



INFORME N° 098 - 2024-MINEDU-GRP-DREP-UGELEC-CR-DOCENTE/EA-I.

PARA : **DRA. NORKA B. CCORI TORO**
DIRECTORA DE UGEL EL COLLAO

DE : **ABOG. JUAN QUISPE LUPACA**
Especialista Administrativo I-Personal

ASUNTO : **Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación**

REFERENCIA : **a) MEMORANDUM N° 0227-2024-GRP-DREP-DUGELEC-DIRECC**
b) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE

Es grato dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente e informar lo siguiente:

PRIMERO.- Mediante el documento de la referencia a) del presente se requiere el informe de las actividades realizadas de implementación con respecto al plan de acción anual sección medidas de remediación 2024, (...), donde correspondería a Recurso Humanos 07 ejes.

SEGUNDO.- Hecha la indagaciones en la DRE Puno, el PDP habría prescrito en el años del 2023, pero en la UGEL El Collao, no se tiene ningún antecedente respecto al PDP, en consecuencia, con carácter de urgente se debe conformar el comité de planificación de la capacitación para los servidores de la UGEL El Collao para así cumplir con los informe requeridos por su despacho.

TERCERO.- La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE publica en separata especial de las Normas Legales del diario Oficial El Peruano, aprobó la Directiva "**Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas**" que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado peruano. Por lo que, el procedimiento para implementar el PDP debe tener la siguiente secuencia:

- El proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. Dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar Acciones de Capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación.
- La etapa de planificación tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación, a partir de un proceso denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que permite vincular las necesidades con los objetivos estratégicos y los perfiles de puestos de los servidores.
- La etapa de ejecución comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Solo se podrán ejecutar aquellas Acciones de Capacitación previamente aprobadas en el PDP.
- La etapa de evaluación tiene por finalidad medir los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. Comprende cuatro niveles: Reacción, Aprendizaje, Aplicación e Impacto. No todas las Acciones de Capacitación se miden en lo cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.
- Las entidades públicas están obligadas a brindar facilidades para que los servidores participen de las Acciones de Capacitación previstas en el PDP, las cuales pueden darse a través de comisión de servicios, licencias o permisos (...).