



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;

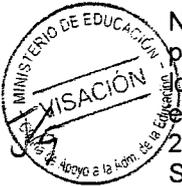
Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone en su artículo 3 que, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la 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, el 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 pdp@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;



Que, mediante el Oficio N° 641-2012-ME-SG, la Secretaria General, en calidad de Presidenta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Educación, elevó al Despacho Ministerial el Plan Anual y Quinquenal de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Educación;

Que, en mérito a lo expuesto se hace necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012-2016, validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) del Ministerio de Educación;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificada por Ley N° 26510; y el Decreto Supremo N° 006-2012-ED, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones y el Cuadro para Asignación de Personal del Ministerio de Educación;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2012-2016 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.


PATRICIA SALAS O'BRIEN
Ministra de Educación





PERÚ

Ministerio
de Educación

0145 -2012-ED

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP QUINQUENAL 2012 - 2016

J. P. P. P. P.
SUPERVISOR



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. Datos de la Población laboral del Ministerio de Educación	12
4.4. Tipos de evaluación y sistema de evaluación a ser implementada	14
4.5. Mecanismos para la evaluación y el seguimiento	14
5. METAS E INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN	15
6. EJES Y CONTENIDOS A DESARROLLAR	16
ANEXO 1	20

Supra Previsto



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.

Bajo esta óptica el **Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016**, cuya direccionalidad se orienta hacia los servidores (funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares) que laboran, en la sede central del Ministerio de Educación a nivel nacional, y que abraja como su intención principal poder responder coherentemente con las políticas priorizadas, aportando de este modo a los procesos claves de gestión que han sido definidos por la actual administración, pero que a la vez pretenden estar acordes a la directiva expedida por la **Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR**.

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:

“Entendemos el desarrollo de capacidades como la habilidad que tienen los individuos, grupos, instituciones y sistemas en general para identificar y resolver sus problemas; para desarrollar e implementar estrategias que les permitan conseguir sus objetivos de desarrollo de una manera sostenible”.

Esta forma de abordar el desarrollo de capacidades, deja sentado el interés del Estado por garantizar la preparación del personal que habrá de asumir diferentes roles y funciones, todos acompañados por las políticas que marcan el derrotero de los intereses nacionales.

1.4. Objetivos Estratégicos

La Visión y Misión del Ministerio de Educación se traduce indefectiblemente en los Objetivos Estratégicos que de un modo directo y concreto, han de definir la operatividad de aquello que se quiere alcanzar en la perspectiva de que el sistema educativo cumpla con sus roles y funciones.

Así tenemos que al 2016:

- a. Se fortalecerá el desarrollo de una Educación Inicial de calidad con un enfoque de atención integral de los niños y niñas, de 0 a 5 años, tomando en cuenta la diversidad sociocultural, especialmente de aquellos y aquellas más vulnerables.
- b. Se asegurará que todos los estudiantes, especialmente aquellos más vulnerables y desfavorecidos, concluyan una Educación Primaria de calidad, que considere los aprendizajes correspondientes al nivel y una formación en valores.
- c. Se brindará a los adolescentes y jóvenes una Educación Secundaria y Técnico Productiva de calidad, que satisfaga sus necesidades básicas de aprendizaje y formación en valores, que los prepare para la vida y el ejercicio de la ciudadanía.
- d. Se mejorará la calidad de la Educación Superior para que se ajuste a las necesidades del país y aporte a su desarrollo.
- e. Se mejorará la atención de las necesidades educativas de los niños, niñas y adolescentes con necesidades especiales asociadas a la discapacidad y por talento y condiciones excepcionales, bajo el enfoque de educación inclusiva.

1.5. Políticas Priorizadas para el quinquenio

Los Objetivos Estratégicos planteados por el Ministerio de Educación tienen en las siete Políticas Priorizadas su punto de apoyo esencial, toda vez que en ellas se puede reflejar lo esperado en el presente quinquenio.

Estas Políticas han sido enunciadas del siguiente modo:

- 1º Todos y todas logran aprendizajes de calidad, con énfasis en comunicación, matemáticas, ciudadanía y capacidades científicas y técnicas productivas.

- 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

Asumiendo 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>

JA
SUTRA P. C. V. N. O.



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:

- 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.
- Habilidad.-** Asumimos como tal a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.
- 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.

<ul style="list-style-type: none"> - 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	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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

Competencias	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> - Comprende y aplica la normatividad sobre la Ley del profesorado y ley de la Carrera Pública Magisterial. - Formula, implementa y evalúa políticas laborales, de bienestar y revaloración de maestros. - Formula lineamientos de formación inicial de docentes y para aquellos que están en servicio, así como de mecanismos de acreditación y certificación de entidades formadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona y administra los procesos técnicos basados en la meritocracia, para la selección y contratación del personal adecuado. - Formula los lineamientos y programas de fortalecimiento de capacidades de dirección y gestión pedagógica. - Domina la normatividad del profesorado y la Ley de carrera pública magisterial. - Formula los lineamientos de formación inicial y en servicio de los docentes, así

<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con herramientas, estrategias y mecanismos para la evaluación docente. - Diseña y organiza el programa de formación de alto nivel, a equipos regionales de formadores, acompañantes pedagógicos y maestros. 	<ul style="list-style-type: none"> como mecanismos de acreditación y certificación de entidades formadoras. - Organiza y proponer la aplicación de estrategias y mecanismos de evaluación docente y administrativo, para identificar las brechas de conocimientos y retroalimenten el sistema de desarrollo y capacitación de servidores del Ministerio de Educación. - Formula, implementa y evalúa políticas laborales de bienestar y de revaloración de maestros. - Promueve que las instituciones de formación superior estén a la altura de los requerimientos profesionales exigidos por los cambios sociales y tecnológicos. - Fortalece el sistema nacional de becas, que seleccione y promueva las capacidades de los estudiantes, previendo su inserción óptima en el mercado laboral.
---	---

d. Las competencias para la gestión descentralizada

Competencias	Capacidades
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<ul style="list-style-type: none"> - Diseña y organiza acciones orientadas a posibilitar el ejercicio de la voz y pensamiento de los estudiantes, e incorporar el enfoque de derechos del 	<ul style="list-style-type: none"> - Formula lineamientos y programas que integren la escuela con los padres y la

[Handwritten signatures and stamps]

[Circular stamp: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, UNIDAD DE PERSONAL]

[Circular stamp: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, VISACIÓN]

[Circular stamp: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, UNIDAD DE PRESUPUESTO]

<p>niño en la gestión educativa, y promueve buenas prácticas de participación, organización estudiantil, así como campañas de promoción del niño como sujetos de derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 IE. - 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. 	<p>comunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, DESTINATARIOS Y EVALUACIÓN DEL PLAN QUINQUENAL

En el presente Plan Quinquenal se ha considerado necesario especificar lo que se espera sean los objetivos de los procesos de capacitación, así como de las estrategias que deben garantizar los resultados esperados y a quienes se espera responder con esta oferta formativa. En ese sentido se postula como tales los siguientes:

4.1. Objetivos de la Capacitación

Se pretende que el proceso de capacitación cubra estos objetivos:

- a. Ofrecer y asegurar a la comunidad ofertas educativas concertadas y de calidad, adecuadas a la realidad de cada región.
- b. Lograr el compromiso de todos los servidores públicos del Ministerio de Educación con los objetivos estratégicos institucionales.
- c. Fomentar el desarrollo integral de todos los servidores públicos del Ministerio de Educación.
- d. Procurar que los servidores públicos del Ministerio de Educación, a través del logro de los objetivos institucionales, puedan cumplir sus objetivos de desarrollo personal y familiar.

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 al personal que ocupa cada una de estas instancias del sector. Vista así, se prevé como destinatarios a:



Debemos precisar que al mes de noviembre del 2011 en el Ministerio de Educación, hay un total de 2,782 servidores, distribuidos de la siguiente manera:

REGIMEN	Nº DE SERVIDORES
▪ En el régimen del Decreto Legislativo N° 276	249
▪ En el régimen del Decreto Legislativo N° 728	52
▪ En el régimen 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.

4.4. Tipos de evaluación y sistema de monitoreo a ser implementada

El Plan Quinquenal ha definido desarrollar un proceso de evaluación multimodal, de tal manera que ella misma pueda cubrir varios aspectos, y favorecer así con la información necesaria para hacer correcciones al proceso llevado adelante.

Asimismo se prevé contar con un sistema de monitoreo, a través del cual se haga seguimiento sea de las acciones de capacitación implementadas, como de los logros y limitaciones encontradas en lo actuado.

Ambos, la evaluación y el monitoreo, jugarán en paridad de la oferta formativa, con lo cual se avance coherente y definitivamente en la línea de favorecer el desarrollados de capacidades del personal del Ministerio de Educación, tanto como de los órganos descentralizados del sector.

De modo específico se espera cubrir como parte del proceso:

En la evaluación:

- Diseño de un sistema de evaluación que cubra las dimensiones teórico – prácticas del proceso de capacitación.
- Diseño y aplicación de instrumentos que permitan conocer el nivel de comprensión, de las materias desarrolladas sobre las que se capacitó el personal.
- Evaluación de desempeños, en la forma y oportunidad que determine el Ministerio de Educación en el marco de las normas establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

En monitoreo:

- Diseño de un sistema de monitoreo que permita hacer seguimiento oportuno de los procesos de capacitación para el desarrollo de capacidades.
- Seguimiento de los desempeños adquiridos por el personal, de tal manera que se pueda acompañar la gestión del cambio en el ámbito del sector.

4.5. Mecanismos para la evaluación y el seguimiento

Entendemos como tales a aquellas acciones que de manera explícita y directa, serán puestas en marcha a fin de garantizar que tanto la evaluación como el monitoreo, permitan recabar la

información necesaria a fin de medir el impacto de los procesos de formación y capacitación para el desarrollo de capacidades.

En esa perspectiva se espera que los programas y eventos de capacitación que se realicen en el marco de este plan, sean evaluados y monitoreados de la siguiente manera:

- a. Evaluación de conocimientos, la que servirá para determinar el grado de asimilación de los conocimientos impartidos a cada servidor participante y retroalimentar el sistema de capacitación en cuanto a las técnicas más eficaces a emplear.
- b. Evaluación del desempeño, la que servirá para identificar posibles brechas puesto/persona y desarrollar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los servidores del Ministerio de Educación.
- c. Encuestas de clima laboral el que se utilizarán para conocer la percepción que tienen los servidores acerca de la gestión institucional, su nivel de motivación, las formas de interrelación laboral, el estilo de liderazgo predominante y el grado de identificación que tienen los servidores con el Ministerio de Educación.
- d. Aplicación de instrumentos de recojo de información y datos oportunos del proceso de desarrollo de capacitación y de los desempeños implementados por el personal en sus respectivas Unidades Orgánicas.

5. METAS E INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

En el afán de comprender los alcances de los procesos desarrollados, se prevé una sucesión de metas e indicadores, cada uno de los cuales relacionado a los diferentes momentos de la dinámica formativa y de capacitación que se pondrá en marcha.

Así tenemos:

Metas	Indicadores
<p>a. <u>Meta 1</u>: 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.</p> <p>b. <u>Meta cualitativa</u>: Lograr una alta especialización de los servidores en materia educativa, pedagógica, administrativa y de gestión, que sea referente en el sector público.</p> <p>c. <u>Meta cuantitativa</u>: Capacitar anualmente, a no menos del 50% de los servidores del Ministerio de Educación.</p>	<p>▪ <u>Indicador</u>: Cantidad anual de horas/persona, capacitados en temas según los procesos claves de gestión/Número total de horas de capacitación anual del Ministerio de Educación.</p>
<p>d. <u>Meta 2</u>: Lograr la identificación de todos los servidores del Ministerio de Educación, con los objetivos estratégicos institucionales.</p>	<p>▪ <u>Indicador</u>: Aprobación no menor del 50% en las encuestas anuales de clima laboral al finalizar el quinquenio.</p>

<p>e. <u>Meta cualitativa</u>: 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.</p> <p>f. <u>Meta cuantitativa</u>: 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.</p>	
<p>a. <u>Meta 3</u>: 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.</p> <p>g. <u>Meta cualitativa</u>: Los servidores del Ministerio de Educación perciben que la entidad les brinda oportunidad de capacitar y desarrollarse.</p> <p>h. <u>Meta cuantitativa</u>: El 100% de servidores del Ministerio de Educación han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación.</p>	<p>▪ <u>Indicador</u>: Cantidad anual de horas/persona en programas de capacitación al año en programas/Número total de horas de capacitación anual del Ministerio de Educación.</p>



6. EJES Y CONTENIDOS A DESARROLLAR

En términos de lo que podríamos llamar el currículo del proceso de capacitación para el desarrollo de capacidades, proponemos seis ejes, que se desprender de la relación directa con los objetivos que se esperan sean alcanzados a lo largo del proceso.

Asimismo además que cada eje tiene un correlato con aquellos temas y contenidos que se cree pueden ayudar a encajar los aspectos teóricos y prácticos de la oferta formativa puesta en marcha a través de la dinámica que se ejecutará.

En tal sentido se ha delineado como ejes y contenidos los siguientes:

EJES	CONTENIDOS
I. GESTIÓN DEL CAMBIO	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión educativa y buen gobierno en educación - Gestión de la transformación educativa. - Desarrollo organizacional y sistemas de gestión por procesos. - Sistema y estándares de calidad de la gestión. - Rol del servidor público del Ministerio de Educación en el proceso de transformación educativa. - Liderazgo gerencial - Ética pública, transparencia y políticas de moralización en el sector - Gestión de conflictos - Interrelación con medios de comunicación y actores locales, regionales y nacionales (Media Training) - Atención al usuario
II. DESARROLLO CURRICULAR Y GESTIÓN DE LOS APRENDIZAJES	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo curricular. - Modelo pedagógico centrado en el aprendizaje. - Gestión educativa centrada en los aprendizajes. - Acompañamiento pedagógico. - Ruralidad y modelos pedagógicos multigrado - Estándares educativos y mapas de progreso. - Medición y evaluación de los aprendizajes - Técnicas para formulación de textos, material educativo y guías metodológicas - Desarrollo de las matemáticas - Programación curricular en las IE - Formulación y evaluación de marcos curriculares - Estrategias de capacitación y acompañamiento al desarrollo curricular - Diseño, validación y evaluación de recursos pedagógicos
III. DESARROLLO DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología de formación de formadores. - Criterios y estrategias para la formación y asistencia técnica a regiones. - Equipo de facilitadores en planificación. - Equipo de formadores para acompañantes pedagógicos. - Equipo de asistencia técnica en desarrollo curricular. - Estándares de aprendizaje y estrategias de acompañamiento - Metodologías de enseñanza - aprendizaje - Pedagogía para la formación de adultos en servicio - Formación, monitoreo y evaluación de programas de formación y capacitación docente. - Estándares de evaluación del desempeño docente - Educación virtual y uso de las TIC en los procesos de aprendizaje

[Handwritten signature]
 SUPERVISADO



[Handwritten signature]



IV. DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> - 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 -
V. GESTIÓN DESCENTRALIZADA DE LA EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoques de la gestión: derechos, equidad. - calidad educativa, interculturalidad, gestión por resultados y gestión descentralizada. - Marco normativo de la gestión pública y descentralización educativa. - Descentralización, roles y funciones de los niveles de gobierno en la gestión educativa. - Gestión por resultados de la educación en el proceso de descentralización. - Protocolo de relacionamiento e intervención en las regiones - Planeamiento y gestión de políticas, planes y programas de educación. - Metodologías de costeo de políticas y programas. - Programación presupuestal. - Formulación, implementación y evaluación de proyectos de inversión pública en educación. - Seguimiento, monitoreo y evaluación del Planeamiento y Programación. - Gestión de la información. - Ley del Procedimiento Administrativo General. - Procesos y gestión administrativa. - Sistemas articulados y soporte tecnológico de procesos. - Sistema Integrado de Administración Financiera. - Sistema Integrado de Gestión Administrativa. - Contratación y adquisiciones del Estado. - Monitoreo y supervisión de Proyectos de Inversión Pública. - Competencias sobre el Sector Educación según nivel de gobierno - Plan de Transferencias -







VI. CAPACIDADES COMPLEMENTARI AS	<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad sobre Patrimonio de bienes muebles e inmuebles. - Cuadro de mando (BSC). - Curso de SPSS (Estadística) - Office 2010 Nivel Básico - Office 2010 Nivel Intermedio y Avanzado - Diseño Gráfico - Microsoft Project - Sistemas de Información Geográfica - Desarrollo WEB y Aplicaciones (JAVA, PHP y .NET) - Metodologías para el desarrollo de Software - Sistema de Archivos en la Gestión Pública - Campañas sociales y desarrollo de estrategias de comunicación - Marketing y Estrategias - Supervisión de Obras Públicas y Control de Prestaciones Adicionales de Obras - Expedientes Técnicos de Obras Públicas, Costos y Presupuestos - Saneamiento de Bienes Muebles e Inmuebles, Habilitación Urbana y Edificación (Valorización, ejecución y Liquidación de Obras Públicas - Logística y Gestión de Almacenes
---	---

P.

SUBAPROBADO



ANEXO 1**Distribución de Personal del Ministerio de Educación, según vínculo contractual a noviembre 2011**

DEPENDENCIA	REGIMEN LABORAL				TOTALES
	CAS	D. LEG. 276	D. LEG. 726	LEY PROF.	
ALTA DIRECCION	4				4
APEC - FORO DE COOPERACION ECONOMICA ASIA PACIFICO	2				2
CADER - COMISION DE ATENCION DE DENUNCIAS Y RECLAMOS	37				37
CASA DE LA LITERATURA	8				8
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
DCU - DIRECCION DE COORDINACION UNIVERSITARIA	8	1			9
DEI - DIRECCION DE EDUCACION INICIAL	54	1			55
DEIB - DIRECCION DE EDUCACION INTERCULTURAL Y BILINGUE	19				19
DEP - DIRECCION DE EDUCACION PRIMARIA	38				38
DER - DIRECCION DE EDUCACION RURAL	13				13
DES - DIRECCION DE EDUCACION SECUNDARIA	46			1	47
DESP - DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR PEDAGOGICA	38	7		1	46
DESTP - DIRECCION DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICA Y TECNICO PRODUCTIVA	27				27
DIECA - DIRECCION DE EDUCACION COMUNITARIA Y AMBIENTAL	23				23
DIGEBA - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA	3				3
DIGEBE - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION BASICA ESPECIAL	30				30
DIGEBR - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION BASICA REGULAR	9				9
DIGEBIR - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION INTERCULTURAL BILINGUE Y RURAL	4				4
DIGESUT P - DIRECCION GENERAL DE EDUCACION SUPERIOR Y TECNICO PROFESIONAL	3				3
DIGETE - DIRECCION GENERAL DE TECNOLOGIAS EDUCATIVAS	113	9			122
DIPEBA - DIRECCION DE PROGRAMAS DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA	18				18
DIPECUD - DIRECCION DE PROMOCION ESCOLAR CULTURA Y DEPORTE	37	6			43
DISDE - DIRECCION DE INVESTIGACION SUPERVISION Y DOCUMENTACION EDUCATIVA	10	12		1	23
DITOE - DIRECCION DE TUTORIA Y ORIENTACION EDUCATIVA	44	2		1	47
DM - DESPACHO MINISTERIAL	13	3			16
ENSAD - ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE ARTE DRAMATICO	21			24	45
ENSB - ESCUELA NACIONAL SUPERIOR DE BALLE	18	4		15	37
FONDEP - FONDO NACIONAL DE DESARROLLO EDUCATIVO	18				18
IPEBA - INSTITUTO PERUANO DE CERTIFICACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA BASICA	28				28
OAAE - OFICINA DE APOYO A LA ADMINISTRACION DE LA EDUCACION	8	13			21
OAJ - OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	17	4	1		22
OBEC - OFICINA DE BECAS Y CREDITO EDUCATIVO	64	19			83
OCI - ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	24	11	1		37
OCSC - OFICINA DE COORDINACION CON INSTITUCIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	9				9
COOPI - OFICINA DE COOPERACION INTERNACIONAL	22	7			29
OCR - OFICINA DE COORDINACION REGIONAL	29				29
OFICINA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA		1			1
OFIN - OFICINA DE INFORMATICA	71	8	1		88
OGA - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	17	5			22
OINFE - OFICINA DE INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA	170	6	42		217
OPC - OFICINA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	15	6			21
OTD - OFICINA DE TRAMITE DOCUMENTARIO	15	12			27
PLANMED - UNIDAD DE MEDICION DE LA CALIDAD EDUCACION	33				33
PPA - PROCURADURIA PUBLICA	25				25
PRONAP - PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION PERMANENTE	108				108
PRONAMA - PROGRAMA NACIONAL DE MOVILIZACION POR LA ALFABETIZACION	445	3		1	449
SG - SECRETARIA GENERAL	9	2		1	12
SINEACE - SISTEMA NACIONAL DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA	5				5
SNJ - SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD	18				18
SPE - SECRETARIA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA	30				30
UABAS - UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	156	40	1		197
UAF - UNIDAD DE ADMINISTRACION FINANCIERA	36	18	4		58
UCG - UNIDAD DE CAPACITACION EN GESTION	14				14
UDECE - UNIDAD DE DESCENTRALIZACION DE CENTROS EDUCATIVOS	14	2			16
UDENA - UNIDAD DE DEFENSA NACIONAL	2	5			7
UEE - UNIDAD DE ESTADISTICA EDUCATIVA	26	6			32
UFCEP - UNIDAD DE FISCALIZACION Y CONTROL PREVIO	13	1	1		15
UNIDAD DE EJECUTORIA COACTIVA	1	3			4
UOM - UNIDAD DE ORGANIZACION Y METODOS	10	1			11
UP - UNIDAD DE PRESUPUESTO	28	3			31
UPER - UNIDAD DE PERSONAL	39	20	1		60
UPROG - UNIDAD DE PROGRAMACION	24	4			28
VMGI - VICEMINISTERIO DE GESTION INSTITUCIONAL	18	1			19
VMGP - VICEMINISTERIO DE GESTION PEDAGOGICA	6	3			9
TOTALES	2436	249	52	45	2782

