



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Resolución Directoral

N° 1494 2023-GRSM/DRE/UGEL-B

Bellavista, **28 JUN 2023**

Visto:

La carta N° 1001-2023-GRSM-DRE/D.O.O. OO-U.E. N° 307-EB/RR. HH, de fecha 28 de junio de 2023, memorándum N° 564-2023-GRSM/DRE/UGEL-B, Informe N° 0295-2023-GRSM-DRE/D.O.OO.UE. N°307-RR.HH, con registro N° 1000, y demás documentos que se adjuntan a la presente;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 16 de la Constitución Política del Perú, la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana; correspondiéndole al Estado coordinar la política educativa y formular los lineamientos generales de los planes de estudios, así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos;

Que, el artículo 73° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que la Unidad de Gestión Educativa Local, es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su Jurisdicción Territorial es la Provincia. Dicha Jurisdicción Territorial puede ser modificada bajo criterios de dinámica social, afinidad geográfica, cultural o económica y facilidades de comunicación, en concordancia con las políticas nacionales de descentralización y modernización de gestión del Estado;

Que, es función de la Unidad de Gestión Educativa local N° 307 – Bellavista, promover y fomentar eventos académicos y culturales que contribuyan a la mejora de la calidad educativa, en el ámbito jurisdiccional, en concordancia con la política del Sector Educación;

Que, el artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, establece que el Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado;

Que, a través de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que integran el sector público;



Que, el artículo 9 del Reglamento de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; así como, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, siendo parte del subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;



Que, el artículo 135 del “Reglamento establece que el Plan de Desarrollo de las Personas” es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potencial las capacidades de los servidores civiles; el Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de la capacitación y su estrategia de implementación;



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

En el actual contexto, el Área de Recursos Humano de la UGEL pone en marcha el “PLAN DE CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN DE LAS PERSONAS ANUALIZADO”, con el objetivo de desarrollar y fortalecer las capacidades de sus servidores para la innovación, el buen desempeño laboral y la gestión de la educación por procesos y resultados;

Que, en el marco de las disposiciones legales antes expuestas, el especialista de Recursos Humanos de la UGEL - Bellavista emitió el **Informe N° 0295-2023-GRSM-DRE/D.O.OO.UE N°307-RR.HH**; a través del cual sustentan la necesidad de aprobar el “PLAN DE CAPACITACION E INDUCCION DE LAS PERSONAS ANUALIZADO”;



Por ello, bajo ese marco normativo, mediante memorándum N° 564-2023-GRSM/DRE/UGEL-B suscrito por el Director de la UGEL Bellavista y la Carta N° 1001-2023-GRSM-DRE/D.O. OO-UE. N°307-RR. HH, de fecha 28 de junio de 2023, suscrito por el especialista de Recursos Humanos solicitan a esta oficina la proyección de la resolución Aprobando el “**PLAN DE CAPACITACION E INDUCCION DE LAS PERSONAS ANUALIZADO**”;

Que habiendo puesto de manifiesto los considerandos descritos y de acuerdo a la legislación vigente;



SE RESUELVE:



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA

1494

"UNIDAD DE LA UNIDAD, LA UNIDAD DEL DESARROLLO"



ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, el "PLAN DE CAPACITACION E INDUCCION DE LAS PERSONAS ANUALIZADO", donde se encuentran establecidas las actividades para el fortalecimiento de las practicas Pedagógicas y Administrativas de nuestra entidad, logrando una Gestión idónea, conforme a los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente resolución;



ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR a través de Secretaria General la presente resolución a las áreas correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
BELLAVISTA



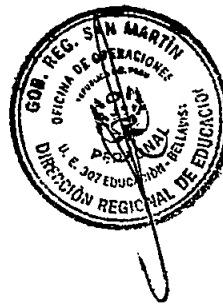
Prof. POEL RUFINO HERRERA BENDEZÚ
Director
UGEL- Bellavista

- Ec
- PRHB/Direc.
- AAPC/Res RR.HH
- YJMR/Plf. Prs
- GPC/Asesor Legal

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL - BELLAVISTA
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

PLAN DE CAPACITACION E INDUCCIÓN DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

2023



INDICE

PRESENTACIÓN	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UGEL BELLAVISTA	8
II. FUENTE DE FINANCIAMIENTO.....	8
III. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	9
IV. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	10



PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación e Inducción de para el personal de la sede institucional es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación –laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. El plan de Capacitación e inducción debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación, esto en el marco de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública que se viene implementando en el Estado Peruano. Dicha política tiene el propósito de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos en todos los sectores.

El Gobierno Regional de San Martín está comprometido con dicha apuesta, centrándose en instalar una gestión moderna, democrática y descentralizada orientada a mejorar la calidad del servicio educativo y, por ende, la calidad de vida de su población; por ello la Unidad de Gestión Educativa Local Bellavista (UGEL BELLAVISTA).

Con ese propósito y para su concreción la Unidad de Gestión Educativas Bellavista inició la formulación concertada y participativa el Plan de Capacitación e Inducción de los profesionales de los equipos de las áreas de la institución.

El presente plan se organiza en tres grandes bloques: (I) Aspectos generales, en el que se presenta el marco normativo nacional y regional (políticas, lineamientos y objetivos) bajo el cual se alinea la propuesta; (II) Diagnóstico de necesidades de capacitación, en el que se presenta el diagnóstico situacional actualizado de necesidades de capacitación del personal; y (III) Matriz : enfoque, objetivos, estrategia y evaluación (mecanismos, metas e indicadores).

El plan de capacitación e inducción 2023, ha sido elaborado por el Equipo Técnico de la UGEL enmarcado en la política nacional creada para tal fin.



I. ASPECTOS GENERALES

MARCO DE REFERENCIA

En este capítulo se analizan el marco de políticas, normas y documentos de gestión que han emanado en los últimos años en materia de Modernización del Estado, y que dan sustento a los cambios y políticas que se vienen implementando en las instituciones públicas en materia de fortalecimiento de las capacidades y conocimientos de los servidores públicos. Además de proporcionar las bases y regulaciones sobre las cuales las instituciones de nuestro sector deben determinar el alcance y naturaleza de su participación política, de gestión y de administración.

Este marco de referencia nos permite dar una mirada integradora e interrelacionada sobre el sustento que los diferentes niveles de gobiernos y sus instancias deben considerar para la elaboración de sus documentos de gestión como es el Plan de Capacitación e Inducción al personal de la institución.

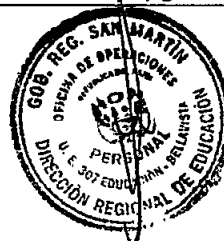
También nos permitirá verificar si hay conflictos e inconsistencias entre las diferentes partes que dan forma a este marco legal y analizar las normas nuevas o de reciente creación y ubicar aquellas que han sido actualizadas u otras que ya son obsoletas y puedan aún estar vigentes.

Asimismo, este análisis nos permitirá ubicar el sustento para demandar y gestionar los recursos económicos y financieros para implementar las acciones planificadas.

1.1 MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO DE REFERENCIA

Aquí se describen las políticas emanadas desde la PCM y SERVIR, normas que sustentan la elaboración del Plan de Capacitación e Inducción, emitido principalmente por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ente rector en la materia, y comprenden:

POLÍTICAS Y NORMAS	
Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (DS N° 004-2013-PCM)	El Estado Peruano da un nuevo impulso al proceso de modernización y descentralización de la gestión pública con la finalidad de avanzar hacia una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano y al desarrollo del país. Esto implica una transformación de sus enfoques y prácticas, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público. D.S. N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
Plan de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016 (RM N° 125-2013-PCM)	Este instrumento define los objetivos, las acciones y los indicadores para la implementación de la Política Nacional de Modernización para el período 2013-2016. En el Objetivo específico N° 5 señala: "Asegurar la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan. Acción c.- Diseñar y ejecutar programas de cambio cultural en las entidades priorizando gestión por resultados y gestión por procesos.



<p>Reforma del Servicio Civil – SERVIR. Decreto Legislativo N° 1023, que aprueba la creación de SERVIR.</p>	<p>La finalidad es mejorar el desempeño de los servidores públicos estableciendo el mérito como principio y fuente de derechos. Son características del servicio civil meritocrático: la profesionalización de las personas al servicio del Estado, la capacidad, la vocación de servicio, el mérito, la eficacia en el desempeño, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores democráticos.</p>
<p>Ley del Servicio Civil N° 30057</p>	<p>Tiene por finalidad (Artículo 10) promover el desarrollo de las personas que integran el servicio civil a fin de que presten servicios de calidad a los ciudadanos y por ende la entidad pública alcance mayores niveles de eficiencia y eficacia.</p> <p>El Artículo 13, estipula que 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.</p>
<p>Reglamento general de la Ley N° 30057, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM</p>	<p>Artículo 9 sobre la capacitación señala que tiene la finalidad de cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Artículo 19, sobre compromisos asociados a la capacitación los servidores beneficiados con acciones de formación laboral, deberán como mínimo:</p> <p>Comprometerse a permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación, o en su defecto el remanente según corresponda, en atención a la directiva aprobada por SERVIR.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad cuando corresponda. - Sujetarse a las penalidades establecidas en caso de incumplimiento. - Cumplir con los requerimientos de evaluación de la capacitación que le sean solicitados. - Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución.
<p>Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)</p>	<p>Instrumento de gestión que busca mejorar las acciones de capacitación/formación y evaluación conforme a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).</p>
<p>Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE)</p>	<p>Establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, que señala entre otros que el PDP Anualizado debe contener como mínimo: objetivos de la capacitación en alineación al marco estratégico de la entidad, identificación de principales brechas de necesidades de capacitación; definición del método de evaluación de las metas de capacitación, identificación de las acciones anuales de capacitación con el detalle de sus objetivos, personas involucradas, cronograma de implementación y el financiamiento de la capacitación.</p>
<p>Decreto Legislativo N° 1025</p>	<p>Que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.</p>

A nivel regional el marco normativo analizado para elaborar el Plan de Capacitación e Inducción de la UGEL Bellavista, son aquellos que implican la modernización del Gobierno Regional, a cuya organización se adscribe como órgano de línea perteneciente a la Dirección Regional de Educación - DRESM y esta a su vez a la Gerencia de Desarrollo Social, asimismo las directivas emanadas desde la misma DRESM que coadyuvan a alinear



este proceso en favor de los objetivos institucionales.

Al respecto, conviene señalar los siguientes documentos técnicos y normativos generados desde el nivel regional que se ha tomado en cuenta y contribuyen a entender las necesidades institucionales:

- Ordenanza Regional N° 023-2018-GRSM/CR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Gobierno Regional de San Martín.
- Res. Regional Directoral N° 0511-2006-DRESM, que aprueba el Proyecto Educativo Regional de la DRE-GRSM y lo reconoce como el instrumento de gestión de la educación que define la visión del sector en el departamento al 2021, y que está en línea con el Proyecto Educativo Nacional y las Políticas Educativas Nacionales.
- Ordenanza Regional N° 024-2007-GRSM/CR, que oficializa y ratifica el Proyecto Educativo Regional, que determina 5 Políticas Regionales Educativas y 21 Lineamientos de Política.
- Ordenanza Regional N° 011-2010-GRSM/CR, que aprueba el Modelo de Gestión Educativa Regional.
- Ordenanza Regional N° 030-2018 -GRSM/CR, que aprueba el Plan de Desarrollo Regional Concertado San Martín al 2030, elaborado en el marco del Plan Bicentenario, y que recoge el interés del Gobierno Regional por mejorar la calidad educativa.
- Resolución Directoral Regional N° 1365-2023-GRSM-DRE, que aprueba la Estructura Funcional de la Dirección Regional de Educación.

Asimismo, en el siguiente cuadro se identifican objetivos y estrategias en documentos de políticas y de gestión que alinean y sustentan la elaboración del Plan de Capacitación e Inducción de las Personas, en el sector y en sus instancias.

DOCUMENTOS ANALIZADOS	OBJETIVOS O RESULTADOS	ESTRATEGIAS
PEN	4. Una gestión descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.	4.1 Gestión educativa eficaz, ética, descentralizada y con participación de la ciudadanía.
PESEM	6. NUEVA GESTIÓN: Descentralizada, participativa, transparente y basada en resultados.	6.1 Impulsar una reforma de la gestión en todos los niveles, basada en la articulación intergubernamental concertada: Definición de roles, fortalecimiento de modelos de gestión, Sistemas de planeamiento e información, Sistema anticorrupción y transparencia, Gestión orientada a resultados.
PDC DEL GRSM AL 2030	4. Garantizar la gobernabilidad y gobernanza territorial en base a la descentralización, modernización y transparencia pública en un ambiente de democracia	4. Fortalecer el desarrollo de capacidades en gestión pública con enfoque territorial en la región.

Queda claro que en todos los documentos revisados existen líneas estratégicas y de acción que concuerdan y se alinean al a la propuesta de capacitación e inducción



del personal de la sede institucional.

1.2 MARCO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

El presente Plan 2023 de la UGEL BELLAVISTA, tiene por finalidad desarrollar y fortalecer las capacidades de sus servidores para la innovación, el buen desempeño laboral y la gestión de la educación por procesos y resultados.

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

1.2.1 VISIÓN INSTITUCIONAL

Al 2023 la educación de la provincia de Bellavista, forma con equidad y calidad ciudadanos autónomos, solidarios, justos, con vocación humanista que contribuyen con su esfuerzo y creatividad a forjar una sociedad democrática, ética y progresista, con definida identidad local, regional y nacional, abierta a la cultura universal, con una filosofía de desarrollo sostenido del potencial eco-ambiental e intercultural; que sustentan sus esperanzas de desarrollo material y espiritual en armonía con el avance de la ciencia y tecnología y los retos que plantea el mundo globalizado.

1.2.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

Liderar la mejora de la calidad y equidad educativa, implementando acciones de planificación y capacitación docente en gestión, contenidos disciplinares, currículo y materiales educativos, tendientes a alcanzar los objetivos educacionales en la EBR, CEBE, CEBA, CETPRO y Educación Superior No Universitaria, priorizando el desarrollo de competencias comunicativas y matemáticas; teniendo como ámbito de intervención programas, instituciones y redes educativas, y la participación plena de las autoridades locales y la sociedad civil.

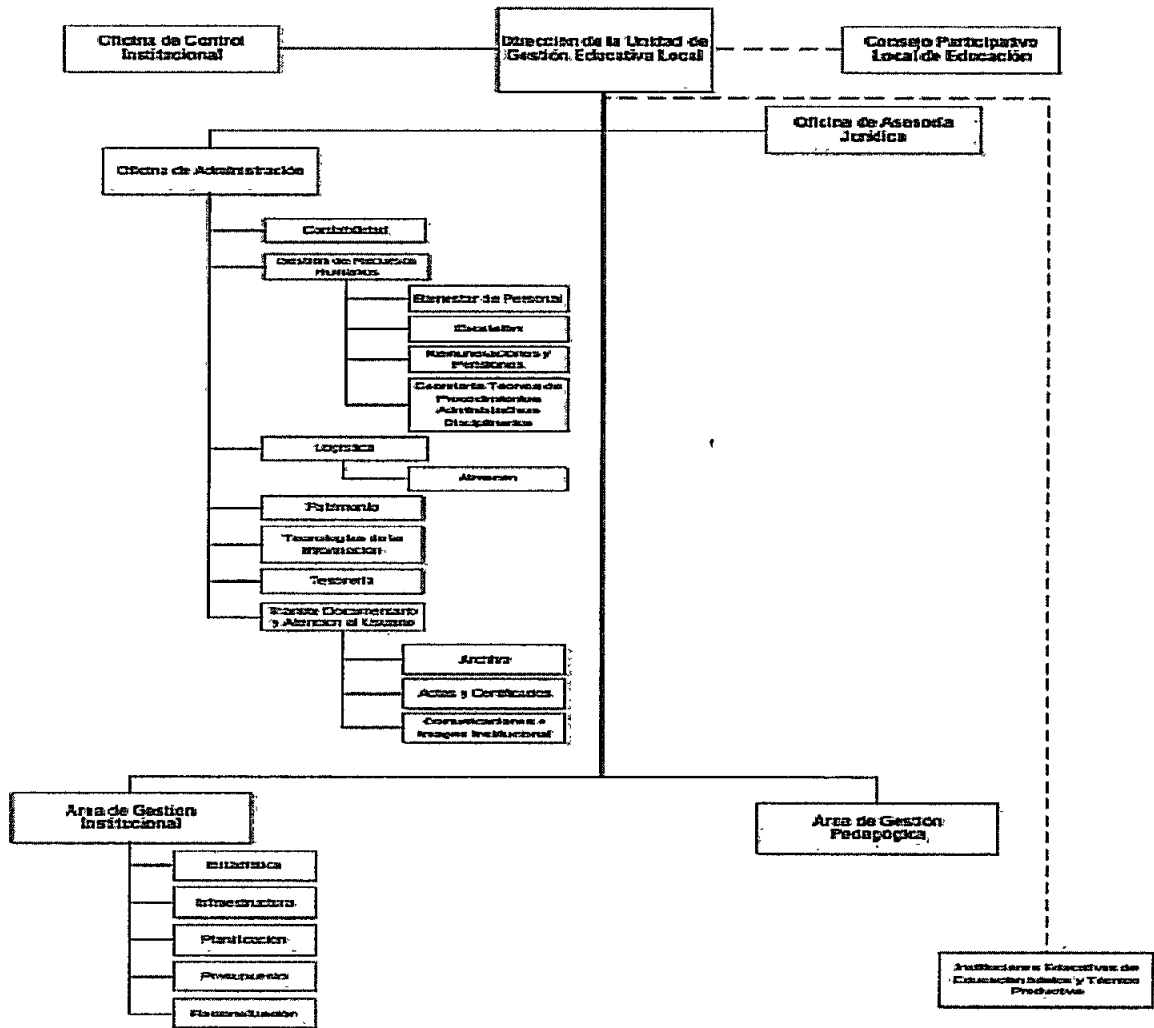
1.2.3 PLAN PROGRAMÁTICO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL BELLAVISTA

El objetivo del Plan Programático de Modernización de la Gestión Educativa de la UGEL Lamas es: Brindar asistencia técnica y estrategias formativas, así como supervisar, y evaluar la gestión de las instituciones educativas públicas y privadas de Educación Básica y Centros de Educación Técnico - Productiva de su jurisdicción, en lo que corresponda, para la adecuada prestación del servicio educativo; y atender los requerimientos efectuados por la comunidad educativa, en el marco de la normativa del Sector Educación.



ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UGEL BELLAVISTA

Organigrama Funcional de las Unidades de Gestión Educativa Local



II. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

El financiamiento del presente plan está sujeto a las transferencias presupuestales por el cumplimiento de los compromisos de desempeño, y se ejecutaría a partir del tercer trimestre de año fiscal.

III. MATRIZ DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

A partir de lo categorizado y priorizado en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el Plan de Desarrollo de Personas se han determinados los siguientes programas de capacitación:



MATRIZ DEL PLAN DE CAPACITACIÓN E INDUCCION DE PERSONAL UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA

N°	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
										COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
01	Varios	Varios	72	Sistema de Control Interno Temas: <ul style="list-style-type: none"> • Implementación del Sistema de Control Interno • Normas de Control Interno: Concepto y objetivos de las N.C.I. • Metodología para la Implementación del Sistema de Control Interno 	Formación Laboral	Curso/conferencia	Aplicación	Virtual	III Trimestre	2,500	0.00
02	Varios	Varios	12	Gestión de Sistemas Gubernamentales Temas: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF SP (Módulo Administrativo, Módulo Presupuestal y Módulo Contable) • Sistema Integrado de Gestión Administrativa – SIGA (Módulo Patrimonio, Módulo Logística y Módulo Tesorería) 	Formación Laboral	Curso/Taller	Aplicación	Virtual	III Trimestre	4,000	0.00
03	Varios	Varios	72	Manual de Procedimientos Temas: <ul style="list-style-type: none"> • Construcción y Evaluación de los procesos en la UGEL 	Formación Laboral	Curso/Taller	Aplicación	Virtual	III Trimestre	2,000	0.00



04	Varios	Varios	72	<p>Herramientas Tecnológicas</p> <p>Temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Herramientas de organización de Word. Herramientas de Excel. Uso de fórmulas básicas de Excel en la planificación. Herramientas de Excel. Elaboración de gráficos estadísticos. 	Formación Laboral	Curso/conferencia	Aprendizaje	Virtual	III Trimestre	2,000	0.00
05	Varios	Varios	72	<p>Gestión de la cultura y del clima laboral</p> <p>Temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> La Gestión Pública y su relación con la cultura y el clima laboral Construyendo agradables ambientes de trabajo Resolución de conflictos Conciliación de vida laboral y personal Cultura del afecto y la inteligencia emocional en el marco de la prevención y control del COVID19. 	Formación Laboral	Curso/Taller	Aprendizaje	Virtual	III Trimestre	2,000	0.00

IV. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo y evaluación se realizarán a partir del III trimestre, con informe del área de Recursos Humanos.

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BELLAVISTA
PERPUNAL
ARQUIMEDES F. PINEDO CHUMALL
ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS