoran entre bueno y muy bueno la capacitación recibida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de personas participantes en los cursos prácticos y capacitación según función</li> <li>% de participantes que aprueban capacitación recibida.</li> <li>Grado de satisfacción (oportunidad y utilidad) de participantes de cursos prácticos y capacitación según función</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matriz centralizada de los reportes de asistencia.</li> <li>Actas de notas de las entidades formadoras.</li> <li>Ficha de satisfacción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESEPUC</li> <li>Registro de planes de mejora</li> <li>Informe de evaluación de satisfacción</li> </ul>
<p>Desarrollo de habilidades personales</p>	<p>Fortalecer y/o desarrollar competencias blandas en los directivos, servidores y equipos del MINEDU que les permita gestionar el cambio organizacional y contribuir a una nueva cultura institucional que responda al nuevo modelo de gestión.</p>	<p>900 servidores participan de las acciones de outdoor training y talleres de inter aprendizaje. 30 Directivos y 210 servidores participan de sesiones de coaching ejecutivo y de equipos. 70% de los servidores que participan en las actividades reconocen la importancia y necesidad del cambio organizacional y aplican mejoras en los equipos. 80% de servidores y directivos participantes están satisfechos con las actividades realizadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N° de servidores participan en las actividades programadas</li> <li>N° de directivos participantes en el coaching</li> <li>% de servidores que manifiestan la importancia y necesidad del cambio organizacional.</li> <li>% de servidores satisfechos con las actividades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matriz centralizada de los reportes de asistencia</li> <li>Ficha de satisfacción que incluye una pregunta con escala de intensidad sobre percepción sobre la necesidad e importancia del cambio organizacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESEPUC</li> <li>Informe de coach en base a indicadores actitudinales previamente definidos</li> </ul>



### 7.3 Niveles de evaluación de las estrategias de capacitación

Para la evaluación del PDP se tendrá en consideración los siguientes niveles:

**Tabla N° 15: Tipos y niveles de evaluación**

Tipo de Evaluación	Niveles					¿Qué Evaluaremos?
	1	2	3	4	5	
<b>Evaluación de satisfacción</b>	x					En este nivel mediremos las opiniones y reacciones subjetivas de los participantes respecto a la estrategia implementada.
<b>Evaluación de aprendizajes</b>		x				Mediremos el nivel de adquisición de conocimientos (pruebas de entrada vs prueba de salida).
<b>Evaluación de aplicación</b>			x			Se evaluará el uso efectivo de las competencias en el ámbito del trabajo, en otras palabras se evaluará el desempeño.

El nivel de evaluación será diferenciado:

- En todas las actividades del PDP se medirá el nivel de satisfacción de los servidores y funcionarios participantes.
- Los programas de especialización, cursos prácticos y la capacitación específica según función serán evaluados hasta el nivel 2 que corresponde a la medición de los conocimientos.
- Para la evaluación nivel 3 se determinará una muestra aleatoria de directivos del segundo y tercer nivel y de servidores que participan en los programas de especialización para determinar el índice de mejora del desempeño.

### 7.4 Evaluación del Desempeño y su articulación con el PDP 2014

Conocer el desempeño de los servidores públicos es una información fundamental que el PDP 2014 se ha propuesto determinar a través de la evaluación de desempeño de directores del segundo y tercer nivel organizacional; así como, a los servidores que egresen de los programas de especialización durante el primer semestre.

Para la evaluación del desempeño se utilizará la modalidad multifuente de 180°, esto implica una evaluación bidireccional del jefe directo al servidor y del servidor a su jefe directo, en aquellas direcciones con un número alto de personas, esta se realizará con una muestra aleatoria. Los factores a evaluar se determinarán sobre la base de las competencias del Marco del Buen Desempeño del Servidor Público en Educación y el perfil del puesto. Se planteará una escala de calificación que permita indicar el nivel de la competencia de los evaluados.



### VIII. MONTO PRESUPUESTADO PARA IMPLEMENTAR EL PDP 2013

El presupuesto estimado para la implementación del PDP 2014 se ha hecho en base a la información que manejamos de los valores referenciales que se han establecido para los programas de especialización en el 2013 o en base a los montos que se han cancelado por los servicios que se han contratado para las acciones realizadas en el 2013.

Este monto será financiado a través de recursos ordinarios asignados al presupuesto de la Unidad de Capacitación en Gestión de la Oficina de Apoyo de la Administración de la Educación para las modalidades: i) programas de especialización, ii) cursos prácticos y iii) la estrategia de desarrollo de habilidades personales. La capacitación específica según función será financiada con recursos programados por el órgano o unidad orgánica solicitante ya sean recursos ordinarios o de cooperación.

**Tabla N° 16: Presupuesto estimado para el PDP 2014**

Modalidad	Programas / Acciones de capacitación*	Participantes	Costo aproximado S/.	Fuente de Financiamiento
Programas de Especialización	9	350	1 339 900.00**	Recursos ordinarios asignados a la OAAE
Cursos Prácticos	22	1235	495 000.00**	Recursos ordinarios asignados a la OAAE
Estrategia de desarrollo de habilidades personales	30	900	470 400.00**	Recursos ordinarios asignados a la OAAE
Capacitación específica según función	--	250	250 000.00**	Recursos ordinarios o de la cooperación programados o gestionados por las Unidades Orgánicas del MINEDU
<b>Total</b>		<b>2735</b>	<b>S/. 2 555 300.00</b>	

\* Organización a cargo de la OAAE

\*\* Costos aproximados en base a valores referenciales o montos cancelados de actividades realizadas el 2013.

**IX DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

- 9.1 El presente Plan Anualizado de Desarrollo de las Personas – MINEDU 2014 se implementará al amparo de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y de la Directiva 006-2013-MINEDU/VMGI-OAAE-UCG, aprobada por Resolución Ministerial N° 0122- 2013 – ED.
- 9.2 Para los efectos del plazo contemplado en el numeral 6.4.2 de la Directiva antes citada, se computará los días desde la fecha que se efectúa el retiro del participante de la capacitación, para el caso de abandono, o de la fecha en que se emite la conformidad del servicio para los casos de desaprobación. El incumplimiento de este procedimiento origina la devolución total de lo gastado en dicha capacitación, ya sea al participante o su Jefe inmediato según corresponda.
- 9.3 Los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Educación que requieran implementar alguna capacitación específica según función para los servidores o servidoras que dependen de ella, deberán previamente contar con la autorización del despacho Viceministerial o Secretaría a la cual corresponda, indicando a qué eje temático de lo fijado en el presente plan se articula. La Unidad de Capacitación en Gestión de la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación no tramitará ningún requerimiento de capacitación, bajo esta modalidad, que no cuente con este requisito.
- 9.4 Todos los órganos y unidades orgánicas que programan realizar alguna actividad de capacitación específica según función la tramitarán de acuerdo al numeral 6.7 de la Directiva N° 006-2013-MINEDU/VMGI-OAAE-UCG.
- 9.5 Para que los órganos o unidades orgánicas del MINEDU que hayan realizado alguna actividad de capacitación específica según función puedan remitir la conformidad de dicha capacitación a la Unidad de Abastecimiento, se requiere previamente, que dicha conformidad sea dada por la Unidad de Capacitación de Gestión con el objeto de registrar la asistencia y calificación final de los participantes o en su defecto registrar la información de dicha acción en el Registro de Servidores Públicos Capacitados.