



Resolución Directoral

N° 03855-2026-UGEL06

Lima, 31 de marzo de 2026

VISTOS: el EXPEDIENTE: EDBTH2026-INT-0331098; así como el INFORME N.º 00507-2026-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH-EDBTH; y demás documentos que se acompañan.

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, 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, a través de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo de las personas que integran el sector público;

Que, 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, el artículo 9° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los

EXPEDIENTE: EDBTH2026-INT-0331098 CLAVE: 455358

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_5VDD_ConsultaDocumento.aspx



objetivos institucionales; así como, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, siendo parte del subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135° del mencionado Reglamento, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potencial las capacidades de los servidores civiles; el Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de la capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, la cual tiene como finalidad establecer disposiciones para la adecuada gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas, con el propósito de desarrollar y fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores civiles, contribuyendo con la mejora de su desempeño y, consecuentemente, en el logro de los objetivos;

Que, en el numeral 6.4. de la citada Directiva, establece que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Para los fines del proceso de capacitación, y en el marco de lo establecido por el artículo 12 del RGLSC, señalando en el literal b) Planificar la capacitación incluyendo las estrategias y líneas de capacitación prioritarias establecidas por los entes rectores para los respectivos operadores de las Políticas Nacionales y de los Sistemas del Estado;

Que, en el numeral 6.6.2 se señala que, en el marco del proceso de capacitación, el Titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, tiene las siguientes responsabilidades: a. Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, mediante INFORME N.° 00507-2026-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL06/DIR-ARH-EDBTH, de fecha 23 de marzo de 2026, la Coordinadora(e) del Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano - EDBTH, remite el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2026 DE LA UGEL 06. Según estructura y lineamientos que establece la nueva Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, la misma que debe ser aprobada mediante acto resolutorio por la alta dirección para su posterior envío a la entidad de SERVIR, con fecha límite 31/03/2026;

Que, estando a lo informado por el Jefe del Área de Recursos Humanos de la UGEL N° 06 y con el visto bueno del Jefe(e) del Área de Asesoría Jurídica de la UGEL N° 06, 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

EXPEDIENTE: EDBTH2026-INT-0331098 CLAVE: 455358

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_5VDD_ConsultaDocumento.aspx



Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE, Directiva que aprueba las “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”; y, en uso de las facultades conferidas, mediante Resolución Ministerial N° 215-2015-MINEDU, el Ministerio de Educación aprueba el “Manual de Operaciones de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana”, concordante con la Resolución Ministerial N° 284-2015-MINEDU, que aprueba el “Cuadro de Equivalencias de las Oficinas y Unidad de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana” y el “Cuadro de Equivalencias de las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana”; y, demás disposiciones legales vigentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2026 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- DISPONER, que el Área de Recursos Humanos remita copia de la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, para los fines pertinentes.

Artículo 3.- ESTABLECER, que la presente Resolución se publique en el portal institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 (www.ugel06.gob.pe).

Artículo 3.- DISPONER, que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo distribuya el presente acto resolutivo a todas las áreas y equipos correspondientes de esta UGEL N° 06, de acuerdo a las formalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; para conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



BERNAL SALINAS Luis
Alejandro FAU 20332030800
soft
JEFE DEL AAJ - UGEL06
Doy V° B°
2026/03/31 14:06:16

VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



DE LA CRUZ BARTOLO
Carmen Rosa FAU
20332030800 soft
DIRECTORA DEL
PROGRAMA SECTORIAL II -
UGEL06
En señal de conformidad
2026/03/31 16:12:05

FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



ZAMUDIO PAIVA Luis
Alberto FAU 20332030800
soft
JEFE DE RECURSOS
HUMANOS - UGEL06
Doy V° B°
2026/04/01 08:35:30

VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

EXPEDIENTE: EDBTH2026-INT-0331098 CLAVE: 455358

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_5VDD_ConsultaDocumento.aspx





PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

Equipo de Desarrollo
y Bienestar del
Talento Humano

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2026

Marzo, 2026



INDICE

I.	Presentación	3
II.	Marco Legal	4
III.	Objetivos estratégicos Institucionales	5
IV.	Misión Visión	6
V.	Estructura Orgánica	6
VI.	Objetivo General	7
VII.	Numero de servidores civiles que conforman la entidad	7
VIII.	Horarios De Capacitación	7
IX.	Fuentes de financiamiento	7
X.	Resultados de diagnóstico de necesidades de capacitación- MATRIZ DNC	8
XI.	MATRIZ PDP	9



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

Equipo de Desarrollo
y Bienestar del
Talento Humano

I. PRESENTACIÓN

El presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del año 2026 de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - UGEL 06, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales de la entidad, asimismo dentro del marco de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que en el Artículo 9° del Título III de la Gestión de la Capacitación de su Reglamento, hace mención a los siguiente: *"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 estratégicos institucionales dentro del marco de las normas dictadas por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR y los documentos de gestión vigentes de la entidad. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La Capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación"*.

En ese sentido la UGEL 06, a través del Plan de Desarrollo de Personas 2026, tiene como objetivo potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrece nuestra entidad en el sector educación.

II. MARCO LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, Decreto Supremo que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE, “Guía de Evaluación de Capacitación a nivel de aplicación en las entidades públicas”
- Decreto Supremo N°004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2002-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N°1025, que apruebas las normas de capacitación rendimiento para el sector público, y su reglamento, aprobado por decreto supremo N° 009-2010-PCM.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

Equipo de Desarrollo
y Bienestar del
Talento Humano

- Resolución de Secretaria General N°533-2016- MINEDU, aprueba el “Modelo de Gestión de la Capacitación”
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000214-2025-SERVIR-PE que aprueba la directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

La UGEL.06, se articula con los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación para el periodo 2025-2030, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 650-2024-MINEDU.:



PERÚ

Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 06

Área de Recursos Humanos

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

Código	Objetivo Estratégico Institucional	Indicador	Línea Base		Meta 2030
			Valor	Año	
OEI.01	Fortalecer la rectoría de la educación básica y comunitaria orientada al desarrollo de los aprendizajes de la población.	Porcentaje de implementación efectiva de los servicios de la Política Nacional de Educación Básica y Comunitaria.	0%	2023	100%
OEI.02	Fortalecer la rectoría de la educación superior y técnico productiva orientada al desarrollo de los aprendizajes de la población.	Porcentaje de implementación efectiva de los servicios de la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva.	45%	2023	90%
OEI.03	Fortalecer la rectoría de la actividad física, recreación y deporte orientada a la mejora del bienestar de la población.	Porcentaje de implementación efectiva de los servicios de la política nacional de actividad física, recreación, deporte y educación física.	0%	2023	100%
OEI.04	Mejorar la eficiencia en la gestión institucional.	Índice de eficiencia de los sistemas administrativos.	0.6	2023	1.0



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Institucional

Dirección Regional de
Educación de Lima
Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

Equipo de Desarrollo
y Bienestar del
Talento Humano

IV. MISIÓN Y VISIÓN

Misión:

Garantizar derechos, asegurar servicios educativos de calidad y promover oportunidades deportivas a la población para que todos puedan alcanzar su potencial y contribuir al desarrollo de manera descentralizada, democrática, transparente y en función a resultados desde enfoques de equidad e

Visión:

Todos desarrollan su potencial desde la primera infancia, acceden al mundo letrado, resuelven problemas, practican valores y saben seguir aprendiendo, se asumen ciudadanos con derechos y responsabilidades y contribuyen al desarrollo de sus comunidades y del país combinan su capital cultural y natural con avances mundiales

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 cuenta con la siguiente estructura orgánica:

Dirección (DIR)

Órganos de Apoyo:

- Área de Administración (ADM)
- Área de Recursos Humanos (ARH)

Órganos de Asesoramiento:

- Área de Asesoría Jurídica (AAJ)
- Área de Planificación y Presupuesto (APP)

Órganos de Línea:

- Área de Gestión de la Educación Básica Regular y Especial (AGEBRE)
- Área de Gestión de las Educación Básica Alternativa y Técnico Productiva (AGEBATP)
- Área de Supervisión y Gestión del Servicio Educativo (ASGESE)

Órgano de Control Institucional (OCI)

VI. OBJETIVO GENERAL

Gestionar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2026 de la UGEL 06, para el desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias y capacidades en el desempeño de los servidores en sus puestos de trabajo, y con la finalidad de mejorar del servicio educativo.

VII. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Régimen laboral Dec. Leg. N°276	Régimen laboral Dec. Leg. N°1057	Régimen laboral Ley N°29944	Total Servidores
65	118	21	204



VIII. HORARIOS DE CAPACITACIÓN.

Las capacitaciones previstas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2026 de la UGEL 06, se desarrollarán fuera del horario de trabajo en forma extraordinaria, y podrán desarrollarse dentro del horario de trabajo, siempre que sea autorizado.

IX. FUENTES DE FINANCIAMIENTO:

El presupuesto asignado para el Plan de Desarrollo de las Personas de la UGEL 06 - 2025 se desarrolla en las partidas correspondientes por Recursos Ordinarios:

- Meta 0051
- Específica de gastos 2.3.2 7. 3 1 (REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS)
- Monto S/30,000.00 (treinta mil nuevos soles).

En la matriz DNC, se muestra el presupuesto asignado para las Capacitaciones identificadas, formuladas en base a los precios promedios y estimados del mercado actual.



PERÚ

Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 06

Área de Recursos Humanos

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

X. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

MATRIZ DNC – UGEL 06 - 2026

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	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	Dificultades en las competencias socioemocionales, de comunicación asertiva, integración de equipos y de gestión colaborativa, afectando el clima laboral y desempeño de los servidores.	IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los conceptos y la importancia del clima laboral e identificar los factores claves que que contribuyen a mejorarla	Fortalecer sus habilidades socioemocionales que permitan mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y colaborativo que logre resolver los conflictos y mejorar la integración entre los servidores	50	CURSO	D	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	9100		9100
2	innovaciones orientadas a la modernización de la gestión pública, de gestión de procesos, calidad e innovación, así como de simplificación administrativa, lo que limita la mejora de la calidad de los bienes y servicios afectando la satisfacción de las necesidades del servidor y expectativas de los usuarios.	MODERNIZACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la modernización como medio para innovar y brindar mejores bienes, servicios y regulaciones de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.	Ejecutar acciones de innovación, de fluidez en los procesos, que permita la mejora de la calidad de bienes, servicios y regulaciones que brinda el Estado; respondiendo así a las necesidades y expectativas de los usuarios.	70	CURSO	E	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	10000		10000
3	Limitadas estrategias de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en la entidad, que podría generar espacios laborales de violencia y discriminación, afectando el bienestar de los servidores, la equidad de género y el clima organizacional.	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los lineamientos generales de prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas, de acuerdo a los lineamientos vigentes.	Implementar estrategias para promover un ambiente laboral seguro, digno y libre de violencia, discriminación y hostigamiento, teniendo en cuenta las pautas y lineamientos normativos vigentes.	30	CURSO	E	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	5000		5000
4	Dificultades en la elaboración de informes y/o documentos técnicos, inadecuado uso de tecnologías actuales que optimicen el rendimiento y la productividad en sus actividades profesionales.	ANÁLISIS Y CREACIÓN DE DOCUMENTOS TÉCNICOS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los fundamentos de la inteligencia artificial y sus aplicaciones en la generación y análisis de documentos técnicos	Identificar y aplicar las mejores prácticas en la gestión de documentos técnicos utilizando tecnologías innovadoras.	47	CURSO	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	3	5900		5900



PERÚ

Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Institucional

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 06

Área de Recursos Humanos

Equipo de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano

XI. MATRIZ PDP – UGEL 06 - 2026

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 FORMACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE FORMACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC"	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC"	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	IMPORTANCIA DEL CLIMA LABORAL EN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	9100	
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"	70	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	MODERNIZACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	10000	
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"	30	MATERIAS TRANSVERSALES	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	5000	
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"	47	GENERALES	ANÁLISIS Y CREACIÓN DE DOCUMENTOS TÉCNICOS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	5900	
												TOTAL	30000	