



Resolución Directoral Regional

N.º 0983 -2021-GRSM/DRE

Moyobamba, 30 JUL. 2021

VISTO: el Memorando N° 0203-2021-GRSM/DRESM/D, de fecha 26 de julio de 2021, asignado con expediente N° 019-2021951094, sobre aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la Dirección Regional de Educación San Martín, correspondiente al año 2021; y demás documentos adjuntos, en un total de trece (13) folios útiles, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28044, Ley General de Educación en el artículo 76 establece que: "La Dirección Regional de Educación es un órgano especializado del Gobierno Regional responsable del servicio educativo en el ámbito de su respectiva circunscripción territorial. Tiene relación técnico-normativa con el Ministerio de Educación. La finalidad de la Dirección Regional de Educación es promover la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología. Asegura los servicios educativos y los programas de atención integral con calidad y equidad en su ámbito jurisdiccional, para lo cual coordina con las Unidades de Gestión Educativa local y convoca la participación de los diferentes actores sociales";

Que, por Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado en el artículo 1.1 se declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático y descentralizado al servicio del ciudadano;

Con Ordenanza Regional N° 035-2007-GRSM/CR de fecha 23 de octubre de 2007, en el artículo primero se resuelve "Declárese en Proceso de Modernización la gestión del Gobierno Regional de San Martín, con el objeto de incrementar su eficiencia, mejorar la calidad del servicio de la ciudadanía, y optimizar el uso de los recursos", y en el artículo segundo establece "El Proceso de Modernización implica acciones de Reestructuración Orgánica, Reorganización Administrativa, fusión y disolución de las entidades del Gobierno Regional en tanto exista duplicidad de funciones o integrando competencias y funciones afines";

Por Ordenanza Regional N° 023-2018-GRSM/CR, de fecha 10 de setiembre de 2018, en el artículo primero se resuelve "Aprobar la modificación del Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Gobierno Regional de San Martín;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores para el buen desempeño y es un estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, de acuerdo con el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas 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, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores





Resolución Directoral Regional

N.º 0983 -2021-GRSM/DRE

civiles; debiendo definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, con el objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas 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, de acuerdo con el numeral 5.2.7 de la Directiva, 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, de conformidad con el numeral 6.4 de la Directiva, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; siendo que la etapa de Planificación, tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la precitada Directiva, establece que corresponde al Comité de Planificación de Capacitación validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el numeral 8.3 de la Directiva, estipula que las entidades presentan ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil sus respectivos Planes de Desarrollo de las Personas a través del correo pdp@servir.gob.pe, los cuales son publicados en el portal web www.servir.gob.pe/pdp;

Que, mediante Acta de Validación de Plan de Desarrollo de las Personas, de fecha 21 de julio de 2021, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección Regional de Educación, conformado mediante Resolución Directoral Regional N° 0411-2021-GRSM/DRE, del 06 de abril de 2021, ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de la DRE San Martín, correspondiente al año 2021, en adelante el PDP 2021 de la DRE San Martín;

Que, con Informe N° 0053-2021-GRSM/DRESM/DO/UE.300/OO/RRHH, de fecha 26 de julio de 2021; la Oficina de Recursos Humanos remite al Director Regional de Educación San Martín, el PDP 2021 de la DRE San Martín, para su aprobación, conforme a lo dispuesto por el numeral 6.4.1.4 de la Directiva;

Que, al respecto, el PDP 2021 de la DRE San Martín, tiene como objetivo incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y cierre de brechas de los servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que se ofrecen a los ciudadanos;





Resolución Directoral Regional

N.º 0983 -2021-GRSM/DRE

Que, mediante Memorando N° 0203-2021-GRSM/DRESM/D, de fecha 26 de julio de 2021, el Director Regional de Educación San Martín, autoriza proyectar la Resolución Directoral Regional por medio del cual se resuelva **APROBAR** el PDP 2021 de la DRE San Martín; por lo que es procedente emitir la presente resolución, debiendo para tal efecto adoptar las acciones administrativas correspondientes;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE; y las facultades conferidas en la Resolución Ejecutiva Regional N° 026-2019-GRSM/GR;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Dirección Regional de Educación San Martín, correspondiente al año 2021; que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER, que la Oficina de Recursos Humanos implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Dirección Regional de Educación San Martín, correspondiente al año 2021 aprobado por el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la Oficina de Recursos Humanos remita copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del correo pdp@servir.gob.pe, de conformidad con el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO CUARTO.- PUBLICAR, la presente resolución y su anexo en el Portal Institucional de la Dirección Regional de Educación San Martín (www.dresanmartin.gob.pe).

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación

Lic. Juan Orlando Vargas Rojas
Director Regional de Educación



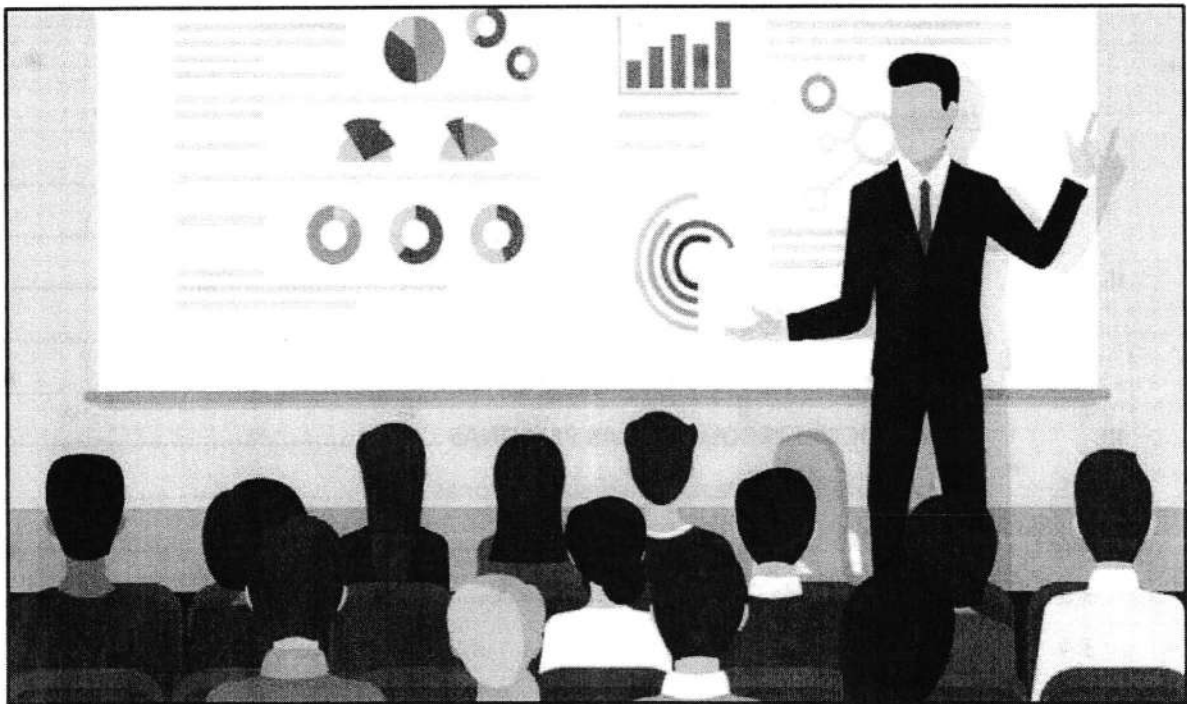
JOVR/DRESM
JJR/RR.HH



San Martín

GOBIERNO REGIONAL
¡El pueblo está primero!

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE EDUCACIÓN**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
2021**



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
1.1. Misión	4
1.2. Visión	4
1.3. Objetivos estratégicos institucionales.....	4
1.4. Estructura Orgánica	4
1.5. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:.....	6
1.6. Marco Legal	6
1.7. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas.....	7
1.7.1. Objetivo General de Capacitación.....	7
1.7.2. Objetivos Específicos de Capacitación	7
II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	7
2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	7
2.2. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas	8
III. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	8
3.1. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas	8
3.2. Responsabilidades	8
3.3. Requerimiento de Capacitación	9
3.4. Modificación del PDP.....	9
IV. INVERSIÓN	10
V. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	10
VI. ANEXO	10



PRESENTACIÓN

La Dirección Regional de Educación, de conformidad con la Ley N° 28044, Ley General de Educación, es un órgano especializado del Gobierno Regional responsable del servicio educativo en el ámbito de su respectiva circunscripción territorial. Tiene relación técnico-normativa con el Ministerio de Educación.

Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Al respecto, una de las estrategias que adquiere mayor importancia dentro del nuevo régimen del Servicio Civil, es lo referente al proceso de capacitación, por medio del cual se busca mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Bajo ese contexto, la Dirección Regional de Educación San Martín, a través de la Oficina de Recursos Humanos elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, como un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de la entidad.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 de la Dirección Regional de Educación San Martín (en adelante, el PDP 2021 de la DRE San Martín), ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, en observancia a los Lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE.

El objetivo del PDP 2021 de la DRE San Martín 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.



I. ASPECTOS GENERALES

La Dirección Regional de Educación es el órgano de línea de la Gerencia Regional de Desarrollo Social responsable de proponer, implementar y conducir las políticas del sector en materia educativa en el ámbito regional; para tal efecto, se encarga de dirigir, ejecutar, supervisar, coordinar, administrar y controlar programas, planes, proyectos, estudios de investigación y procesos técnicos de su competencia, conforme a la Normatividad Nacional, las competencias asignadas y transferidas al Gobierno Regional y las disposiciones establecidas por la Gerencia Regional de Desarrollo Social.

1.1. Misión

"Implementar las políticas del gobierno regional de San Martín, enmarcándolas a los lineamientos de política nacional, en materia de educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología, generando propuestas y ofertas educativas de calidad, pertinentes y contextualizadas, en el marco del PER, de manera concertada y articulada con todas las instancias del sistema educativo y con la sociedad civil, centradas en la formación integral del ciudadano sanmartinense, con una perspectiva de interculturalidad, equidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible".

1.2. Visión

"Al 2021, la DRE-SM se consolida como una institución que contribuye eficazmente a fortalecer la sociedad educadora a través del servicio educativo, con calidad y equidad, para lograr el progreso y la formación integral de ciudadanos, liderando procesos de gestión democrática y descentralizada, desarrollando concertadamente propuestas pedagógicas contextualizadas acorde a las necesidades de la región en el marco del Proyecto Educativo Regional".

1.3. Objetivos estratégicos institucionales

Los Objetivos Estratégicos Institucionales del Gobierno Regional San Martín fueron establecidos con la finalidad de asegurar una ruta estratégica que permita el cumplimiento de la visión al 2021.

A nivel del PEI 2021-2025, el sector educación cuenta con dos Objetivos Estratégicos Institucionales que son:

Cuadro N° 01 Objetivos Estratégicos Institucionales

Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI)

OEI.06: Mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la educación básica en la Región San Martín.

OEI.07: Fortalecer la capacidad técnica de las instituciones de educación superior no universitaria en la región San Martín.

1.4. Estructura Orgánica

De acuerdo con el Manual de Operaciones – MOP de la Dirección Regional de Educación San Martín y las Unidades de Gestión Educativa Local, aprobado por Resolución Directoral



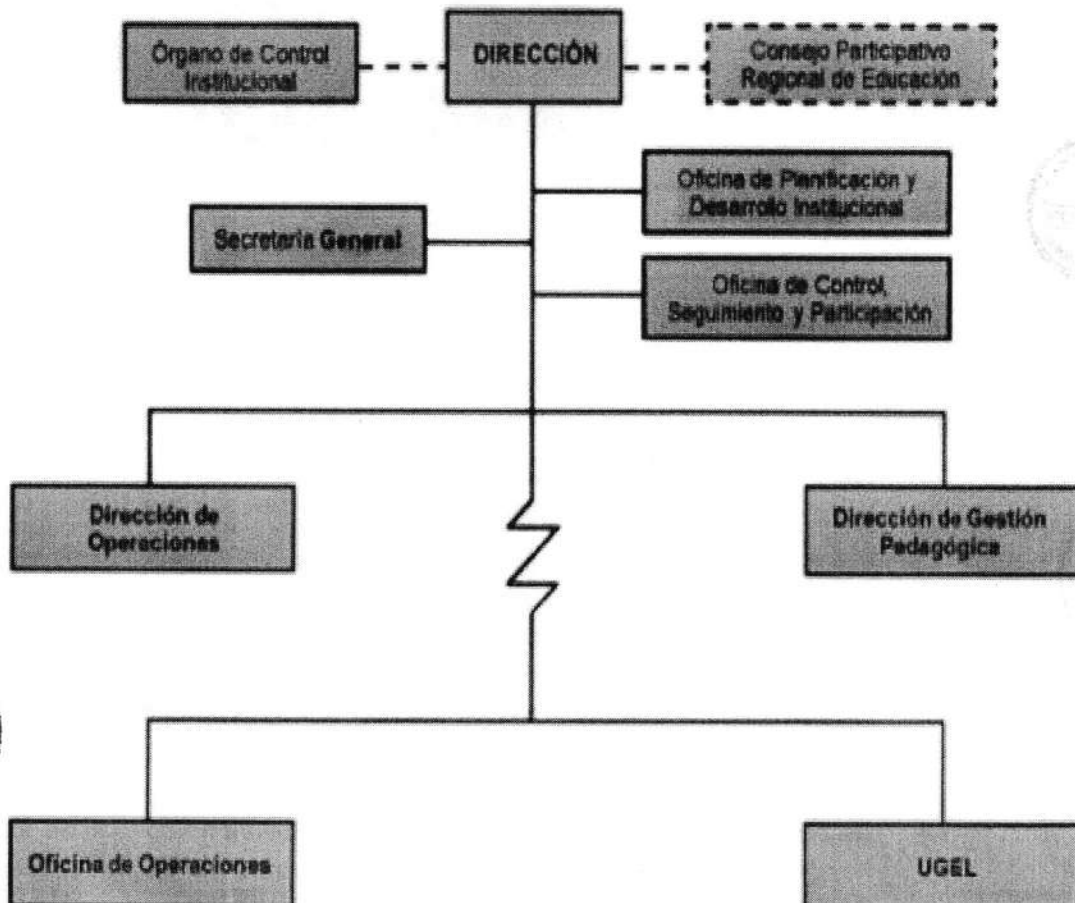
Regional N° 0633-2017-GRSM/DRE, del 06 de junio de 2017; la estructura orgánica actual es la siguiente:

Cuadro N° 02 Estructura Orgánica de la DRE

N°	Nivel Organizacional	Órganos de la DRE
1	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	01.1. Dirección 01.2. Secretaria General
2	ÓRGANO CONSULTIVO	02.1. Consejo Participativo Regional de Educación
3	ÓRGANO DE CONTROL	03.1. Órgano de Control Institucional
4	ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	04.1. Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional 04.2. Oficina de Control, Seguimiento y Participación
5	ÓRGANOS DE LÍNEA	05.1. Dirección de Gestión Pedagógica 05.2. Dirección de Operaciones – Educación
6	ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	06.1. Unidad de Gestión Educativa Local 06.2. Oficina de Operaciones – Educación

Grafico 01 Organigrama de la DRE

ANEXO N° 01: Organigrama de la Dirección Regional de Educación San Martín



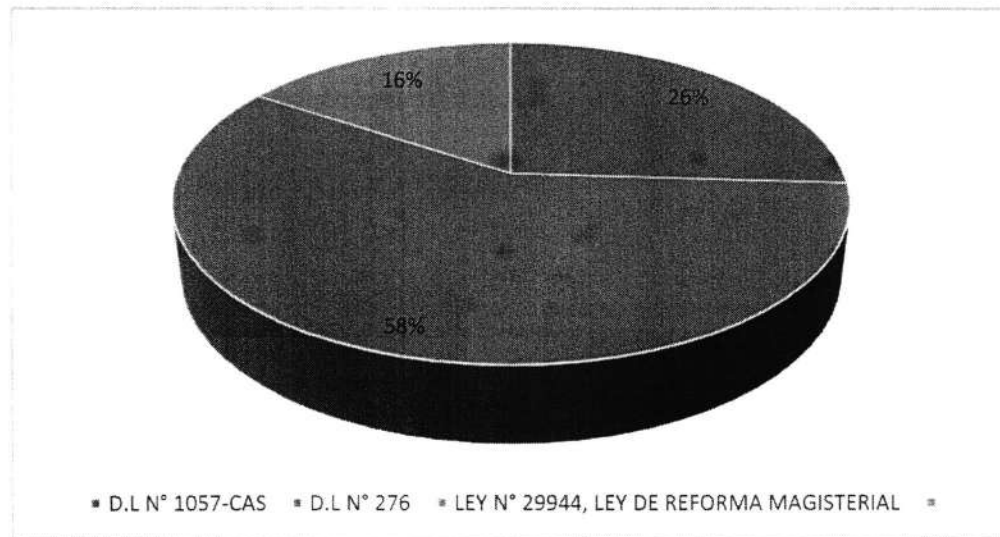
1.5. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

Según el consolidado de personal al 19 de mayo de 2021, la DRE San Martín cuenta con 108 servidores que laboran en una estructura organizacional distribuida en tres regímenes laborales:

Cuadro N° 03 Número de servidores por régimen laboral

Régimen Laboral	Número de servidores
D. L. N° 1057 – CAS	28
D.L. N° 276	63
LEY N° 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL	17
Total de Servidores	108

Grafico 02 Distribución porcentual de los servidores públicos de SERVIR por régimen laboral



1.6. Marco Legal

El PDP 2021 de la DRE San Martín se ha elaborado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones.
- Decreto de Urgencia N° 139-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la Emergencia Sanitaria por la COVID-19.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.



- Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- 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.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19.
- Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.
- 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". Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.

1.7. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas

1.7.1. Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2021, tiene como objetivo 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.

1.7.2. Objetivos Específicos de Capacitación

- Fortalecer las capacidades y competencias técnicas de las y los servidores civiles de la DRE San Martín, con la finalidad de mejorar el desempeño de sus funciones.
- Desarrollar habilidades de las y los servidores civiles, a través del fortalecimiento de habilidades blandas o competencias transversales, que contribuyan al cierre de brechas de nuestros servidores.

II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

2.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se utilizó la metodología establecida por la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

La herramienta para el recojo de la información se realizó a través de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), para lo cual la Oficina de Recursos Humanos de la DRE San Martín, solicitó a cada responsable de los órganos y unidades orgánicas su requerimientos de capacitación, dando como resultado la consolidación y análisis de los requerimientos derivados, los mismos que se detallan en la DNC.



Cabe señalar que, previamente al recojo de la información, la Oficina de Recursos Humanos conjuntamente con la asistencia de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, realizó capacitaciones grupales a cada uno de los responsable de los órganos y unidades orgánicas de la DRE San Martín sobre el correcto llenado de la Matriz de DNC.

2.2. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; el cual comprende el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimiento, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puesto y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

A partir de la información consolidada en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la Oficina de Recursos Humanos de la DRE San Martín, elaboró la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, en donde se detalla las Acciones de Capacitación priorizadas por la entidad. Como resultado el PDP 2021 de la DRE San Martín, considera programar **11 acciones de capacitación**, solo de formación laboral, en temas de especialidad y transversales (cursos, talleres, y conferencias); cuyo detalle se observa en la Matriz de Plan de Desarrollo de las Personas que se adjunta al presente; es preciso indicar que una de las acciones de capacitación que se extrajeron del DNC, se encuentra alineada a las necesidades identificadas por la coyuntura actual que vive nuestro país por el Estado de Emergencia Sanitaria, hecho que ha conllevado a la enseñanza de manera remota de la educación básica regular (EBR) y superior no universitaria.

Prevía a la sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, la Oficina de Recursos Humanos socializó con los integrantes la información contenida en la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar observaciones y subsanaciones previas a la sesión y presentación al Titular de la Entidad, Director Regional de Educación.

III. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

El PDP 2021 de la DRE San Martín está dirigido a todos los servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

3.2. Responsabilidades

- a) **Titular de la entidad:** Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en la DRE San Martín, para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b) **Jefes/Responsables de los órganos y unidades orgánicas:** Son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- c) **Los servidores y servidoras:** Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

¡Fortaleciendo las capacidades, San Martín avanza!



su Reglamento aprobado por el D.S N° 040-2014-PCM; y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

- d) **La Oficina de Recursos Humanos:** Es responsable de cumplir lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por el D.S N° 040-2014-PCM; y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- e) **La Oficina de Abastecimiento:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.
- f) **La Oficina de Planeamiento y Presupuesto:** Informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimiento o habilidades a través de los profesionales de Cooperación Técnica.

3.3. Requerimiento de Capacitación

Los órganos y/o unidades orgánicas de la DRE San Martín, mediante memorando dirigido a la Oficina de Recursos Humanos, solicitaran sus requerimientos de capacitación programados en el PDP 2021 de la DRE San Martín (Anexo N° 1) para los servidores y servidoras a su cargo, indicando el nombre del evento, nombres de los servidores civiles propuestos para la capacitación y régimen laboral (Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial; D.L N° 276; y D.L N° 1057 – CAS), adjuntando los términos de referencia correspondientes y la información relacionada al evento.

Los servidores participantes suscriben el Formato de Compromiso de capacitación, al cual hace referencia el último párrafo del numeral 6.4.2.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

3.4. Modificación del PDP

De acuerdo con lo dispuesto por el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente el PDP puede modificarse cuando:

- La entidad varié algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- La entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de precitada Directiva. Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad.

Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al PDP, debe presentar a la ORH un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de la mencionada Directiva.



El Titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la ORH o el Comité de Planificación de la Capacitación, según corresponda, determinen si corresponde la modificación. Cada entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento. Las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP.

IV. INVERSIÓN

El PDP 2021 de la DRE San Martín, cuenta con presupuesto asignado, cuyo monto es de S/ 2,000.00, que financiará un total de 108 servidores y servidoras en capacitaciones transversales e individuales. La Capacitación se financia total o parcialmente en la categoría presupuestal 9001. Acciones Centrales, en la específica de gasto 23.27.31 Realizado por Personas Jurídicas de la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

V. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Culminado el periodo fiscal, año 2021, la Oficina de Recursos Humanos elabora el informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual es presentado al Director Regional de Educación para revisar y evaluar los resultados obtenidos derivados de la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

VI. ANEXO

Anexo 1: Matriz de DNC

Anexo 2: Matriz PDP 2021



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación
Dirección de Operaciones

Jackelin Japa Richarte
Responsable de Recursos Humanos



ANEXO 1: MATRIZ DE DNC

	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	Se enmarca en la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, aprobado con D.S. N° 003-2015-MC, busca orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana.	Enfoque Intercultural	Formación Laboral	Conferencia	D	7	Comprender el enfoque intercultural para contribuir con la generación de servicios con pertinencia cultural y lingüística que garantice los derechos de la población culturalmente diversa, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y población afroperuana.	Aplicar el enfoque intercultural para contribuir con la generación de servicios con pertinencia cultural y lingüística que garantice los derechos de la población culturalmente diversa, especialmente de los pueblos indígenas u originarios y población afroperuana.	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
2	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea	Varios	Varios	Comprende un conjunto de normas jurídicas nacionales e internacionales, principios éticos ejercidos individual e institucionalmente, así como políticas públicas aplicadas por el Estado que involucran a actores públicos y privados, empoderando a los/las titulares de los derechos en la capacidad de ejercerlos y exigirlos. Se concreta en actitudes que llevan a la práctica el ideal de la igual dignidad de todas las personas, promoviendo cambios en las condiciones de vida de las poblaciones más vulnerables. (Decreto Supremo N° 002-2019-EM - Reglamento de Participación Ciudadana para la realización de Actividades de Hidrocarburos).	Derechos Humanos	Formación Laboral	Conferencia	D	7	Comprender el enfoque de los derechos humanos como sustento de las relaciones basadas en un trato digno, igualitario y sin discriminación.	Aplicar el enfoque basado en derechos humanos en el ejercicio de sus funciones, asegurando un trato digno, igualitario y sin discriminación.	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
3	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea	Varios	Varios	Se encuentra orientado al Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021 (D.S. N° 054-2011-PCM), cuyo Eje Estratégico 1: Derechos fundamentales y dignidad de las personas, Lineamiento de Política 5 de Promoción de la equidad, busca eliminar todas las formas de discriminación entre mujeres y hombres.	Enfoque de Género	Formación Laboral	Conferencia	D	7	Comprender la importancia del enfoque de género para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres	Aplicar el enfoque de género en la gestión pública, para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0



4	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea	Varios	Varios	Se enmarca en el D.S. 092-2017-PCM, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción del Estado Peruano. Objetivo específico 1.4: Promover e instalar una cultura de integridad y de ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía. Así como también en el D.S. 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021. Eje de Política Integridad y lucha contra la corrupción.	Integridad	Formación Laboral	Conferencia	D	7	Comprender el enfoque de integridad para contribuir a la protección del interés común sobre los intereses privados.	Defender el bien común sobre los intereses particulares para elevar los estándares de actuación en el sector público y contribuir a la prevención de prácticas cuestionables y actos de corrupción.	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
5	Órgano de Dirección; Órganos de Línea	Jefes/as de Oficinas	Juan Orlando Vargas Rojas; Jackelin Jopa Richarte; Edwin Ángel Santana Meza; Luis Miguel Alvarado Sepulveda	Está relacionado con el Acuerdo Nacional: Política 34, Ordenamiento y Gestión Territorial. Promueve una acción coordinada y planificada del sector público en todo el territorio nacional. Apuesta por un marco institucional sistémico, con visión estratégica, que promueva la participación de la sociedad civil y coordine con mayor eficiencia y eficacia las acciones del Estado para lograr un desarrollo inclusivo.	Desarrollo Territorial	Formación Laboral	Conferencia	D	6	Comprender la importancia de la gestión estratégica con enfoque de desarrollo territorial contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Generar las condiciones para el diseño e implementación de intervenciones con enfoque de desarrollo territorial contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
6	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea	Varios	Varios	Se encuentra vinculado a la Política 35 del Acuerdo Nacional: Sociedad de la información y sociedad del conocimiento, por el cual se busca fomentar la modernización del Estado, mediante el uso de las TIC, con un enfoque descentralista, planificador e integral.	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	Conferencia	D	6	Comprender el valor estratégico del gobierno digital para hacer más efectivo sus procesos y lograr sus objetivos.	Dirigir proyectos e iniciativas de transformación digital para hacer más efectivo sus procesos y lograr sus objetivos.	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
7	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea	Varios	Varios	Se enmarca en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por D.S. N° 004-2013-PCM, señala como principio fundamental la orientación a la ciudadanía. Ello significa que el Estado y sus entidades deben definir sus prioridades e intervenciones a partir de las necesidades ciudadanas y en función de ello, establecer las funciones y los procesos de gestión que permitan responder más y mejor a esas necesidades con los recursos y capacidades disponibles en cada momento presente.	Calidad de Servicio a la ciudadanía	Formación Laboral	Conferencia	D	7	Comprender los conceptos básicos vinculados a la calidad de servicios en sus actividades contribuyendo a la mejora de los resultados de la gestión.	Incorporar los conceptos básicos vinculados a la calidad de servicios en sus actividades contribuyendo a la mejora de los resultados de la gestión.	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
8	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea	Varios	Varios	Comprende las acciones de cautela previa, simultánea y de verificación posterior que realiza la entidad sujeta a control, con la finalidad que la gestión de sus recursos, bienes y operaciones se efectúe correcta y eficientemente. Su ejercicio es previo, simultáneo y posterior.	Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	7	Comprender los aspectos básicos y relevantes del control interno, siendo estos: el concepto, objetivo, normativa, roles, importancia, componentes y principios del sistema de control, entre otros.	Identificar el concepto general de control interno y explica las características (objetivos, normativa, fundamentos) del control interno en el sector público, reflexionando sobre su importancia y sobre el aporte que hace al mismo desde su rol de funcionario público	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0



9	Dirección de Gestión Pedagógica	Varios	Roberto López Santillán; José Luis Trigozo Paredes; Glenda Reátegui Rubio; Javier Edgar Díaz Chávez; Carlos Gustavo Montalvo Lingán; Oscar Jovani Zambrano Infante; Maribel Bardalez De Tafur; Yrma Portocarrero De Vela; Jhon Elvis Rivera Rojas; Keila Meza Yalta; Emily Rosana Fernández Altamirano.	Busca adecuar los contenidos y actividades de aprendizaje diseñados para la modalidad presencial a la modalidad de enseñanza remota, aplicando estrategias y herramientas pertinentes en entornos de aprendizaje digital para facilitar el logro de los objetivos de aprendizaje	De la clase presencia l a la enseñanz a remota	Formac ión Laboral	Curso	C1	7	Comprender las estrategias y herramientas pertinentes en entornos de aprendizaje digital para facilitar el logro de los objetivos de aprendizaje.	Aplicar estrategias y herramientas pertinentes a entornos de aprendizaje digital para facilitar el logro de los objetivos de aprendizaje en los estudiantes, de manera efectiva.	Reacci ón y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
10	Área de Certificados y Títulos	Varios	Betty Lucila Celis Macedo, Alvin Vela Muñoz	Se enmarca en el registro de la trayectoria educativa del estudiante durante su permanencia en la Educación Básica; a través de la información que se encuentra en las nóminas de matrículas y actas de evaluación (SIGIE). Asimismo, comprende el fortalecimiento del personal en un nivel básico del conjuntos de procesos de registro de información (admisión, matrícula e ingreso de notas) - SIGES	Manejo del Sistema SIAGIE y SIGES	Formac ión Laboral	Taller	C1	7	Comprender la funcionalidad de los programas SIAGIE y SIGES	Manejar los programas SIAGIE y SIGES, que permitan tener información más rápida sobre las evaluaciones de los estudiantes	Reacci ón y Aprendizaje	virtual	III trimestre	0	0
11	Órgano de Dirección, Dirección de Gestión Pedagógica, Dirección de Operaciones, Oficina de Operaciones.	Varios	Varios	Se encuentra orientada a la redacción moderna de documentos de gestión haciendo uso adecuados de la ortografía como la puntuación, acentuación, uso de los verbos. Asimismo analizar las directivas establecidas para redactar documentos oficiales en gestión pública con casuísticas de aplicación	Ortografi a y Redacci ón de documentos en Gestión Pública	Formac ión Laboral	Curso	D	7	Comprender el proceso de redacción, así como las características con las que debe contar un documento que busca transmitir un mensaje de manera eficaz y lenguaje claro, haciendo uso adecuado de la ortografía, como la puntuación, acentuación, uso de los verbos, etc.	Realizar una redacción correcta de documentos administrativos, usando siempre la coherencia y cohesión en su redacción, observando las reglas de ortografía y puntuación.	Reacci ón y Aprendizaje	virtual	III trimestre	2000	0



ANEXO 2: MATRIZ DE PDP

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDIA D	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Control	Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
2	Dirección de Gestión Pedagógica	Varios	Roberto López Santillán; José Luis Trigozo Paredes; Glenda Reátegui Rubio; Javier Edgar Díaz Chávez; Carlos Gustavo Montalvo Lingán; Oscar Jovani Zambrano Infante; Maribel Bardalez De Tafur; Yrma Portocarrero De Vela; Jhon Elvis Rivera Rojas; Keila Meza Yalta; Emily Rosana Fernández Altamirano.	11	Educación	De la clase presencial a la enseñanza remota	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
3	Área de Certificados y Títulos	Varios	Betty Lucila Celis Macedo, Alvina Vela Muñoz	2	Sistemas Informáticos administrativos del Estado (SIAE)	Manejo del Sistema SIAGIE y SIGES	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
4	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Redacción	Ortografía y Redacción de documentos en Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	2000	0
5	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Interculturalidad	Enfoque Intercultural	Formación Laboral	Conferencia	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
6	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Derechos humanos	Derechos Humanos	Formación Laboral	Conferencia	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0



7	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Género	Enfoque de Genero	Formación Laboral	Conferenci a	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
8	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Integridad	Integridad	Formación Laboral	Conferenci a	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
9	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Jefes/as de Oficinas	Juan Orlando Vargas Rojas; Jackelin Jopa Richarte; Edwin Ángel Santana Meza; Luis Miguel Alvarado Sepúlveda	4	Desarrollo Territorial	Desarrollo Territorial	Formación Laboral	Conferenci a	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
10	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Transformación y gobierno digital	Gobierno y Transformació n Digital	Formación Laboral	Conferenci a	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
11	Órgano de Dirección; Órgano de Control; Órganos de Línea.	Varios	Varios	108	Calidad de servicio al ciudadano	Calidad de Servicio a la ciudadanía	Formación Laboral	Conferenci a	D	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III trimestre	0	0
												TOTAL	2000	0



