



PERÚ

Ministerio
de Educación

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

**PLAN DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS
ANUALIZADO** **PDP** 2012

Marzo 2012





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2012

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Visión del Ministerio de Educación
- 1.2. Misión del Ministerio de Educación
- 1.3. Objetivos estratégicos
- 1.4. Políticas priorizadas para el quinquenio
- 1.5. Objetivos de capacitación del PDP 2012
 - 1.5.1. Objetivo General
 - 1.5.2. Objetivos Específicos

II. EVALUACIÓN

- 2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación
 - 2.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Sede Central
 - 2.1.2. Taller de Identificación de Necesidades de Capacitación
 - 2.1.3. Demandas de capacitación de las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación para el año 2012
- 2.2. Marco del buen desempeño del servidor público en educación
- 2.3. Evaluación del Desempeño
- 2.4. Seguimiento y evaluación de la capacitación
 - 2.4.1. Evaluación de Conocimientos
 - 2.4.2. Evaluación por Reacción





III. CAPACITACIÓN

3.1. Problemas a los que el PDP 2012 intenta responder

3.2 Oferta de Capacitación

- a. Programas Generales de Formación
- b. Programas de Capacitación Específica según Función
- c. Planes de Mejora Continua Personal y de Equipos

3.3. Consideraciones para la implementación del PDP 2012

- 3.3.1 Criterios de selección de los servidores públicos para los programas de capacitación
- 3.3.2 Oportunidades de los servidores públicos para capacitarse
- 3.3.3 Tiempos u horarios de capacitación
- 3.3.4 Costo máximo de capacitación y alternativas de financiamiento
- 3.3.5 En caso de abandono del curso de capacitación
- 3.3.6 En caso de rotación
- 3.3.7 Inducción al nuevo personal
- 3.3.8 Mecanismos para la aplicación conjunta de recursos para capacitación entre diferentes unidades orgánicas

IV. FINANCIAMIENTO

Anexos:

1. Programa Básico de Formación para Servidores Públicos del Ministerio de Educación
2. Programa de Especialización para Directivos
3. Programa de Pasantías
4. Programa de Especialización de Formadores del Ministerio de Educación
5. Programa de Especialización para Personal Administrativo
6. Programa de Especialización para Personal que cumple Funciones Secretariales
7. Programas de Capacitación Específica Según Función



PERÚ

Ministerio
de Educación

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 del Ministerio de Educación ha sido elaborado a partir de los objetivos estratégicos y metas previstos en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal, los planes institucionales vigentes, y de acuerdo con la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado peruano.

Tal como se indica en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2012-2016, el Ministerio de Educación viene impulsando actualmente un proceso de cambio en la gestión educativa en el Perú, el cual busca responder los múltiples retos impuestos por las brechas de acceso a la educación y aprendizaje que se dan en el sistema educativo del país en diferentes niveles: Lo urbano con lo rural; lo público con lo privado; la ciudad capital con el resto del país; las culturas de occidente con las culturas indígenas.

A partir de dicha problemática, y adoptando como norte estratégico la Visión propuesta por el Proyecto Educativo Nacional al 2021: *“Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando el capital cultural y natural con los avances mundiales”*, la actual administración del Ministerio de Educación ha establecido siete prioridades de política educativa para el presente quinquenio.

La concreción de estas políticas demandan una reforma institucional, técnica y política del sistema educativo peruano, para su transición a una nueva gestión educativa, de calidad, con equidad, sustentada en el reconocimiento de derechos, basada en resultados, y descentralizada. Esto implica consecuentemente la adopción de modelos de gestión distintos en las instituciones educativas y en el propio Ministerio de Educación. Se trata de establecer modificaciones institucionales y organizacionales, así como climas que favorezcan la comunicación, para una coordinación y concertación efectiva entre las unidades orgánicas del propio Ministerio, y a nivel intergubernamental.





PERÚ

Ministerio
de Educación

Con esta perspectiva, desde un rol eminentemente rector, el Ministerio de Educación enfrenta el desafío de formar agentes de cambio para el impulso de las nuevas políticas educativas a nivel nacional y regional. Este esfuerzo requiere de procesos de fortalecimiento y desarrollo de capacidades que procuren en los servidores un mayor conocimiento y compromiso con los objetivos de cambio del sistema educativo, así como una actualización y especialización permanente sobre enfoques y herramientas que posibiliten una gestión educativa eficaz y eficiente, aprovechando para ello los repertorios pedagógicos identificados en las mejores prácticas disponibles a nivel nacional e internacional. Y de otro lado, supone también que el personal del Ministerio de Educación afirme sus capacidades de actuación en equipos de trabajo, a fin de liderar acciones de capacitación y asistencia técnica en procesos clave para el cambio en la gestión educativa a nivel regional.

En este marco, a partir del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Educación, se han priorizado para este año acciones de capacitación dirigidas al conjunto de servidores de la entidad, quienes desarrollan funciones tanto en el plano político estratégico como operativo, con miras a posibilitar en ellos desempeños laborales concordantes con los nuevos perfiles que el proceso de cambio del sistema educativo les exige.





I. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 se enmarca en los Lineamientos para el Fortalecimiento y Desarrollo de Capacidades y el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012- 2016 del Ministerio de Educación, y tiene por finalidad desarrollar y fortalecer las capacidades de los servidores públicos para el buen gobierno y la gestión de la educación por procesos y resultados.

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

1.1. Visión del Ministerio de Educación

El norte estratégico del presente plan es la visión del Ministerio de Educación: “El Ministerio de Educación es el organismo rector que lidera una sociedad educadora con la participación y vigilancia de la sociedad civil, para garantizar una educación integral, pertinente y de calidad que contribuya al desarrollo pleno de las personas a lo largo de su vida. El Ministerio de Educación dispone de una eficiente y eficaz capacidad de gobierno sectorial en el nivel central y descentralizado e instrumenta políticas que aseguran a los niños y jóvenes de todo el país iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato sin ninguna forma de discriminación, en un sistema educativo flexible, adecuado a las necesidades y exigencias de la diversidad y el logro de competencias básicas para que todas las personas se desenvuelvan social y laboralmente, tiendan a la creatividad e innovación, orienten su comportamiento por los valores democráticos, promueven el desarrollo humano integral y sostenible la justicia social y la cultura de paz, así como para que ejerzan el derecho a aprender en forma continua y con autonomía”.

Complementariamente, este plan se nutre también de la visión al 2021 que se expresada en el Proyecto Educativo Nacional: *“Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores, saben seguir aprendiendo, se asumen como ciudadanos con derechos y responsabilidades, y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinando el capital cultural y natural con los avances mundiales”*

1.2. Misión del Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación tiene como misión: *“Asegurar ofertas educativas pertinentes de calidad, sustentadas en el trabajo concertado con la sociedad civil y centradas en la formación integral de todos los peruanos, guiados con una perspectiva de interculturalidad, equidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible, que permita formar personas capaces de desarrollar su identidad, autoestima y capacidades, e integrarse adecuada y críticamente a la sociedad, en armonía con su entorno”.*



1.3. Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos del Ministerio de Educación son:

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

1.4. Políticas priorizadas para el quinquenio

Las políticas priorizadas por el Ministerio de Educación para el presente quinquenio son:

- i) Aprendizajes de calidad para todos en comunicación, matemática, ciencia y ciudadanía: Todos y todas las estudiantes logran aprendizajes de calidad con énfasis en comunicación, matemáticas, ciudadanía y capacidades científicas y técnicas productivas.
- ii) Niñas y niños menores de 5 años acceden a servicios educativos de calidad
- iii) Niñas y niños de áreas rurales logran aprendizajes, superando brechas existentes.
- iv) Niñas y niños quechuas, aimaras y amazónicos aprenden en su propia lengua y en castellano, desde su cultura superando las brechas existentes.
- v) Formación y desempeño magisterial en base a criterios concertados de buena docencia: Los y las docentes se forman y desempeñan en base a criterios concertados en el marco de una carrera pública renovada.
- vi) Nueva gestión: descentralizada, participativa, transparente y basada en resultados: Instituciones Educativas se fortalecen en el marco de una gestión descentralizada, participativa, efectiva y transparente.
- vii) Jóvenes de menores ingresos acceden a Educación superior acreditada mediante becas: Estudiantes se forman en Instituciones de educación superior acreditadas y acceso preferencial mediante becas.



1.5 Objetivos de capacitación del PDP Anualizado 2012

A partir del marco estratégico institucional señalado en los acápite anteriores, el PDP Anualizado 2012 del Ministerio de Educación tiene los siguientes objetivos de capacitación:

1.5.1 Objetivo General

- Fortalecer y desarrollar capacidades de los Servidores Públicos del Ministerio de Educación como ente rector para la gestión de los aprendizajes por procesos y resultados; así como la asistencia técnica a los Gobiernos Regionales con el fin de contribuir a la transformación del sistema educativo.

1.5.2. Objetivos Específicos

- i) Servidores públicos del Ministerio de Educación (funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y auxiliares) motivados, analizan y aplican las políticas priorizadas y los procesos claves en el marco de la transformación del sistema educativo.
- ii) Profesionales del Ministerio de Educación conocen y aplican métodos, estrategias y técnicas de aprendizaje que favorecen el desarrollo de capacidades en los gobiernos regionales para la transformación del sistema educativo.
- iii) Equipos directivos del Ministerio de Educación fortalecen y desarrollan capacidades gerenciales para la implementación de las políticas priorizadas y los procesos claves en el marco de la transformación del sistema educativo.
- iv) Equipos directivos del Ministerio de Educación recogen lecciones aprendidas y experiencias exitosas de gestión educativa, tanto a nivel nacional como latinoamericano, y las aplican en su experiencia cotidiana.
- v) Equipos administrativos del Ministerio de Educación conocen, analizan y aplican instrumentos que posibiliten realizar una gestión administrativa eficiente y transparente en el marco de la transformación del sistema educativo.
- vi) El personal que cumple labores secretariales y atención al usuario en las dependencias del Ministerio de Educación actualiza conocimientos sobre técnicas e instrumentos para una gestión secretarial y atención efectiva al usuario en el marco de la transformación de la gestión educativa.
- vii) Servidores públicos participan, según necesidad de servicio, en programas de desarrollo de capacidades ofertados por entidades formadoras que les posibilita mejorar su desempeño personal y como equipo.

II. EVALUACIÓN

Para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades, el Ministerio de Educación ha desarrollado, durante los años 2010 y 2011, procesos de diagnóstico de las necesidades de capacitación de su personal, lo que le ha permitido identificar áreas temáticas para una oferta formativa.

Es a partir de los resultados de estos diagnósticos que se han determinado las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 y en el presente PDP Anualizado 2012, a efectos de lograr un diseño adaptado a las necesidades reales de los trabajadores, a las exigencias estratégicas del Ministerio de Educación y a un mayor retorno de la inversión realizada.

Para la evaluación del desempeño de los servidores públicos del Ministerio de Educación, así como de la capacitación brindada, se han desarrollado y se desarrollarán las siguientes estrategias:

2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Una acción básica para la evaluación de desempeño y el establecimiento de una oferta de capacitación relevante y pertinente para el personal del Ministerio de Educación ha sido la identificación participativa de las necesidades de capacitación de los servidores de esta entidad, la misma que se ha llevado a cabo a través de tres modalidades de consulta realizadas en los dos últimos años.

2.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Sede Central

En el año 2010, la Unidad de Capacitación en Gestión (UCG) de la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación (OAAE) realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación en una muestra de 153 servidores del Ministerio de Educación. En el informe final de dicho diagnóstico¹ se revela que el 40% de los trabajadores tienen Maestría, el 37% Licenciatura, mientras que el 11% tienen el grado de Técnicos. En orden descendente se encuentran trabajadores que poseen título de Técnicos 11%, grado de Doctorado 9% y finalmente los que poseen Bachillerato cuyo porcentaje es del 3%. Puede afirmarse así que en el colectivo de servidores públicos del Ministerio de Educación predomina un nivel de formación académica elevada.

Asimismo, este diagnóstico señala que el 19% del personal del Ministerio de Educación ha participado en una capacitación, el 18% en cuatro capacitaciones, el 16% en dos capacitaciones y el 10% en tres capacitaciones. Un 1% declaró haber participado entre cinco a doce capacitaciones, y un 32% no participó en ninguna. Estos datos indican la necesidad de un manejo más equitativo del acceso del personal a la capacitación.

En cuanto a la cantidad de tareas desarrolladas por el personal del Ministerio de Educación, se concluye que el 78% de servidores realiza cuatro tareas, el 12% tres tareas, el 5% dos tareas, y el 3% solo una tarea. Sobre debilidades en el desempeño de las tareas, el 26% reconoce tener una debilidad, el 24% cuatro debilidades, el 24% dos debilidades, el 14% tres debilidades, y un 12% no

¹ Ministerio de Educación (2011), "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Sede Central", Lima: Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación - Unidad de Capacitación en Gestión

contesta. Entre las observaciones anotadas por los encuestados se señala que perciben la necesidad de mejorar su desempeño actual mediante capacitación, a fin de manejarse con seguridad, eficiencia y calidad en su puesto de trabajo. Otra anotación de los trabajadores sobre las debilidades en su desempeño laboral es que requieren conocimientos adicionales para introducir mejoras en sus puestos de trabajo.

Respecto a problemas que afectan el desempeño laboral, un 42% de trabajadores señala el clima laboral, el 22% la falta de comunicación, el 11% el exceso de trámites administrativos, el 3% la insatisfacción laboral, el 2% otros problemas no especificados, y un 20% no contesta.

Las demandas de capacitación que se desprenden de dicho diagnóstico son:

DEMANDAS DE CAPACITACIÓN - SEDE Ministerio de Educación - DIAGNÓSTICO 2010	
Competencias transversales	Capacidades específicas
<ul style="list-style-type: none">- Orientación a la eficacia- Manejo de conflictos- Comunicación efectiva- Liderazgo- Trabajo en equipo- Orientación al cliente- Confianza en sí mismo- Probidad y compromiso con la organización	<ul style="list-style-type: none">- Excel: nivel básico, intermedio y avanzado- Power point- Contrataciones y adquisiciones del Estado- Sistema de Administración Financiera- Tecnologías de la información y la comunicación

2.1.2. Taller de Identificación de Necesidades de Capacitación

Complementariamente, con perspectiva de obtener información que permita el diseño de un plan de capacitación del personal centrado en las políticas educativas priorizadas, los días 12 y 13 de Octubre de 2011, la Unidad de Capacitación en Gestión de la OAAE realizó dos Talleres de Identificación de Necesidades de Capacitación. Uno con especialistas; y otro, con personal técnico de las distintas unidades orgánicas.

En dicho taller se buscó identificar las necesidades generales y específicas de capacitación percibidas por los especialistas y técnicos de la sede central del Ministerio de Educación, en función de los procesos claves de gestión y los enfoques de equidad e inclusión que enmarcan las políticas del Sector Educación para el período 2012-2016.

Los resultados obtenidos en el Taller de Identificación de Necesidades de Capacitación se sintetizan en las siguientes tablas:

Procesos Claves	Necesidades Generales de Capacitación
Desarrollo Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas educativas 2012 – 2016 • Planificación Curricular Educativa • Gestión de políticas educativas nacionales • Normas y reglamentos • Diseño Curricular Nacional como marco de referencia • Estándares educativos internacionales • Normas, políticas y lineamientos vigentes de desarrollo curricular • Proyectos Educativos Regionales • Marco Curricular Nacional • Diversificación Curricular • Estrategias de capacitación y acompañamiento al desarrollo curricular • Aplicación de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones en asesoría pedagógica • Investigación pedagógica • Diseño, validación y evaluación pedagógica de recursos educativos.
Reforma de la Instituciones Educativas	<ul style="list-style-type: none"> • La estructura del sistema educativo • Normatividad para el funcionamiento de las Instituciones Educativas • Formulación y gestión de proyectos de innovación • Mecanismos de articulación de las Instituciones Educativas con la comunidad local • Manejo de enfoques y tendencias pedagógicas (Interculturalidad, Desarrollo Humano) • Articulación de propuesta educativa y propuesta de desarrollo local • Mecanismos de gestión de los diversos tipos de Instituciones Educativas • Instituciones Educativas en contextos de pluriculturalidad lingüística • Sistemas de monitoreo y evaluación • Modelos de escuelas inclusivas
Desempeño Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Marco pedagógico de su especialidad • Conocer el Diseño Curricular Nacional • Gestionar el proceso de enseñanza y aprendizaje • Utilizar mecanismos de articulación de la tarea docente con la comunidad. • Psicología educativa • Pedagogía situada • Metodologías de enseñanza – aprendizaje • Participación de la comunidad en el proceso pedagógico • Formulación, monitoreo y evaluación de Programas de Formación y Capacitación Docente • Estándares de evaluación del desempeño docente.
Gestión Descentralizada	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias sobre el Sector Educación según nivel de gobierno • Plan de Transferencias • Normatividad para manejo presupuestal • Gestión de redes educativas • Normatividad y modelos de gestión educativa según región • Planificación Estratégica • Uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones • Gestión presupuestal • Gestión Pública • Gestión Financiera.

2.1.3. Demandas de capacitación de las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación para el año 2012.

Para la formulación del PDP Anualizado 2012, a la información antes indicada se añadió la identificación de las necesidades de capacitación de las diferentes Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación. Para ello, se solicitó a cada una de estas Unidades un reporte de su programación de actividades de capacitación prevista para el presente año. Estos reportes fueron procesados y los contenidos de capacitación organizados teniendo en cuenta los ejes definidos en el PDP Quinquenal 2012-2016, así como su alineamiento con cada uno de los procesos claves para la transformación del sistema educativo. De esta forma, se detectaron las necesidades de capacitación que se presentan en la tabla que aparece a continuación.

EJES	DEMANDAS DE CAPACITACIÓN
GESTIÓN DEL CAMBIO	- Gestión Educativa
	- Buen Gobierno en Educación
	- Gestión de la Transformación Educativa
	- Clima Laboral
	- Cultura Organizacional
	- Gestión de Conflictos
	- Derechos Humanos
DESARROLLO CURRICULAR	- Desarrollo humano
	- Interculturalidad
	- Interculturalidad y Pueblos Indígenas Amazónicos
	- Comunicación Intercultural
	- Pedagogía para la formación de personas jóvenes y adultas.
	- Diseño de materiales para la educación a distancia con personas jóvenes y adultas
	- Técnicas para la Formulación de Textos y Guías metodológicas en Educación Básica Alternativa
	- Estándares de Aprendizaje y estrategias de acompañamiento
	- Enseñanza de las Matemáticas
	- Evaluación Educativa
DESARROLLO DE LAS II.EE.	- Medición y Evaluación Educacional
	- Medición y Evaluación de Aprendizajes
	- Educación para el Emprendimiento
	- Educación Virtual
	- Entornos Virtuales de Aprendizaje
	- Gestión de las Instituciones Educativas
	- Educación Intercultural bilingüe
	- Clima y convivencia en las Instituciones Educativas

GESTIÓN DESCENTRALIZADA	- Regionalización y Descentralización
	- Gestión Municipal Descentralizada
	- Derecho Público
	- Procesos Administrativos Disciplinarios y Acciones de Control Interno
	- Sistema Nacional de Control, Normas de Auditoría Gubernamental (NAGU) y Manual de Auditoría Gubernamental (MAGU)
	- Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado
	- Procesos Claves de la Gestión Descentralizada
	- Gestión y Mejora de Procesos
	- Balance Scorecard
	- Contabilidad y Saneamiento
	- Tributación, Retenciones, Detracción de Bienes y Servicios
	- Modificaciones Tributarias y Presupuestales
	- Administración
	- Gestión de Procedimientos Administrativos
	- Ley del Procedimiento Administrativo, Procedimientos Administrativos
	- Administración Financiera en el Sector Público
	- Sistemas Administrativos del Sector Público y sus Aplicativos
	- Planeamiento Presupuesto Público – Presupuesto por Resultados PPR
	- Metodologías de Costeo de Servicios
	- Gestión Pública y Finanzas
- Especialización en Econometría Aplicada	
- Experiencias exitosas de gestión de la educación	
- Gestión Estratégica del Sector	
- Gestión de Políticas Públicas	
- Prospectiva estratégica	
- Planeamiento y Programación desde el enfoque de gestión por resultados y procesos	
- Gerencia Social	
- Gestión del Potencial Humano	
- Gestión de Proyectos de Inversión Pública	
- Gestión de Asociaciones Público - Privadas para desarrollo de planes y proyectos de Inversión	
- Rediseño Organizacional y Reestructuración de Entidades Públicas	
- Sistemas de Monitoreo y Evaluación de Proyectos	
- Gerencia por Indicadores	
- Herramientas de Seguimiento y Control de Planes	
- Administración de Base de Datos	
- Gestión del Conocimiento	
- Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	



DESARROLLO DE CAPACITACIONES ESPECÍFICAS SEGÚN FUNCIÓN	- Coaching
	- Las TIC's en la Gestión Pública
	- Curso de SPSS (Estadística)
	- Office 2010 Nivel Básico
	- Office 2010 Nivel Intermedio y Avanzado
	- Diseño Gráfico
	- Microsoft Project
	- Sistemas de Información Geográfica
	- Desarrollo WEB y Aplicaciones (JAVA, PHP y .NET)
	- Ethical Hacking (Seguridad de Redes)
	- Metodologías para el desarrollo de Software
	- Aplicación de los Procesos de Alta, Baja y Enajenación
	- Conocimiento de la Normatividad y Legislación del Sistema Aduanero
	- Conocimiento de las Formalidades, Convenios, Acuerdos, Contratos Existentes respecto a Comercio Exterior
	- Administración de los Archivos y Ordenamiento Documentario
	- Legislación Archivística
	- Sistema de Archivos en la Gestión Pública (RJ. 076-2008-AGN-J, Leyes N° 25233, 27269, 27444, 861, 19414) y la Gestión de Trámite Documentario
	- Comunicación para el Desarrollo
	- Redes Sociales y desarrollo de estrategias de comunicación
	- Campañas sociales y desarrollo de estrategias de comunicación
- Marketing y Estrategias	
- Supervisión de Obras Públicas y Control de Prestaciones Adicionales de Obras	
- Expedientes Técnicos de Obras Públicas, Costos y Presupuestos	
- Saneamiento de Bienes Muebles e Inmuebles, Habilitación Urbana y Edificación (Ley N° 29090, 29300 y 29479)	
- Valorización, ejecución y Liquidación de Obras Públicas	
- Licencia de Habilitaciones Urbanas y Edificaciones	
- Logística y Gestión de Almacenes	
- Curso Integral de Inglés	
- Quechua Básico	
- Investigación Cualitativa	
- Gestión de Servicio al Cliente para Personal de Créditos	
- Créditos y Cobranzas para Personal de la Unidad de Crédito Educativo	
- Técnica de Ventas	
- Grafotécnica y Fraude Documentario para Personal de Créditos	
ESPECIALIZACIÓN DE FORMADORES	- Formación a formadores en desarrollo de capacidades y asistencia técnica
	- Docencia para la formación y capacitación

2.2 Marco del buen desempeño del servidor público en educación

En el marco del Programa Básico de Capacitación, dirigido a 1180 servidores públicos del Ministerio de Educación, se formulará participativamente el Marco de Buen Desempeño del Servidor Público en Educación, y se construirán indicadores para su monitoreo, lo que permitirá realizar en este año 2012 una evaluación del desempeño de los servidores públicos de las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación reestructuradas en el primer semestre del 2012, en función de este instrumento. Este será un primer avance para la identificación de competencias y brechas de capacitación puesto/persona, que será complementado posteriormente a través de la contrastación con los perfiles de competencias, los que también serán elaborados este año en el Ministerio de Educación. Es sobre esta base que se formulará el Plan de Desarrollo de las Personas del 2013.

2.3 Evaluación del Desempeño

Esta es la modalidad central de evaluación de la efectividad del PDP Anualizado 2012, pues permitirá determinar su grado de funcionalidad respecto a los desempeños deseados según el marco estratégico institucional del Ministerio de Educación.

Con perspectiva a su realización, durante este año 2012, se tiene previsto lograr la promulgación de la Ley Orgánica del Ministerio de Educación, así como la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, instrumentos de gestión que permitirán establecer con mayor precisión los puestos laborales requeridos por la institución y los perfiles correspondientes. Esto posibilitará la posterior elaboración de una línea de base sobre las brechas puesto laboral/persona, acorde con la nueva organización y métodos de trabajo adoptados por el Ministerio de Educación en su proceso de reestructuración.

Cabe señalar que, con la intención de monitorear el cumplimiento oportuno de las acciones de capacitación programadas, la Unidad de Capacitación en Gestión de la Oficina de Apoyo a la Administración de la Educación diseñará e implementará durante el presente año un **Sistema de Monitoreo y Evaluación**, que permita registrar el avance en el cumplimiento de las metas de capacitación de PDP Anualizado.

2.4 Seguimiento y evaluación de la capacitación

La eficacia de las capacitaciones previstas en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado será monitoreada y evaluada bajo las siguientes modalidades de evaluación:

2.4.1. Evaluación de Conocimientos

Esta modalidad será de carácter permanente y participativo, estará orientada a la valoración y medición de los conocimientos aprendidos por participantes (servidores públicos del Ministerio de Educación); y se efectuará en tres momentos (inicio, durante y final) en el transcurso de los programas de capacitación.

- **La evaluación de entrada y salida:** estará orientada a la valoración y activación de los conocimientos, saberes y experiencias previas de los participantes para cuyo efecto se utilizan cuestionarios que se organizan en función de las capacidades que se pretenden desarrollar. El mismo instrumento se usa para la prueba de salida y se comparan de esa manera los desempeños en esos dos diferentes momentos.
- **La evaluación de proceso:** estará orientada a verificar el proceso de asimilación de los diversos contenidos desarrollados en los eventos de capacitación. Para ello, se tendrá en cuenta los ejercicios y prácticas individuales, tareas o trabajos grupales y la intervención o participación de los asistentes.

2.4.2. Evaluación por Reacción²

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y sirven para mejorar la planificación y organización de las actividades formativas.

Esta modalidad permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la implementación de las capacitaciones, a partir de su percepción sobre la idoneidad de la programación, metodología, desempeño del capacitador, materiales y condiciones del local.

² SERVIR, Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) pág. 22.

III. CAPACITACIÓN

Para lograr los objetivos de capacitación enunciados, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 del Ministerio de Educación contempla una oferta de capacitación centrada en la implementación de los procesos y subprocesos claves definidos para la transformación del sistema educativo peruano.

3.1. Problemas a los que el PDP 2012 intenta responder

Desde un rol eminentemente rector, el Ministerio de Educación enfrenta el desafío de formar equipos de gestores de nuevas políticas educativas a nivel nacional y regional. Para ello, se reconoce importante impulsar procesos de desarrollo de capacidades que permitan a su personal un mayor conocimiento y compromiso con los objetivos de cambio del sistema educativo, así como una actualización y especialización permanente sobre enfoques y herramientas que posibiliten una gestión educativa eficaz y eficiente.

En este marco, en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado 2012 del Ministerio de Educación, se han priorizado acciones de capacitación que buscan desarrollar en el conjunto de servidores públicos del Ministerio de Educación, disposición para aportar al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Asimismo, se orientan a fortalecer las competencias gerenciales de los equipos directivos y los conocimientos específicos requeridos por los cuadros profesionales, técnicos y administrativos para la implementación de los procesos claves de gestión educativa.

Dicha oferta se concentra en atender el Nivel 2 de Capacitación: Preventivo y Correctivo, pues está orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas con los diagnósticos de necesidades de capacitación del personal de la Sede Central del Ministerio de Educación. Comprende así acciones volcadas a la adquisición de los conocimientos y el entrenamiento necesario para la implementación de los procesos y subprocesos prioritarios para el Sector Educación en el presente quinquenio.

3.2 Oferta de Capacitación

Es sobre la base de estos diagnósticos de necesidades de capacitación que se ha estructurado la oferta de capacitación que se señala en el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012, el cual compromete y es implementado a través de las distintas unidades orgánicas del Ministerio de Educación.

Estos datos generan la necesidad de articular la estrategia de desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las personas con acciones de fortalecimiento de capacidades institucionales que hagan sostenibles y transformadoras las políticas priorizadas. Para lograr este cometido esta línea de acción se articula y complementa con las estrategias de:



- **Desarrollo organizacional:** Obtener un Ministerio de Educación con procesos pedagógicos y procedimientos administrativos reestructurados, la gestión descentralizada ha sido rediseñada, las capacidades de los servidores fortalecidas en base a un modelo que atiende a los estudiantes a través de las Instituciones Educativas y su diversidad.
- **Sistema de Gestión Educativa:** Sistemas de planeamiento, presupuesto, de información integrada, de monitoreo y evaluación diseñados y orientados a los aprendizajes.
- **Moralización:** Se reduce el nivel de corrupción en el sector y se fortalece la transparencia y la participación de la comunidad en las decisiones de política.
- **Cultura organizacional y clima laboral:** Se ha interiorizado en los servidores públicos del Ministerio de Educación prácticas y modos de gestionar y operar las políticas en un ambiente laboral que respeta los derechos humanos, es acogedor, motiva y genera resultados e impactos favorables en los aprendizajes de calidad de los estudiantes del país.

Teniendo como población objetivo el total de servidores públicos del Ministerio de Educación, que al de febrero del 2012 asciende a 2191 servidores (05 destacados; 51 del régimen laboral 728; 291 del régimen laboral 276 y 1837 CAS), las acciones de capacitación se organizarán en tres modalidades:

a. Programas generales de formación

Son seis programas que serán implementados por la Unidad de Capacitación en Gestión de la Oficina de Apoyo a la Administración Educativa y que están dirigidos a los servidores de todas las Unidades Orgánicas de la sede central del Ministerio de Educación, quienes serán seleccionados siguiendo los criterios establecidos en el PDP. Estos programas generales intentan responder a las necesidades de capacitación que permitan llevar adelante el proceso de transformación educativa que se viene implementando.



Los programas generales diseñados para el 2012 son:

N°	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	OBJETIVO GENERAL	META
1	Programa Básico de Formación para Servidores Públicos	Fortalecer y desarrollar las capacidades de los servidores públicos del Ministerio de Educación para impulsar la transformación de la gestión del sistema educativo nacional.	1290
2	Programa de Especialización para Directivos	Fortalecer y desarrollar las capacidades de los directores, jefes de oficina y jefes de unidades del Ministerio de Educación para liderar el proceso de transformación del sistema educativo nacional.	110
3	Programa de Pasantías	Promover e incentivar a los funcionarios del Ministerio de Educación para el intercambio de lecciones aprendidas de experiencias exitosas de gestión educativa a nivel nacional.	100
4	Programa de Especialización para Formadores del Ministerio de Educación	Fortalecer y desarrollar las capacidades de los especialistas del Ministerio de Educación para la formación de los formadores de los gobiernos regionales, en el marco de la transformación educativa.	200
5	Programa de Especialización para Administrativos	Fortalecer y desarrollar las capacidades de los Equipos Administrativos del Ministerio de Educación, para impulsar la transformación de la gestión del sistema educativo nacional.	100
6	Programa de Especialización para Secretarías	Fortalecer y desarrollar las capacidades del personal que cumple funciones secretariales en las dependencias del Ministerio de Educación para mejorar su desempeño, en el marco de la transformación educativa.	100
			1,900

b. Programas de capacitación específica según función

Esta es la denominación asignada a toda la oferta formativa que se ha programado en el Plan Operativo Anual de las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación para el 2012, según la Directiva N° 204 – 2005 – ME/SG – R.S. N° 1172-2005-Ministerio de Educación y las consideraciones contempladas en este Plan para su realización. Hay acciones de capacitación que requerirán autorización expresa del Vice Ministro o Secretaría de la que dependan para que puedan realizarse.

Para organizar estas actividades de formación, a través de la Secretaría General del Ministerio de Educación, por encargo de la Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, se solicitó a cada una de las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación enviaran sus actividades de capacitación programadas, indicando la oferta formativa, el número de participantes, el presupuesto estimado y la unidad orgánica responsable de ejecutarla.

En el caso de coincidencia temática en la programación de estas actividades de capacitación, para su ejecución se tiene previsto la concertación entre las Unidades Orgánicas correspondientes, para acceder conjuntamente a las ofertas de entidades formadoras, a efectos de ampliar el número de participaciones y mejorar la eficiencia de la inversión efectuada, tentando ofertas formativas diseñadas más a la medida de las necesidades de capacitación del Ministerio de Educación. La Unidad de Capacitación en Gestión será la responsable de organizar esta estrategia.

Asimismo, la Unidad de Capacitación de Gestión es el órgano encargado de dar el visto bueno a las ofertas de formación y capacitación a ejecutarse a través y con recursos de las Unidades Orgánicas, siempre que cumplan con los requisitos y procedimientos establecidos y, se ajusten al Plan Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 del Ministerio de Educación.

Estos programas permitirán al servidor público de la entidad desarrollar capacidades requeridas en el marco de los procesos y subprocesos clave del Ministerio de Educación, en busca de optimizar las operaciones y mejorar el desempeño en términos de efectividad.

Programas de capacitación específicos programados desde las diferentes Oficinas/Unidades/Programas agrupados por Procesos

PARTICIPANTES PROCESOS	Unidades Orgánicas Ministerio de Educación	Tipos de Participantes	Número de Participantes
Desarrollo Curricular	PRONAMA, UMC, DIGEIBR, DIGEBA,	Funcionarios y especialistas	212
Desarrollo Curricular	DIGEBA, DITOE	Funcionarios y especialistas	19
Desarrollo Docente	DIGEBA, DIGEIBR	Funcionarios y Especialistas del Ministerio de Educación	97
Gestión Descentralizada	DIGEIBR, OBEC, PRONAMA, DITOE, OCI, UPRO, DITOE, UFCP, OAJ, UAF, OGA, OINFE, UPRE, FONDEP, SINEACE, UOM, SPE, DIGEBA, UEE, OPI, UFCP, UEE, OFIN.	Funcionarios, especialistas del Ministerio de Educación y técnicos	2241
Capacidades Complementarias	Todas las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación	Funcionarios, especialistas y técnicos	1061
			3,630

c. Planes de Mejora Continua Personal y de Equipos

A efectos de superar la dispersión en las demandas y acciones de capacitación según función en todas las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación, durante el presente año se tiene también previsto iniciar la elaboración de Planes de Mejora Continua, tanto personales como de los equipos de trabajo de las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación.

Es necesario tener en cuenta que la oferta de capacitación del Ministerio de Educación está directamente relacionada con su Plan Estratégico 2012-2016. Si bien el Ministerio de Educación está explícita y claramente interesado en ofrecer oportunidades de capacitación a sus servidores, éstas tienen que estar alineadas a los objetivos estratégicos.

Por ello, se propone que cada año, una vez aprobados los Plan Operativo Anual de cada Unidad Orgánica del Ministerio de Educación, los equipos de trabajo formulen sus correspondientes planes de mejora. Estos planes deben responder a las capacidades que se necesitan para hacer un cumplimiento de calidad del trabajo encargado al equipo.

Cabe indicar que la centralidad de las personas en los procesos educativos, evidencia la importancia que tiene para el Ministerio de Educación, el tomar en cuenta los intereses y las necesidades individuales de sus servidores, para que estos realicen sus funciones con motivación y calidad, lo cual contribuirá al logro de los objetivos institucionales.

Lo indicado supondrá también que, al finalizar el año y como parte de la evaluación del Plan Operativo Anual, se pueda evaluar el desempeño de los equipos de trabajo en función de la capacitación recibida, y que lo mismo ocurra con cada uno de los servidores.

3.3 Consideraciones para la implementación del PDP Anualizado 2012.

3.3.1. Criterios de selección de los servidores públicos para los programas de capacitación

Los criterios concurrentes que se deben de tomar en cuenta para seleccionar a los servidores son:

Que a criterio del Jefe inmediato superior o Jefe mediato:

- Haber superado los 3 meses de contratación y tenga perspectivas de continuidad en el puesto.
- Exista la necesidad urgente o estratégica de entrenarlo, desarrollarlo y/o actualizarlo.
- La capacitación a recibir sea afín a la labor que realiza el servidor dentro de la entidad (Directiva N° 204 – 205 – ME/SG).
- Tenga actitud de cambio y disposición de aprendizaje en la lógica de la formación continua.
- Muestre disposición para organizar y disponer de sus tiempos extra laborales como parte de su esfuerzo por mejorar su desempeño.
- Haber mejorado su desempeño luego de asistir a alguna oferta formativa anterior, según las evaluaciones que se realicen.

3.3.2 Oportunidades de los servidores públicos para capacitarse

Los servidores del Ministerio de Educación podrán:

- Participar en el año hasta en tres (03) oportunidades de capacitación (cursos, talleres, seminarios, pasantías y otras modalidades de capacitación).
- Las Unidades Orgánicas que a la entrada en vigencia de presente plan, hayan utilizado su presupuesto de capacitación; así como las personas que hayan sido capacitadas, quedan comprendidas en los párrafos precedentes.
- La Unidad de Capacitación en Gestión de la OAAE está exceptuada de la restricción relativa al porcentaje máximo de inversión presupuestal anual, en tanto es responsable de implementar los programas generales de formación del Ministerio de Educación. Sin embargo se somete a los criterios de oportunidad cuando se trate de sus servidores.
- Se dará prioridad en las ofertas generales y específicas de formación o capacitación al personal que se encuentre comprendido en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, del Ministerio de Educación, con la intención de reducir las brechas de desempeño puesto/persona.

3.3.3 Tiempos u horarios de capacitación

- El total de oportunidades en tiempos u horarios de capacitación del servidor, podrá ser de hasta 20 días hábiles o 160 horas del horario laboral al año, salvo autorización expresa del despacho viceministerial o secretarías de las que dependa.
- Las capacitaciones previstas en el presente PDP Anualizado 2012 podrán desarrollarse en el horario de trabajo, siempre y cuando se garantice la continuidad del servicio.
- Las capacitaciones que los servidores realicen con sus propios recursos deberán realizarse fuera de las jornadas de trabajo, excepcionalmente podrán gozar de algún tipo de facilidad, dentro de la jornada laboral, si es que ésta es debidamente autorizada por su Jefe inmediato superior y a criterio de éste, dicha capacitación generará un beneficio directo a la función que realiza.

3.3.4. Costo máximo de capacitación y alternativas de financiamiento

- El costo máximo a financiar por capacitación es de hasta 1.5 UIT (Unidad Impositiva Tributaria), salvo autorización del despacho viceministerial o secretarías que correspondan.
- Durante el año, el costo máximo total de las capacitaciones no podrá exceder a las 2 UIT (Unidad Impositiva Tributaria), en caso contrario el servidor, previa autorización del despacho viceministerial o secretarías que correspondan, asume la diferencia.

3.3.5 En caso de abandono del curso de capacitación

- La designación del servidor a uno de los programas generales o específicos de capacitación lo obliga a participar del mismo, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y/o las normas sobre capacitación establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- En caso que el servidor favorecido con alguna oferta de formación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.
- Los participantes que abandonen, desaprobren o no acepten participar del proceso de capacitación serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados.

3.3.6 En caso de rotación

- En la medida de lo posible, se evitará la rotación de un servidor que está siendo partícipe de una acción formativa financiada por el Ministerio de Educación, a una función distinta para la cual se está capacitando.
- En caso de los procesos de transferencia de servidores a Unidades Orgánicas al interior del Ministerio de Educación o a los Gobiernos Regionales, se establecerán acuerdos expresos para que el servidor público continúe desempeñando la función o realice labores similares a las de su puesto anterior, de modo que permita medir el impacto de la capacitación en su desempeño y se evite inversiones de capacitación sin retorno.

3.3.7 Inducción al nuevo personal

Los servidores que ingresan al Ministerio de Educación deberán ser partícipes de acciones de inducción dirigidos por la Unidad de Personal en coordinación con las unidades orgánicas, que contemplen mínimamente:

- Información general del Estado, Ministerio de Educación (estructura, roles, políticas prioritizadas, procesos claves, etc.) y de la Unidad Orgánica donde desempeñará sus funciones.
- Información general sobre el marco del buen servidor público en educación y atención al usuario.
- Información sobre los derechos y responsabilidades del trabajador.
- Información sobre la ley del código de ética de la función pública y las políticas de transparencia y moralización del sector.
- Información general sobre los procedimientos administrativos con los que el servidor tendrá que operar.
- Información detallada del programa, proyecto o plan operativo al que responderá su trabajo, así como de sus funciones y tareas.

3.3.8. Mecanismos para la aplicación conjunta de recursos para capacitación entre diferentes unidades orgánicas.

Cuando distintas Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación coincidan en ofertas formativas de contenidos temáticos y características similares para sus servidores, la Oficina de Apoyo a la Administración Educativa, a través de la Unidad de Capacitación en Gestión, de forma concertada con las unidades involucradas, podrá:

- Articular las ofertas formativas coincidentes en un solo programa de formación que responda a las necesidades establecidas en el Plan de Desarrollo de las Personas o instrumento que hiciera sus veces.
- Formular en forma conjunta los términos de referencia para la contratación de la entidad o entidades de formación.
- Constituir equipos con las Unidades Orgánicas involucradas para la organización y ejecución de las acciones formativas.
- Monitorear y evaluar la acción formativa en coordinación con las Unidades Orgánicas involucradas.

**IV. FINANCIAMIENTO**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 se ejecutará con los recursos que han sido asignados para este fin por las Unidades Orgánicas en sus respectivos POA y comunicados al Comité del PDP, tal como se describe a continuación:

CUADRO DE OFERTAS DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN

N° demandas	Programas	Contenidos	Cantidad de Trabajadores a capacitar	Monto Presupuestado	Fecha Propuesta	Oficina/Unidad
1	Programas Generales de formación	Programa básico de formación para servidores públicos MED	1,290	S/. 1,290,000.00	Abril - Noviembre	Unidad de Capacitación en Gestión - UCG
1		Curso para Equipos Directivos en Procesos Claves de la Gestión Educativa	110	S/. 550,000.00	Junio - Agosto	
1		Pasantías Nacionales e Internacionales para conocer y estudiar Experiencias Exitosas en Gestión Educativa	100	S/. 360,000.00	Junio - Agosto	
1		Curso para Equipos Administrativos del MED en Gestión de Procedimientos Administrativos	100	S/. 300,000.00	Junio - Agosto	
1		Programa de especialización para secretarías	100	S/. 200,000.00	Junio - Agosto	
1		Programa de Formación a Formadores en Desarrollo de Capacidades y Asistencia Técnica	200	S/. 600,000.00	Agosto - Noviembre	
6			1,900	S/. 3,300,000.00		



4	Capacitación específica de acuerdo a la función	12	S/. 7,000.00		Unidad de Fiscalización y Control Previo
5		5	S/. 5,000.00		Oficina de Asesoría Jurídica
7		280	S/. 215,000.00	Febrero – Abril	Unidad de Organización y Métodos
7		31	S/. 16,800.00	Febrero - Setiembre	Oficina de Cooperación Internacional
6		63	S/. 50,000.00	Abril – Mayo	Unidad de Administración Financiera
7		130	S/. 155,000.00	Mayo - Setiembre	Dirección General de Educación Intercultural, Bilingüe y Rural
28		521	S/. 288,980.00	Marzo - Setiembre	Programa Nacional de Movilización por la Alfabetización - PRONAMA
19		54	S/. 49,100.00	Marzo - Noviembre	Oficina General de Administración
9		46	S/. 39,000.00	Mayo – Julio	Dirección de Tutoría y Orientación Educativa
19		895	S/. 422,900.00	Marzo - Diciembre	Oficina de Infraestructura Educativa - OINFE
37		380	S/. 455,200.00		Oficina de Becas y Crédito Educativo - OBEC
20		134	S/. 346,120.00	Marzo - Diciembre	Dirección General de Educación Básica Alternativa - DIGEBA
1	78	S/. 13,300.00	Febrero – Abril	Unidad de Descentralización de Centros Educativos - UDECE	



15		20	S/. 30,400.00	Febrero - Setiembre	Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana - FONDEP
8		21	S/. 12,500.00	Marzo	SINEACE
1		9	S/. 30,000.00		Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa - DISDE
6		96	S/. 124,020.00	Marzo - Noviembre	Oficina de Informática - OFIN
1		68	S/. 21,600.00	Febrero y Marzo	Secretaría de Planificación Estratégica
10		94	S/. 150,000.00	Marzo	Unidad de Presupuesto
3		4	S/. 19,530.00	Abril - Mayo	Oficina de Planificación Estratégica y Medición de la Calidad Educativa - PLANMED
13		94	S/. 61,830.00	Febrero - Octubre	Unidad de Estadística Educativa
11		44	S/. 71,130.00	Febrero - Setiembre	Unidad de Medición de la Calidad - UMC
3		0	S/. 0.00		Secretaría de Planificación Estratégica - Comisión de Evaluación
19		149	S/. 140,000.00	Marzo - Octubre	Unidad de Programación
3		9	S/. 19,500.00	Marzo - Setiembre	Oficina de Programación e Inversiones - OPI
9		72	S/. 0.00	II Semestre	DIECA



6		59	S/. 0.00		Oficina de Trámite Documentario
15		158	S/. 0.00	Junio - Octubre	DIGEBE
13		56	S/. 148,376.00	Marzo - Octubre	DEA - CONEAU
12		44	S/. 25,180.00	Abril - Noviembre	Órgano de Control Institucional - OCI
1		4	S/. 32,000.00	Mayo	Unidad de Ejecución Coactiva
318		3,630	S/. 2,949,466.00		
324		5,530	S/. 6,249,466.00		

Ver el detalle en anexo adjunto:





PERÚ

Ministerio
de Educación

ANEXOS



ANEXO 1:
PROGRAMA BÁSICO DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo y modalidad
7 meses Abril Noviembre	Los directivos y servidores públicos del Ministerio de Educación, analizan y aplican los principales enfoques y políticas que orientan y rigen la gestión educativa actual, y contribuyen al ejercicio de buen gobierno en el Sector Educación.	<p>Módulo I: Gestión educativa y Buen Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión del sistema educativo. <ul style="list-style-type: none"> ➢ La Gestión Pública. ➢ La Gestión pública en educación ➢ Caracterización de la educación en el país. ➢ Enfoques de la actual gestión del Ministerio de Educación: Derechos, equidad, calidad, interculturalidad, gestión por resultados y gestión descentralizada. • Buen Gobierno en Educación. <ul style="list-style-type: none"> ➢ Enfoques y dimensiones de buen gobierno. ➢ La Ética pública como sustento de buen gobierno. ➢ Características e indicadores de buen gobierno en Educación. ➢ Situación y propuestas para un buen gobierno en Educación en el Perú ➢ El servidor público en educación y caracterización del servidor público actual. <p>Trabajo aplicativo: Formulación de los criterios de desempeño del servidor público en un buen gobierno en educación.</p>	<p>1170 servidores de todas las Unidades Orgánicas de la sede central del Ministerio de educación elegidos según los criterios antes descritos. El presente año se dará prioridad a todos los servidores comprendidos en los decretos legislativos 276 y 728.</p> <p>110 Funcionarios y servidores que cumplen funciones Directivas y de asesoría en el Ministerio de Educación</p>	<p>S/ 1,000.00 nuevos soles aproximadamente por participante</p> <p>Se desarrollará a través de 03 talleres de 24 horas cada uno, de jueves a sábado.</p> <p>Entre taller y taller habrá un trabajo de aplicación de lo aprendido en el taller presencial durante el cumplimiento de sus funciones. Con una duración de cuatro (04) semanas continuas entre módulo y módulo.</p> <p>Los talleres serán facilitados por facilitadores externos especializados en los temas trabajados en cada uno de los módulos.</p> <p>Para los talleres se formarán grupos de entre 40 y 50 participantes.</p> <p>Para los directivos cada uno de los talleres del Programa Básico se desarrollará en jornadas de ocho horas cada uno y serán facilitados por la Ministra y Vice Ministros.</p> <p>En cada uno de los módulos se irá construyendo los criterios de buen desempeño del servidor público en educación.</p> <p>Será coordinado por el equipo de UCG con la participación de expertos temáticos y facilitadores/as</p>

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo y modalidad
	<p>Los directivos y servidores públicos del Ministerio de Educación, reconocen y sitúan su labor en el marco de las políticas priorizadas y los procesos claves establecidos para la gestión de la transformación del sistema educativo nacional.</p>	<p>Módulo II: Gestión de la transformación educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformación de la educación <ul style="list-style-type: none"> ➢ Marco conceptual de la transformación de la educación ➢ Tránsitos y tensiones en la transformación educativa ➢ Roles y funciones del Ministerio de Educación en el proceso de transformación educativa. • Políticas e instrumentos para la gestión de la transformación educativa. <ul style="list-style-type: none"> ➢ Proyecto Educativo Nacional (PEN). ➢ Plan Estratégico del Ministerio de Educación 2012 - 2016 ➢ Proyectos Educativos Regionales y el SSII – PER ➢ Pacto de compromisos políticos MED – GORE • Gestión por procesos y rediseño organizacional <ul style="list-style-type: none"> ➢ Sentidos e implicancias de la gestión por procesos ➢ Rediseño y reestructuración del Ministerio de Educación ➢ Modernización y simplificación administrativa • Procesos claves y sub procesos de gestión definidos por la actual gestión <ul style="list-style-type: none"> ➢ Desarrollo Curricular ➢ Reforma de las Instituciones Educativas ➢ Desempeño Docente ➢ Gestión Descentralizada <p>Trabajo aplicativo: Revisión y ajuste de los criterios de desempeño del servidor público en un Buen gobierno en educación; enfatizando los lineamientos de política de transformación educativa.</p>		

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo y modalidad
	Los directivos y servidores públicos del Ministerio de Educación, analizan y convalidan la importancia de lograr cambios en la dinámica institucional, así como relaciones armónicas entre el conjunto de trabajadores para los cometidos de transformación del sistema educativo.	<p>Módulo III: Cultura organizacional, clima laboral y gestión de conflictos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición e importancia de la cultura organizacional. ➤ Ética y cultura organizacional ➤ Cultura organizacional en el Ministerio de Educación y su relación con el buen gobierno y la gestión de la transformación educativa. ➤ Trabajo en equipo y cultura colaborativa como parte de una nueva cultura organizacional ➤ Moralización, transparencia y acceso a la información pública en el sector educación. ➤ Buen trato y atención oportuna al usuario • Clima laboral: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Definición e importancia del clima laboral. ➤ Clima laboral en el Ministerio de Educación: Estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación y articulación entre sus diferentes instancias, mecanismos de integración del personal. ➤ Propuestas de mejora del clima laboral en el Ministerio de Educación. • Gestión de Conflictos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Marco conceptual: comprendiendo el conflicto ➤ Análisis del conflicto: causas, actores y consecuencias ➤ Estilos de reacción ante los conflictos: ventajas, desventajas y orientaciones ➤ Estrategias de abordaje: negociación y mediación ➤ Propuestas para la gestión de conflictos en el Ministerio de Educación. ➤ <p>Trabajos aplicativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión y ajuste de los criterios de desempeño del servidor público en un Buen gobierno en educación; enfatizando los aspectos relacionados a cultura organizacional y gestión de conflictos. - Formulación del plan de mejora continua del desempeño personal y del equipo de trabajo. 		

ANEXO 2: PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN PARA DIRECTIVOS

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo
Mayo a Diciembre	<ul style="list-style-type: none"> Los directores, jefes de oficina y jefes de unidades analizan comparativamente los procesos clave para la transformación del sistema educativo peruano a la luz de las experiencias de reforma educativa en América Latina. Los directores, jefes de oficina y jefes de unidades conocen enfoques y herramientas para una gestión pública efectiva, oportuna y transparente, centrada en el logro de una educación de calidad. Los directores, jefes de oficina y jefes de unidades conocen enfoques y herramientas para el planeamiento y programación desde el enfoque de Gestión por Resultados. Los directores, jefes de oficina y jefes de unidades conocen enfoques y técnicas para una gestión más efectiva y capaz de acuerdos de acuerdos consensuados. 	<p>Curso: Procesos Claves y Reforma Educativa en Latino América</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión estratégica en educación Procesos de reforma en América Latina Gestión y mejora de procesos Procesos claves de la gestión en educación <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de las IE ➤ Desarrollo Curricular ➤ Desarrollo docente ➤ Gestión descentralizada <p>Curso : Gestión y Administración Pública</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión de políticas en educación Ética y Buen Gobierno en educación Rediseño organizacional y comportamiento organizacional Sistemas administrativos del sector público Procesos y procedimientos administrativos Liderazgo gerencial y habilidades directivas Gestión del potencial humano Gestión de conflictos Relación con medios de comunicación Toma de decisiones y seguimiento Organización del tiempo Manejo de equipos en la lógica intra e inter funciones <p>Curso: Planificación y Programación con Enfoque de Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión estratégica Gestión de programas y proyectos por resultados Presupuesto por resultados Planificación u programación presupuestal Sistema de monitoreo y evaluación orientado a resultados Transparencia y rendición de cuentas Gestión de la información <p>Gerencia Política</p> <p>Liderazgo político Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos Media training Administración del tiempo La Toma de Decisiones: Etapas, Tipos, Ambientes, Evaluación</p>	110 Funcionarios y servidores que cumplen funciones Directivas y de asesoría en el Ministerio de Educación	<p>S/ 5,000.00 nuevos soles aprox. Por participante.</p> <p>Se contratará una Universidad de prestigio quien desarrollará y certificará a los participantes</p> <p>La modalidad será semi – presencial, combinará momentos presenciales con plataforma virtual</p> <p>Este programa se complementa con el programa de pasantías</p> <p>Los contenidos son un conjunto de temas electivos a la cual podrán acceder los funcionarios y directivos durante el año en modalidades, tiempos y condiciones que se ajusten a sus necesidades y disponibilidad de tiempo.</p>

ANEXO 3: PROGRAMA DE PASANTÍAS

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo
	<p>Recoger lecciones aprendidas de experiencias exitosas de gestión educativa a nivel nacional y las aplican en su experiencia cotidiana</p> <p>Recoger lecciones aprendidas de experiencias exitosas de gestión educativa a nivel Latinoamericano y las aplican en su experiencia cotidiana</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos Inversión pública en educación. - Modelos de gestión - Participación comunitaria - Organización y funcionamiento de redes educativas - Planificación institucional - Presupuesto multianual - Formación docente - Estrategias de uso de materiales - Convivencia y participación estudiantil. - Gestión de Instituciones Educativas - Infraestructura compatible con el entorno y el ambiente - Reforma educativa - Calidad de la educación - Reestructuración y rediseño de procesos - Gestión de instituciones educativas - Transparencia y lucha contra la corrupción 	100 directivos del Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de experiencias exitosas - Coordinación con regiones para la realización de las visitas - Conformación de comitivas Visitas a las regiones



ANEXO 4: PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN DE FORMADORES DEL Ministerio de Educación

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo
Mayo – Octubre	<p>Especialistas del Ministerio de Educación analizan y conocen teorías sobre procesos de formación de adultos.</p> <p>Especialistas del Ministerio de Educación identifican y desarrollan capacidades y actitudes necesarias para facilitar procesos de formación en adultos.</p> <p>Especialistas del Ministerio de Educación conocen y aplican métodos, estrategias y técnicas de formación de adultos.</p> <p>Especialistas del Ministerio de Educación conocen y diseñan planes formativos y materiales para la formación de adultos.</p>	<p>Marco Contextual de la Formación de Adultos</p> <ul style="list-style-type: none"> Definiciones y conceptos de la Formación El aprendizaje andragógico y sus elementos. El formador, conducta ética, campo de acción y agente de cambio La formación como aprendizaje y desarrollo individual: el rol de la experiencia <p>Capacidades y actitudes claves del Formador para facilitar el aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Trabajo en equipo Adaptación al cambio Manejo y resolución de conflictos Creatividad e innovación didáctica La comunicación asertiva <p>La programación de acciones formativas</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de planes formativos: objetivos, contenidos, metodología, medios y recursos didácticos, temporalización y evaluación. Metodología y Estrategias de aprendizaje Técnicas para el proceso de aprendizaje <p>Construcción de Indicadores de Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> Marco conceptual, tipo de indicadores, construcción de instrumentos y fuentes de verificación Seguimiento, monitoreo y evaluación <p>Asistencia Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición de asistencia técnica Proceso para la asistencia técnica Instrumentos 	200 especialistas del Ministerio de Educación que realizan capacitación y asistencia técnica a los GORE	<p>S/ 3, 000.00 nuevos soles aprox. por participante.</p> <p>Será desarrollado y certificado por una Universidad de prestigio en el tema.</p> <p>Se realizará combinando acciones presenciales y virtuales.</p> <p>Comprende 6 módulos</p> <p>Cada edición del módulo tiene 40 participantes.</p> <p>Son en total 5 ediciones con grupos de 40 participantes.</p>



ANEXO 5: PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo
6 meses	<p>Los equipos Administrativos del Ministerio de Educación asumen como referentes de su desempeño cotidiano las políticas educativas priorizadas y los procesos clave en el marco de la transformación del sistema educativo peruano.</p> <p>Los equipos Administrativos del Ministerio de Educación fortalecen actitudes que les faciliten la generación de un clima organizacional positivo y la adecuada atención al cliente/usuario interno y externo.</p> <p>Los equipos Administrativos del Ministerio de Educación cuentan con principios, conceptos, metodologías, herramientas y buenas prácticas que les permitan cumplir efectivamente con su rol en el proceso de adquisiciones y contrataciones en el sector público.</p> <p>Los equipos Administrativos del Ministerio de Educación cuentan con conocimientos y herramientas para la gestión presupuestal en el marco de la transformación del sistema educativo peruano.</p>	<p>Curso : La administración pública y la transformación educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • La administración y la transformación educativa • Descentralización y relaciones intergubernamentales • Políticas y procesos priorizados • Ética de la función pública <p>Curso: Climas Organizacionales favorables y Relaciones Humanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición e importancia del clima organizacional • Clima laboral en el Ministerio de Educación • Trabajo en equipo • Técnicas para el desarrollo de las Relaciones interpersonales y la integración del personal • Técnicas de Comunicación asertiva • Problemas y propuestas de cambio de clima organizacional en el Ministerio de Educación. • Atención al cliente <p>Curso : Contrataciones y adquisiciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrataciones y adquisiciones del estado • Monitoreo de las contrataciones y sistemas de control • Ética aplicada a las contrataciones públicas <p>Curso: Gestión presupuestal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto público y gestión presupuestal • Presupuesto por resultados • Proyectos de Inversión pública • Metodología de costeo de servicios • Modificaciones presupuestales • Tributación, retenciones, detracciones de bienes y servicios <p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procesos y procedimientos administrativos • Simplificación administrativa 	100 administrativos de todas las Unidades Orgánicas del Ministerio de Educación	<p>S/3,000.00 nuevos soles por participante</p> <p>Se contratará con una entidad formadora de prestigio quien desarrollará y certificará el cursos</p> <p>Participan todos/as las coordinadoras/es administrativos y técnicos de equipos que se considere conveniente.</p>

ANEXO 6: PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN PARA PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES SECRETARIALES

Duración	Resultados	Contenidos	Participantes	Costo
Mayo- Junio	<p>El personal que cumple funciones secretariales de todas las dependencias del Ministerio de Educación:</p> <p>- Se involucra en las políticas educativas prioritizadas y los procesos clave en el marco de la transformación de la gestión educativa.</p> <p>-Reconoce la importancia de la cultura organizacional y formulan propuestas para aportar a un clima laboral favorable.</p> <p>-Actualiza conocimientos sobre técnicas e instrumentos para una gestión secretarial efectiva.</p>	<p>Lineamientos de política para la gestión de la transformación educativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las políticas prioritizadas para el presente quinquenio • Procesos Claves y Sub procesos de Gestión: Reforma de las Instituciones Educativas, Gestión Curricular, Desarrollo Docente, Gestión Descentralizada <p>El Rol e importancia de la Secretaria en la Gestión Pública Educativa actual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen institucional. • Comunicación institucional. • Protocolo de la secretaria en el sector público educativo <p>Cultura Organizacional y Relaciones Humanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición e importancia de la cultura organizacional • Clima laboral • Estilos de Liderazgo • Técnicas para el desarrollo de las Relaciones interpersonales y la integración del personal • Técnicas de Comunicación asertiva <p>La Gestión Secretarial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización y Administración de documentos y archivos • Administración del Tiempo • Proactividad Secretarial • Atención adecuada al usuario interno y externo. • Redacción de documentos • Aplicativos informáticos para la presentación de documentos (100 Secretarias de la sede del Ministerio de Educación	S/1,000.00 nuevos soles por participante

ANEXO 7: PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA SEGÚN FUNCIÓN

EJES	DEMANDAS DE CAPACITACIÓN	UNIDAD ORGÁNICA
GESTIÓN DEL CAMBIO	- Clima Laboral - Cultura Organizacional - Gestión de Conflictos	PRONAMA, UOM - OAAE, OBEC, OINFE, FONDEP
	- Derechos Humanos - Desarrollo humano	DIGEBA
	- Interculturalidad - Interculturalidad y Pueblos Indígenas Amazónicos - Comunicación Intercultural	DIGEIBR DIGEBA
DESARROLLO CURRICULAR	- Pedagogía para la Formación de Personas Jóvenes y Adultas. - Diseño de Materiales para la Educación a Distancia con Personas Jóvenes y Adultas	DIGEBA
	- Técnicas para la Formulación de Textos y Guías metodológicas en EBA	DIGEBA
	- Estándares de Aprendizaje y estrategias de acompañamiento	PRONAMA
	- Enseñanza de las Matemáticas IREM Perú	UMC
	- Evaluación Educativa	UMC
	- Medición y Evaluación Educativa	UMC
	- Medición y Evaluación de Aprendizajes	UMC
	- Educación para el Emprendimiento	DIGEBA
	- Educación Virtual - Entornos Virtuales de Aprendizaje	DIGEBA
DESARROLLO DE LAS II.EE.	- Gestión de las II.EE. - Educación Intercultural bilingüe	DIGEBA DIGEIBR
	- Clima y Convivencia en la II.EE.	DITOE
GESTIÓN DESCENTRALIZADA	- Regionalización y Descentralización - Gestión Municipal Descentralizada	U. Programación DITOE, DIGEBA
	- Derecho Público	FONDEP
	- Procesos Administrativos Disciplinarios y Acciones de Control Interno - Sistema Nacional de Control, Normas de Auditoría Gubernamental (NAGU) y Manual de Auditoría Gubernamental (MAGU)	PRONAMA O. Asesoría Jurídica, OINFE

GESTIÓN DESCENTRALIZADA	- Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado	U. Fiscalización, O. Asesoría Jurídica, U. Adm. Financiera, PRONAMA, OGA, DITOE, OINFE, OBEC, FONDEP, SINEACE, U. Presupuesto, U. Programación
	- Procesos Claves de la Gestión Descentralizada - Gestión y Mejora de Procesos	Todo el Ministerio de Educación UOM – OAAE, U. Programación
	- Balance ScordCard	SINEACE
	- Contabilidad y Saneamiento	U. Adm. Financiera
	- Tributación, Retenciones, Detracción de Bienes y Servicios	U. Adm. Financiera
	- Modificaciones Tributarias y Presupuestales	U. Fiscalización
	- Administración - Gestión de Procedimientos Administrativos - Ley del Procedimiento Administrativo, Procedimientos Administrativos - Administración Financiera en el Sector Público - Sistemas Administrativos del Sector Público y sus Aplicativos	U. Adm. Financiera, DIGEBA, OBEC, PRONAMA, OGA, DITOE
	- Planeamiento Presupuesto Público – Presupuesto por Resultados PPR - Metodologías de Costeo de Servicios - Gestión Pública y Finanzas - Especialización en Econometría Aplicada	PRONAMA, DITOE, OBEC, U. Programación
	- Experiencias exitosas de gestión de la educación	Todo el Ministerio de Educación UCG
	- Gestión Estratégica del Sector - Gestión de Políticas Públicas - Prospectiva estratégica - Planeamiento y Programación desde el enfoque de gestión por resultados y procesos	Plan Ministerio de Educación, OBEC, U. Estadística PRONAMA, U. Programación, U. Presupuesto, DIGEIBR, FONDEP SINEACE, DITOE, O. Cooperación
	- Gerencia Social	PRONAMA, FONDEP
	- Gestión del Potencial Humano	O. Asesoría Jurídica, OBEC
	- Gestión de Proyectos de Inversión Pública - Gestión de Asociaciones Público - Privadas para desarrollo de planes y proyectos de Inversión	OBEC, FONDEP, U. Presupuesto, PLANMinisterio de Educación, U. Programación, DIGEBA, OGA, OINFE, DIGEIBR, SINEACE, SPE, OPI
	- Rediseño Organizacional y Reestructuración de Entidades Públicas	UOM
	- Sistemas de Monitoreo y Evaluación de Proyectos - Gerencia por Indicadores - Herramientas de Seguimiento y Control de Planes - Administración de Base de Datos - Gestión del Conocimiento	PRONAMA, OPI, U. Programación, OBEC, U. Estadística Educativa, OFIN
- Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	OINFE, OGA	

DESARROLLO DE CAPACITACIONES ESPECÍFICAS SEGÚN FUNCIÓN	- Coaching	UMC, OINFE, OBEC
	- Las TIC's en la Gestión Pública	FONDEP, U. Programación, DIGEIBR, OGA, OFIN, PRONAMA
	- Curso de SPSS (Estadística) - Office 2010 Nivel Básico - Office 2010 Nivel Intermedio y Avanzado - Diseño Gráfico - Microsoft Project	OBEC, FONDEP, PRONAMA, UMC, DITOE, U. Fiscalización y Control Previo, SINEACE, U. Estadística Educativa, U. Presupuesto, OINFE, DIGEBA
	- Sistemas de Información Geográfica	U. Estadística Educativa
	- Desarrollo WEB y Aplicaciones (JAVA, PHP y .NET) - Ethical Hacking (Seguridad de Redes) - Metodologías para el desarrollo de Software	U. Estadística Educativa, OFIN, PRONAMA
	- Aplicación de los Procesos de Alta, Baja y Enajenación	OGA
	- Conocimiento de la Normatividad y Legislación del Sistema Aduanero	OGA
	- Conocimiento de las Formalidades, Convenios, Acuerdos, Contratos Existentes respecto a Comercio Exterior	OGA
	- Administración de los Archivos y Ordenamiento Documentario - Legislación Archivística - Sistema de Archivos en la Gestión Pública (RJ. 076-2008-AGN-J, Leyes N° 25233, 27269, 27444, 861, 19414) y la Gestión de Trámite Documentario	OGA, DIGEBA, OBEC, OINFE
	- Comunicación para el Desarrollo - Redes Sociales y desarrollo de estrategias de comunicación - Campañas sociales y desarrollo de estrategias de comunicación	OBEC
	- Marketing y Estrategias	OBEC
	- Supervisión de Obras Públicas y Control de Prestaciones Adicionales de Obras - Expedientes Técnicos de Obras Públicas, Costos y Presupuestos - Saneamiento de Bienes Muebles e Inmuebles, Habilitación Urbana y Edificación (Ley N° 29090, 29300 y 29479) - Valorización, ejecución y Liquidación de Obras Públicas - Licencia de Habilitaciones Urbanas y Edificaciones	OINFE, OGA, OAJ, U. Fiscalización y Control Previo
	- Logística y Gestión de Almacenes	DITOE, OGA, UMC
	- Curso Integral de Inglés - Quechua Básico	OBEC, PRONAMA
	- Investigación Cualitativa	OBEC
	- Gestión de Servicio al Cliente para Personal de Créditos - Créditos y Cobranzas para Personal de la Unidad de Crédito Educativo - Técnica de Ventas - Grafotecnia y Fraude Documentario para Personal de Créditos	OBEC



PERÚ

Ministerio
de Educación

Viceministerio de
Gestión Institucional

Oficina de Apoyo
a la Administración
de la Educación

FORMACIÓN DE FORMADORES	<ul style="list-style-type: none">- Formación a formadores en desarrollo de capacidades y asistencia técnica- Docencia para la formación y capacitación	Todo el Ministerio de Educación, DIGEBA, UDECE
SECRETARIAS	<ul style="list-style-type: none">- Gestión Secretarial- Redacción y Ortografía para elaborar documentos- Gestión Secretarial- Asistente de gerencia	FONDEP, DITOE, U. Presupuesto, OBEC, UMC, OGA, DIGEBA, U. Programación, PLAN Ministerio de Educación, OPI

