

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 005452 -2025-GRL-GREL-UGELAA-D

Yurimaguas, **28 MAR. 2025**

Visto:

El Memorando N° 1375-2025-GRL-GREL-UGELAA-RH, de fecha 28/03/2025 y el Oficio N° 227-2025-GRL-GRELUGELAA-AA, de fecha 28/03/2025, y;

CONSIDERANDO:

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;

Que, en el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva, se establece que el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que, en el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se establece que "Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública";

Que, en el numeral 5.2.4, de la Directiva aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIRPE, indica que el Comité de la Planificación de la Capacitación, es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y generar condiciones favorables para la adecuada implementación del mismo;

Que, mediante Resolución Directoral N° 005451 de fecha 28 de marzo de 2025, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación por un periodo de 03 años (2025-2027) de la Unidad de Gestión educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas;

Que, mediante Informe N° 047-2025-GRL-GREL-UGELAA-RR.HH, de fecha 28 de marzo de 2025, el Jefe del Equipo de Recursos Humanos, remite el proyecto de PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 de la UGEL Alto Amazonas, según estructura y lineamientos que establece la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". Señalando que, el citado Plan de Desarrollo de las personas PDP -2024, ha sido revisado y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación de la UGEL Alto Amazonas, según consta en el acta, de fecha 28/03/2025, adjunto al presente;

Que, por lo expuesto resulta pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2025 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, mediante el presente acto resolutorio; y,

INFORMES Y CONTACTO:

- www.gob.pe/ugelaltoamazonas
- Calle: Tacna N°802 - Yurimaguas





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA" RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 005452 -2025-GRL-GREL-UGELAA-D

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR-PE, Directiva que aprueba las "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 y demás disposiciones legales vigentes;

Estando a lo informado por el Órgano de Dirección, Equipo de Personal y con la visación de los Directores de las Áreas de Asesoría Jurídica, Gestión Institucional y Administración de la Unidad de Gestión educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas.

En uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 04-2022-GRL-CR, del 11 Marzo 2022 y en aplicación del Memorándum N° 1375-2025-GRL-GREL-UGELAA-D, del 28.03.2025.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 de la Unidad de Gestión educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR, a la Oficina de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las personas - PDP 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO.- PUBLICAR, la presente resolución directoral en el portal web de la entidad (<https://www.gob.pe/ugelaltoamazonas>), dentro de los cinco (5) días posteriores a la fecha de su emisión.

Regístrese y Comuníquese,



Prof. HUGO GUZMÁN VALLES
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - Yurimaguas.

UGELAA/HGV
ADM/JEVdR
RR HH/MMrr
PROY/GEPR
28/03/2025
DISTRIBUCIÓN:
Dirección Regional de Educación de Loreto
- Escalafón
- AIRHSP
- Nexus
- Presupuesto
- Interesados

INFORMES Y CONTACTO:

- www.gob.pe/ugelaltoamazonas
- Calle: Tacna N°802 – Yurimaguas



**PLAN DE
DESARROLLO
DE PERSONAS -
PDP 2025**

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS – YURIMAGUAS

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	3
II.	MARCO NORMATIVO	3
III.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	4
IV.	MISIÓN Y VISIÓN	5
V.	ESTRUCTURA ORGÁNICA	5
VI.	OBJETIVO GENERAL	6
VII.	NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD.	6
VIII.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):	6
IX.	FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN..	9
X.	MATRIZ PDP	9

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del año 2025 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

El factor humano es el principal componente de nuestra Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento y desarrollo de sus capacidades permitirá cumplirlos.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. MARCO NORMATIVO

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 141-2016-SERVIR-PE "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE, "Guía de Evaluación de Capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas".
- Decreto Supremo N°004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2002-PCM.



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación rendimiento para el sector público, y su reglamento, aprobado por decreto supremo N° 009-2010-PCM.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Resolución de Secretaría General N° 533-2016-MINEDU, aprueba el "Modelo de Gestión de la Capacitación" Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

La UGEL Alto Amazonas, se articula con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2026, el mismo que se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional (PEI):

1. Fortalecer el desarrollo de aprendizajes de calidad según el Currículo Nacional para estudiantes de Educación Básica.
2. Fortalecer el acceso a una formación de calidad con equidad en los estudiantes de la educación técnico-productiva y superior (tecnológico, artístico y universitario).
3. Fortalecer el desarrollo socioafectivo de los estudiantes a través de escuelas seguras y saludables.
4. Fortalecer el desarrollo profesional docente.
5. Mejorar la provisión de calidad de recursos e infraestructura educativa para los estudiantes.
6. Modernizar la gestión y financiamiento institucional y del sistema educativo.
7. Implementar la gestión de riesgo de desastres en el Ministerio de Educación.
8. Fortalecer el compromiso de los agentes sociales a favor de la educación de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

IV. MISIÓN Y VISIÓN:

Misión:

"Brindar a los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa condiciones adecuadas de calidad, efectividad, transparencia, igualdad de oportunidades y pertinencia de la prestación del servicio educativo".

Visión:

"Al 2030, los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa, desarrollen competencias de educación pertinentes, científicas, tecnológicas, productivas, humanistas y de calidad; con hábitos saludables, que promueva la interculturalidad, el desarrollo sostenible y la inserción en el mundo laboral".

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

La Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - Yurimaguas cuenta con la siguiente estructura orgánica:

1. Órgano de Dirección
 - a. Dirección de Unidad de Gestión Educativa Local.
2. Órgano de Control
 - a. Órgano de Control Institucional.
3. Órganos de Participación y vigilancia
 - a. Consejo Participativo Local de Educación – COPALE.
4. Órgano de Asesoramiento
 - a. Área de Asesoría Jurídica.
 - b. Área de Gestión Institucional.
5. Órgano de Apoyo
 - a. Área de Administración.

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

- 6. Órgano de Línea
 - a. Área de Gestión Pedagógica.

- 7. Órganos Desconcentrados
 - a. Instituciones Educativas.
 - b. Centro de Educación Técnico Productiva.

VI. OBJETIVO GENERAL

Gestionar el Plan de Desarrollo de Personas 2025 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - Yurimaguas, para el desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias y capacidades en el desempeño de los servidores, en sus puestos de trabajo, para la mejora del servicio educativo.

VII. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD:

Al 20 de marzo del 2025 la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - Yurimaguas cuenta con 99 servidores que laboran en los siguientes regímenes laborales:

Régimen Laboral D.L. N° 276	Régimen Laboral D.L. N° 1057	Régimen Laboral Ley N° 29944	Total de servidores
37	39	23	99

VIII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):

El diagnóstico de necesidades de capacitación ha sido elaborado en base a la matriz de requerimiento de necesidades de capacitación solicitado a las Áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas - Yurimaguas, asimismo de acuerdo a las necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil, según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, las cuales están detalladas en la MATRIZ DE NECESIDADES.

En ese sentido, se pudo identificar en total 4 acciones de capacitación requeridas por las áreas y/u órganos que lo conforman.



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

MATRIZ DNC 2025

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Dificultad de los servidores para desarrollar las acciones que devienen del Sistema de Control Interno	Sistema de Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer sobre los fundamentos del Sistema de Control Interno: autocontrol, autorregulación y autogestión	Promover la eficiencia, eficacia y transparencia en la entidad, de tal manera se resguarda los recursos y bienes del estado	50	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	3000	0	3000
2	Dificultad para identificar, analizar críticamente, y solucionar problemas de manera íntegra, transparente con ética pública que se evidencia a través de la conducta cotidiana del servidor público y que impactan en la gestión organizacional	Curso en Integridad y ética en la función pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer e interiorizar en la conducta cotidiana del servidor público el concepto de integridad y ética en la función pública	Actuar y resolver problemas de manera transparente, eficaz, coherente con el sistema de valores y éticos	50	CURSO	E	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	3000	0	3000



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

3	Dificultad de los servidores para la elaboración y ejecución de los planes de Acción, que devienen de los servicios de control	Servicios de Control	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la normativa correspondiente a los servicios de control tales como el control previo, simultáneo y posterior.	Aplicar las técnicas para la elaboración y ejecución adecuada de los Planes de Acción	10	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	2000	0	2000
4	Desconocimiento del modelo de Integridad	Modelo de integridad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los lineamientos correspondientes a la normativa y políticas de integridad del sector educación	Elaborar, articular y ejecutar las acciones del programa de integridad en las diversas actividades en el 2025	7	TALLER	E	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	1	0	0	0
Total 8000																








"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

IX. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

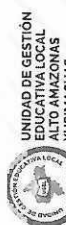
La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP 2025 de la entidad, de acuerdo a lo comunicado por la Oficina de Presupuesto es de S/ 8,000.00. Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

En ese sentido, en la matriz DNC, se muestra el presupuesto estimado para las Capacitaciones identificadas, distribuyendo así el presupuesto que se ha formulado en base a los precios promedios y estimados del mercado.

X. MATRIZ PDP

Para la elaboración de la Matriz PDP se utilizó la Matriz DNC, teniendo en cuenta las acciones de capacitación priorizadas, necesidades identificadas y presupuesto asignado.

Asimismo, el Comité de Planificación de la Capacitación se reunió para validar y asegurar que las acciones de capacitación contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad previo a la presentación al Titular de la Entidad.



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

MATRIZ PDP 2025

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	HABILIDADES SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	3000	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso en Integridad y ética en la función pública	Formación Profesional	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	2	3000	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Servicios de Control	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	2000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modelo de integridad	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
												TOTAL	8000	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]