GOBIERNO REGIONAL ICA
DIRECCION DE EDUCACION
Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco

GORE - ICA

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia y la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Resolución Directoral
Nº 001404 -2024- UGEL-P

Pisco, 26 JUN. 2024

Visto, el Informe N°092-2024-UGEL-P-ADM-SIPER/R, el Acta de Validación de Plan de Desarrollo de Personas, de fecha 21.MAR.2024, el Informe N°284-2024-UGEL-P_ADM/J, y demás documentos adjuntos, sobre aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) – 2024, de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, y demás documentos adjuntos en 30 folios útiles;

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, cautelar con equidad y justicia el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas vigentes, a fin de promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica y profesional, basada en el respeto al Estado de Derecho, en concordancia con la política del Sector Educación;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, de acuerdo al artículo 10 de la Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, asimismo, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM, establece 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 la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

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", cuyo 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, de conformidad con el numeral 6.4.1.4 de la precitada Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, dicho numeral prosigue estableciendo el contenido mínimo del Plan de Desarrollo de las Personas, dividiéndolo en dos partes: (a) Aspectos Generales, que incluye la misión, visión y objetivos estratégicos, entre otras condiciones necesarias para la ejecución del Plan; y, (b) Matriz PDP, que comprende de manera detallada las Acciones de Capacitación priorizadas de acuerdo a la codificación otorgada por SERVIR. Asimismo, establece el 31 de marzo de cada año como plazo máximo para la aprobación y presentación del Plan a SERVIR;

Que, mediante Resolución Directoral Nº097-2024-UGEL-P, de fecha 05 de abril del 2024, se aprobó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad de Gestión Educativa de Pisco;

Que, a través del Informe N°092-2024-UGEL-P-ADM-SIPER/R, el responsable del Sistema de Personal, de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, solicita la elaboración del acto resolutivo que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Sede UGEL Pisco, para el presente año lectivo; conforme a lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y en concordancia con el Acta de fecha 21.MAR.2024, acta de Validación de Plan de Desarrollo de Personas;

Que, mediante Informe N°284-2024-UGEL-P_ADM/J, de fecha 25 de junio del 2024, el Jefe del Área de Administración de esta Sede, informa que se cuenta con disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas- PDP, siendo necesario emitir resolución de aprobación solicitada;

Estando a lo actuado por el Sistema de Personal del Área de Administración, y a lo dispuesto por la Dirección de la UGEL Pisco, según Memorándum N° 913-2024-UGEL-P/D;

Con la visación de las Áreas de Administración, Gestión Institucional y el Abogado de Dirección; y

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-POCM, 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 Nº 31953 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, Decreto Regional N° 001-2023-GORE-ICA/GR, que aprueba el "Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Educación de Ica", y en uso de las facultades conferidas por las disposiciones legales vigentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR, *el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2024 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.*

ARTÍCULO 2.- DISPONER*, que el Sistema de Personal de la UGEL Pisco, remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) - 2024 de la UGEL Pisco.*

ARTÍCULO 3.- ENCARGAR*, la publicación de la presente Resolución al Equipo de Imagen Institucional, en el portal Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco (www.ugelpisco.gob.pe).*

ARTÍCULO 4.- DISPONER*, que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo, notifique el presente acto resolutivo a todas las áreas de la UGEL, de acuerdo a las formalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General– Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019JUS, para conocimiento y fines correspondientes.*

Regístrese y Comuníquese,

Dra. ALEJANDRINA PATRICIA TIPISMANA PASACHE
Directora
Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco

APTP/D-UGEL-P
MRTH/J-ADM
AALG/R-SIPER
Proyecto Nº001451-2024
26.JUN.2024

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP UGEL PISCO 2024

PRESENTACIÓN

La Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, en adelante UGEL Pisco, es una entidad con carácter de Unidad Ejecutora, con dependencia administrativa del pliego Gobierno Regional de Ica, y normativamente dependiente del Ministerio de Educación; la cual tiene como función la administración de los servicios educativos del ámbito de la provincia de Pisco, teniendo como centro de sus procesos misionales el logro de los aprendizajes de los estudiantes de la educación básica y la educación técnico productiva de la provincia.

Es así que, para cumplir con sus propósitos y metas institucionales, la UGEL Pisco requiere contar con personal administrativo fortalecidos en el cumplimiento de sus funciones, siendo necesario implementar mecanismos de fortalecimiento de capacidades en el marco d ellos dispuesto por el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, cuya rectoría es ejercida por la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR.

En el marco de lo dispuesto en la normativa vigente regulada por SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE se aprobó la "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado peruano, para fortalecer las capacidades y competencias de su personal administrativo.

Asimismo, lo dispuesto en el Decreto Supremo N°009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, que emite normas para la capacitación y rendimiento para el sector público, estableciendo que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas –PDP.

En ese marco regulatorio, la UGEL Pisco, elabora su Plan de Desarrollo de las Personas acorde a los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), el mismo que permitió identificar las brechas de conocimientos y competencias que presentan los servidores públicos de la entidad; que deben contribuir en la mejora de sus desempeños e impactar en la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, y permitirle lograr sus objetivos institucionales, siendo necesario tener en cuenta el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) y sus modificatorias correspondiente al año 2024 del Pliego Gobierno Regional y sus Unidades Ejecutoras, la misma que se encuentra registrada en el SIAF-SP Sistema Integrado de Administración Financiera SP.

En el marco de la presente herramienta, la UGEL Pisco, busca capacitar en formación laboral a sus servidores administrativos con el objetivo de cerrar las brechas de conocimiento y/o competencias a corto plazo, a través de talleres, cursos y seminarios; y en formación profesional en desarrollar las competencias en el mediano plazo a través de cursos y diplomados, los mismos que deben estar alineadas al perfil del puesto del servidor en sus diferentes modalidades de vínculo laboral, contribuyendo en su finalidad última de lograr sus objetivos institucionales.

I. MARCO REFERENCIAL

1.1 Alcance:

Servidores y servidoras CAP, CAS; que laboran en la Sede Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco.

1.2 Área responsable:

El Área de Gestión Administrativa, infraestructura y equipamiento de la Unidad de Gestión Educativa de Pisco, tiene como función: Administrar los recursos humanos, financieros, materiales y bienes patrimoniales de la Sede institucional y controlar los recursos asignados a las instituciones y Programas Educativos de su ámbito[1].

1.3 Marco Normativo:

- *Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en el Articulo 10 establece la finalidad de la capacitación[2] y en el artículo 13 la planificación de la capacitación.*
- *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y que en los Artículos 09 y 24 del Título III desarrolla un conjunto de aspectos referidos a la Gestión de la capacitación.*
- *Decreto Legislativo N° 1025, aprueban normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 0092010-PCM.*
- *Ley N° 31953, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) correspondiente al año 2024; del pliego y Unidades Ejecutoras; la misma que a la fecha se encuentra registrada en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF); el mismo que servirá para ejecutar las capacitaciones en el marco del PDP-2024.*
- *Decreto Supremo N° 004—2013-PCM, la cual aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, en su Objetivo Especifico N° 5 plantea la profesionalización de la función pública y la Resolución Ministerial N° 125-2013PCM que aprueba el Plan Nacional para su implementación, donde en la acción del objetivo Especifico N° 5 plantea priorizar la gestión por resultados y la gestión por procesos como parte de los programas de cambio cultural en las entidades.*
- *Resolución Ejecutiva Regional N° 164-2023-GORE.ICA/GR, Deroga la resolución ejecutiva N° 147-2022-GORE-ICA/GR, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2018-2025 Ampliado del Gobierno Regional de Ica; y Aprueba el Plan Estratégico Institucional 2018-2026 Ampliado del Gobierno Regional de Ica.*
- *Decreto Regional N° 001-2023-GORE-ICA/GR, que aprueba el "Manual de Operaciones (MOP) de la Dirección Regional de Educación de Ica"; en su artículo 7 precisa: La Dirección Regional de Educación, es una unidad orgánica que depende jerárquica y administrativamente de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, y es responsable de la organización, planeación, conducción, coordinación, evaluación, supervisión y control de los servicios públicos relacionados con la materia de educación, cultura, ciencia, tecnología, deporte y recreación; además, aplica una gestión educativa de calidad basada en la implementación de la gestión por procesos orientada a resultados; y supervisa a las Unidades de Gestión Educativa Local de la circunscripción territorial regional.*
- *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR –PE, que aprueba la Directiva de "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en cuyo numeral 6.4.1.4 señala: "El Plan de Desarrollo de las Personas" es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación*

---

[1] Literal j) del articulo 20, numeral 05 Del Órgano de Apoyo, área de Gestión Administrativa, infraestructura y Equipamiento. Reglamento de Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, Pisco, Ica, Palpa y Nasca, aprobado por Ordenanza Regional N° 004-2007-GORE-ICA.

[2] Buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar fortaleza y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueban mediante Resolución del titular de la entidad.

II. MARCO INSTITUCIONAL

2.1. Objetivos Estratégicos Institucionales

Mejorar la calidad de la educación para la población en la región Ica[3].

Cuadro N° 02: Acciones Estratégicas Institucionales del Plan Estratégico Institucional 2018 – 2026 Ampliado del Gobierno Regional de Ica

Código	Objetivo Estratégico Institucional	Código	Acciones Estratégicas Institucionales	Indicador
OEI.02	Mejorar la calidad de la educación para la población en la región Ica.	AEI.02.01	Acompañamiento pedagógico y dotación de recursos educativos de manera oportuna a los estudiantes de Educación Básica Regular de instituciones educativas públicas	Porcentaje de niños y niñas de segundo grado de primaria de Instituciones Educativas Públicas, que se encuentran en el nivel satisfactorio en comprensión lectora
				Porcentaje de niños y niñas de segundo grado de primaria de Instituciones Educativas Públicas, que se encuentran en el nivel satisfactorio en matemática
		AEI.02.02	Mejoramiento e incremento de la infraestructura educativa de manera integral a los estudiantes de Educación Básica Regular de instituciones educativas públicas	Número de reportes de oferta y demanda del servicio educativo en educación inicial y secundaria
				Número de instituciones educativas públicas con infraestructura mejorada y/o ampliada
		AEI.02.03	Provisión de los servicios básicos de manera eficiente en las Instituciones de Educación Superior no Universitaria con carreras pedagógicas	Porcentaje de Institutos Superiores Pedagógicos que cuentan con las condiciones básicas para el funcionamiento
		AEI.02.04	Acceso y servicio en educación básica regular y técnico productiva de manera integral, a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad.	Porcentaje de personas con discapacidad severa que acceden a instituciones educativas publicas especializadas con condiciones para su atención

2.2. Misión y Visión

Misión:

"Organizar y dirigir la gestión pública orientada al desarrollo sostenible de la población de manera oportuna, transparente, eficiente y competitiva"[4].

Visión:

"La Población de Ica ha mejorado su desarrollo humano y económico, cuenta con una adecuada cobertura de servicios de calidad y se encuentra preparada ante la ocurrencia de desastres; habla en un territorio sostenible, ordenado, equitativo, seguro, articulado e interconectado, en armonía con la expansión de las actividades productivas del departamento[5]*".*

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA

---

[3] Objetivo Estratégico Institucional OEI.02 del Plan Estratégico Institucional 2018 – 2026 Ampliado del Gobierno Regional de Ica.

[4] Misión Institucional del Plan Estratégico Institucional 2018-2026 Ampliado del Gobierno Regional de Ica

[5] Plan Estratégico Institucional 2017-2019 del Gobierno Regional de Ica

La Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, para cumplir con los fines, objetivos y políticas, tiene la estructura orgánica siguiente[6]:

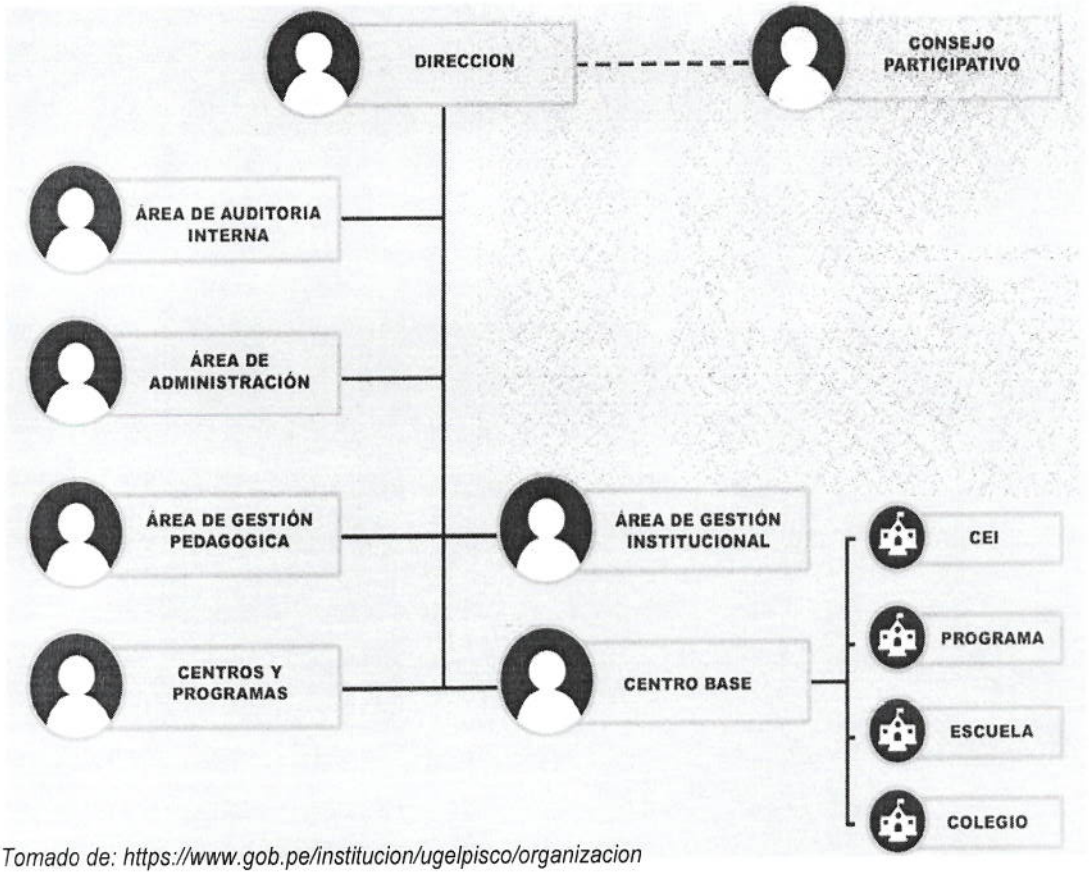
1. *Órgano de Dirección:*
   La Dirección responsable de conducir la UGEL en concordancia con las normas y los lineamientos de Política Nacional, Regional y Sectorial. en acción directa hacia las Instituciones y Programas Educativos

2. *Órgano de Participación*
   Es un órgano de participación, concertación y vigilancia educativa durante la elaboración, seguimiento y evaluación del Proyecto Educativo Local, en el ámbito jurisdiccional de la Unidad de Gestión Educativa Local.

3. *Área de administración*
   El Área de Administración es el órgano encargado de apoyar a la Dirección y demás órganos dependientes de la UGEL - PISCO en materia de administración financiera, recursos humanos, económicos y materiales.

4. *Área de Gestión Pedagógica*
   El Área de Gestión Pedagógica, es el Órgano de Línea, encargado de orientar, monitorear y evaluar las acciones educativas del ámbito jurisdiccional de la Unidad de Gestión Educativa Local.

5. *Área de Gestión Institucional*
   El Área de Gestión Institucional es el Órgano de Línea, encargado de ejecutar acciones inherentes a los Sistemas de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística.



Tomado de: https://www.gob.pe/institucion/ugelpisco/organizacion

[6] *https://www.gob.pe/institucion/ugelpisco/organizacion*

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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	LEY N° 29944	Total de servidores
30	00	16	13	59

V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La detección de necesidades de capacitación, de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Pisco, consiste en desarrollar un estudio de la problemática identificada que abarque cada nivel de ocupación laboral, para detectar los problemas que serán resueltos con capacitación mediante encuestas aplicadas a todas las Áreas y Equipos con la finalidad de identificar al servidor que requiera capacitación, en las carencias y habilidades o bien la falta de un reforzamiento de sus actitudes, que repercuten en el desempeño laboral. La Unidad de Gestión Educativa de Pisco dispuso de datos precisos por nivel de ocupación que permiten identificar no solo las dificultades, sino también las oportunidades y decidir acerca de las prioridades y necesidades de capacitación a las diferentes áreas a fin de contar con información necesaria para el diagnóstico de necesidades de capacitación y priorizar la pertinencia conforme a las funciones del personal de esta sede.
Que, habiendo cumplido el Comité de Planificación con la evaluación y aprobación de la Matriz de DNC teniendo en cuenta:

- *De la revisión de recursos presupuestales, la Jefe de Administración de esta Sede, mediante el Informe N°284-2024-UGEL-P-ADM/J; menciona que existe disponibilidad presupuestal para aprobar y llevar a cabo las acciones del Plan de Desarrollo de las Personas PDP -2024.*
- *Priorizar las capacitaciones de acuerdo a la necesidad de las Áreas y Equipos con la finalidad que todos los requerimientos se ejecuten en orden prioritario.*
- *Identificar la acción de capacitación, competencias, cierre de brechas de capacitaciones, desempeño, formación laboral, así mismo transmitir conocimiento a los trabajadores de la sede UGEL Pisco y cumplir con los objetivos institucionales.*

V. Objetivos del PDP de la UGEL Pisco

5.1. Objetivo General:

Potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios educativos que gestiona y administra la UGEL Pisco.

5.2. Objetivos específicos:

Ejecutar las acciones de capacitación programadas y se espera lograr lo siguiente:

a. *Impulsar la implementación de Sistemas de Gestión Institucional, administrativa y pedagógica.*
b. *Mejorar las competencias de habilidades técnicas del personal a través de capacitaciones dirigida a servidores y líderes de equipos y áreas de trabajo.*
c. *Fortalecer el desempeño de los líderes.*
d. *Mejorar las competencias tecnológicas de los servidores civiles, para resolver situaciones en el desarrollo de sus funciones.*

VI. CAPACITACION FORMACION LABORAL:

6.1. Estrategias de capacitación

Implementar en el presente Plan Anual de la UGEL Pisco, para fortalecer el proceso de capacitación para mejorar las competencias e identificación de necesidades de los trabajadores que coadyuven a su logro y una mejor atención al ciudadano:

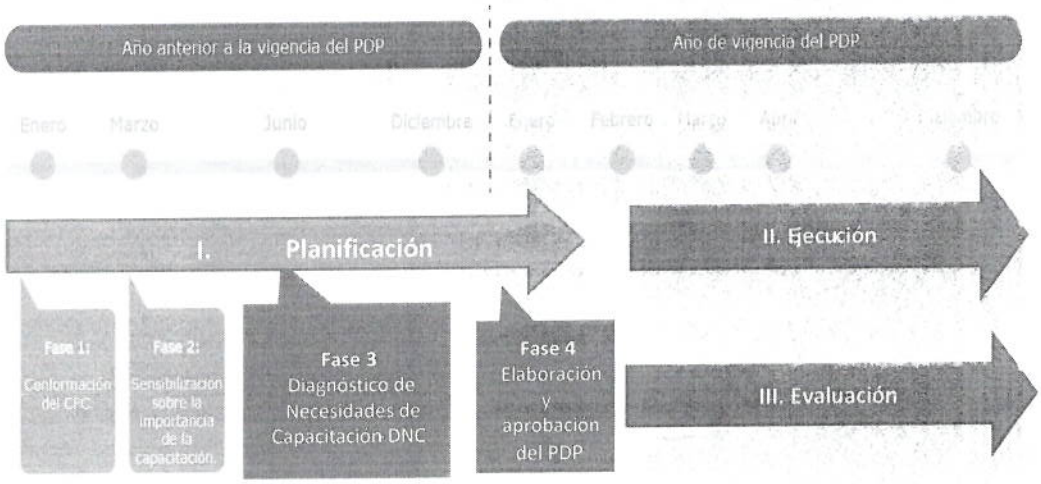
a) ***Curso***
Es una estrategia de enseñanza de aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizajes previstos al servidor que cada servidor público realiza en sus labores cotidianas.

b) ***Taller***
Estrategias de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea puesta en práctica los conocimientos adquiridos por parte de los servidores públicos, de manera individual o grupal. Cada servidor debe aportar a fin de resolver problemas concretos y proponer soluciones.

6.2. Ciclo de Gestión de la Capacitación 2024

La Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016SERVIR/PE, establece en el numeral 6.4 el Ciclo del Proceso de Capacitación, el mismo que consta de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.

El ciclo de Gestión de la Capacitación se realiza de acuerdo con el siguiente esquema:



En ese sentido, la Unidad de Recursos Humanos, realizó las acciones respectivas correspondientes a la Planificación del proceso de capacitación:

6.2.1. Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", el Comité de Planificación de la Capacitación, dentro de las atribuciones que le confiere, es la responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.

De acuerdo con la Resolución Directoral N°996-2024-UGEL-P, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la UGEL Pisco, la misma que se encuentra vigente para el presente ejercicio fiscal.

6.2.2. Sensibilización

El proceso de sensibilización en la UGEL Pisco, involucra acciones variadas que permitan conocer el proceso de Gestión de la Capacitación desde el inicio del Ciclo, tales como elaboración de presentaciones, comunicados, memorandos, reuniones y talleres con directores y coordinadores de capacitación; entre otras, previas a la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la entidad.

Entre el 12 al 16 de febrero, se realizaron reuniones programadas con los responsables de las diferentes áreas de la UGEL, resaltando la importancia de la Gestión de la Capacitación y su contribución con la mejora del desempeño de los servidores y al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

6.2.3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Se elaboró a partir de los requerimientos de capacitación de las áreas de la UGEL, establecidos en base a las necesidades de capacitación que fueron identificadas por los/as responsables de las diversas áreas, así como tomando en cuenta las capacitaciones priorizadas en el marco de la Asistencia Técnica brindada por la DREICA y el MINEDU.

Para la elaboración de la Matriz de Requerimientos de Capacitación el Sistema de Personal, se realizaron asistencias técnicas respectivas, a fin de asegurar que los requerimientos consideren las brechas que se necesitan cerrar, la mejora de las competencias y desempeño, alineado al perfil del puesto de los servidores y al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, y a fin de fortalecer la transferencia de conocimientos de las buenas prácticas internacionales.

En base a dicha información se elaboró la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), la cual debidamente analizada por el área de administración de la UGEL Pisco, a fin de determinar la pertinencia, teniendo en cuenta el beneficio de la acción de capacitación, las funciones de los servidores y los objetivos de la capacitación, esto en el marco el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Operaciones de la DRE Ica, el Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional de Ica, y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad.

6.2.4. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por el área de administración de la UGEL Pisco y el presupuesto asignado.

La información fue presentada ante el Comité de Planificación de la Capacitación, responsable de asegurar que contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad. En ese sentido, el Comité de Planificación de la Capacitación, validó las acciones de capacitación para el año 2024, siendo las siguientes:

VII. *FUENTE DE FINANCIAMIENTO*

El presupuesto para la ejecución del PDP 2024 de la UGEL Pisco se llevará a cabo con los recursos asignados en el presupuesto institucional: Meta 050, Específica 23.27.11.99 Servicios Diversos.

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

	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	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?					COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento de procesos básicos de la gestión pública en sus diversos sistemas que ocasiona que no se pueda contar de manera oportuna con instrumentos de gestión pública y articular acciones entre áreas.	Curso de Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Lograr conocimientos de la Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Aplicar conocimientos de gestión pública con la finalidad de mejorar re direccionar los procesos misionales y estratégicos de la UGEL Pisco.	8	CURSO MOOC (Plataforma SERVIR)	ESTRUCTURA DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	0	0	0
2	En la UGEL Pisco hay necesidad de fortalecer conocimientos y aplicación de procedimientos de contrataciones del estado, todas las áreas realizan estos procesos y siempre existe un riesgo legal de cometer errores.	Curso de contrataciones del estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar conocimientos sobre contrataciones del estado para bienes y servicios que permitan contribuir con procesos técnicos adecuados.	Mejorar de manera oportuna los procesos de contrataciones de la UGEL Pisco, contribuyendo con la calidad del gasto institucional.	6	CURSO DE ACTUALIZACIÓN	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	SEMI-PRESENCIAL	3000	0	3000
3	Existe necesidad de aplicar procesos logísticos y control patrimonial que garanticen su efectividad en los plazos determinados.	Curso sobre logística y control patrimonial	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer las normas y procedimientos de logística y control patrimonial aplicado a casos concretos.	Lograr manejar los procesos logísticos desde la orientación de las normas sobre logística y control patrimonial de manera eficiente y eficaz.	4	CURSO	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	VIRTUAL	2000	0	2000
4	Existen muchas dificultades en los docentes de las IIEE para implementar adecuadamente los procesos de evaluación formativa.	Curso de evaluación formativa	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las bases teóricas de la evaluación formativa en concordancia con las intenciones del CNEB.	Desarrollar competencias docentes en la UGEL Pisco que permita un mejor desempeño de los estudiantes como parte de su proceso de desempeño docente.	3	CURSO DE ACTUALIZACIÓN	EVALUACIÓN FORMATIVA	SEMI-PRESENCIAL	1200	0	1200
5	Los trabajadores de servicios complementarios requieren fortalecer sus capacidades de seguridad en el trabajo por situaciones que se presentaron y no tuvieron respuestas adecuadas.	Curso de seguridad en el trabajo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Lograr obtener conocimientos básicos sobre seguridad en el trabajo.	Mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo a partir de aplicar conocimientos obtenidos en el curso.	3	CURSO	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	VIRTUAL	1500	0	1500

6	Existencia de dificultades en el uso de la ofimática que influye en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones, retrasando la atención de respuestas solicitadas.	Taller de ofimática	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar y fortalecer habilidades de ofimática con incidencia en los programas esenciales.	Aplicar los conocimientos adquiridos de ofimática en los procesos de gestión administrativa de la UGEL Pisco.	3	CURSO	COMPUTACIÓN Y OFIMATICA	SEMI-PRESENCIAL	900	0	900
7	Se han presentado quejas de los usuarios los cuales se han absuelto, sin embargo, existe la necesidad de fortalecer los conocimientos y aplicación de la gestión de recursos humanos.	Curso Gestión de los recursos humanos para la generación de valor público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer la normativa vigente sobre la gestión de recursos humanos en la gestión pública.	Aplicar conocimientos emanados de la normativa de recursos humanos vinculados a la gestión pública.	2	CURSO MOOC (Plataforma SERVIR)	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	VIRTUAL	0	0	0
8	El personal auxiliar y técnico responsable de las actividades operativas de gestión documentaria requiere mejorar sus capacidades y habilidades para contribuir a una mejor gestión administrativa	Curso Gestión de reclamos en las entidades de la Administración Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer los procedimientos vinculados a la gestión de reclamos en las entidades públicas	Desarrollar mejores procesos de atención a los usuarios que recurren a la UGEL Pisco.	2	CURSO MOOC (Plataforma SERVIR)	GESTIÓN DE RECLAMOS EN ENTIDADES PÚBLICAS	VIRTUAL	0	0	0
TOTAL													8,600

IX. MATRIZ PDP

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 ACCION DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	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	8	ESTRUCTURA DEL ESTADO PERUANO	Curso de Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	CURSO MOOC (Plataforma SERVIR)	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	0	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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	Curso de contrataciones del estado	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	Curso sobre logística y control patrimonial	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	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	3	EVALUACIÓN FORMATIVA	Curso de evaluación formativa	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	1200	0
5	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	3	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Curso de seguridad en el trabajo	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1500	0
6	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	3	COMPUTACIÓN Y OFIMATICA	Taller de ofimática	Formación Laboral	CURSO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	900	0
7	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	2	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Curso Gestión de los recursos humanos para la generación de valor público	Formación Laboral	CURSO MOOC (Plataforma SERVIR)	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	0	0
8	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	2	GESTIÓN DE RECLAMOS EN ENTIDADES PÚBLICAS	Curso Gestión de reclamos en las entidades de la Administración Pública	Formación Laboral	CURSO MOOC (Plataforma SERVIR)	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	0	0
												8,600