



**CARGO**

Recibido  
23/03/2012  
*[Firma]*

# Resolución Jefatural

**N° 019-2012-CENEPRED/J**

Lima, 16 de Marzo de 2012

<b>CENEPRED</b>	
OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	
<b>RECIBIDO</b>	
23 MAR 2012	
Hora: 10:15	Firma: <i>[Firma]</i>
Reg. N°	

**Visto;** El informe N° 018-2012-CENEPRED/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

**CONSIDERANDO;**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las Entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las Entidades de la Administración Pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, conforme lo señalado en el numeral V de la referida Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal, es un Plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, en virtud de los considerandos anteriormente citados, mediante Resolución Jefatural N° 004-2012-CENEPRED/J, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED;



11 1944 (11/30)

11 1944 (11/30)

11 1944 (11/30)

11 1944 (11/30)

11 1944 (11/30)

C



# Resolución Jefatural

**N° 019-2012-CENEPRED/J**

**Lima, 16 de Marzo de 2012**

**Visto;** El informe N° 018-2012-CENEPRED/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y,

## **CONSIDERANDO;**

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las Entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las Entidades de la Administración Pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, conforme lo señalado en el numeral V de la referida Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal, es un Plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, en virtud de los considerandos anteriormente citados, mediante Resolución Jefatural N° 004-2012-CENEPRED/J, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED;



Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED (2012 - 2016), el cual es necesario aprobar;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" dispone que los PDP Quinquenal y Anualizado, validados por el Comité son aprobados por el titular de la Entidad, debiendo ser puestos en conocimiento del SERVIR, conforme a lo establecido en dicha Directiva;

Con la visación del Responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Responsable de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, y;

De conformidad con lo señalado en Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", y en uso de las facultades establecidas en la Resolución Suprema N° 338-2011-PCM y en la Directiva N° 003-2011-CENEPRED/J "Estructura Organizativa Provisional del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED";

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED (2012 - 2016), que como anexo en 10 folios forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED (2012 - 2016) en nuestro portal de transparencia ([www.cenepred.gob.pe](http://www.cenepred.gob.pe)).

**Artículo 3°.-** Remitir copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED (2012 - 2016), a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a las Oficinas de Asesoría Jurídica y Planeamiento y Presupuesto de nuestra Entidad.

**Regístrese y Comuníquese.**

  
.....  
MELVA GONZALEZ RODRÍGUEZ  
Jefa (e)

Centro Nacional de Estimación, Prevención y  
Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED



**Centro Nacional de Estimación, Prevención  
y Reducción del Riesgo de Desastres**

**CENEPRED**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS AL SERVICIO DEL  
ESTADO**

**PDP QUINQUENAL**

**(2012 – 2016)**

# ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO NORMATIVO
3. MARCO OPERATIVO INSTITUCIONAL
  - 3.1. MISIÓN INSTITUCIONAL
  - 3.2. PROCESOS MISIONALES DEL CENEPRED
  - 3.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES
4. COMPETENCIAS NECESARIAS
5. OBJETIVOS, POBLACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
  - 5.1. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN
  - 5.2. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL
  - 5.3. EVALUACIÓN
6. METAS Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
  - 6.1. METAS E INDICADORES
  - 6.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7. FINANCIAMIENTO



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL**  
**SERVICIO DEL ESTADO**  
**PDP QUINQUENAL**  
**(2012 – 2016)**

**1. PRESENTACIÓN**

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED para el periodo quinquenal 2012-2016, tiene como objetivo establecer los lineamientos y pautas para el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de los servidores de nuestra Entidad.

El PDP Quinquenal del CENEPRED, ha sido elaborado acorde con los documentos de gestión institucional vigentes, así como a los lineamientos impartidos en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y sus modificatorias.

**2. MARCO NORMATIVO**

- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado" y sus modificatorias.

**3. MARCO OPERATIVO INSTITUCIONAL**

**3.1. MISIÓN INSTITUCIONAL**

El Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, tiene como misión coordinar, facilitar y supervisar la formulación e implementación de la Política Nacional y el

Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, en lo que corresponde a los procesos de Estimación, Prevención y Reducción del riesgo de desastres y Reconstrucción; así como desarrollar lineamientos y prestar asistencia técnica al Ente Rector y a las entidades que integran al SINAGERD, sobre la política, los mecanismos e instrumentos técnicos necesarios para la planificación, organización, ejecución y seguimiento de las acciones correspondientes a estos procesos.

### 3.2. PROCESOS MISIONALES DEL CENEPRED

- Asesorar, desarrollar, proponer, promover y supervisar la Política Nacional y el Plan Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres en lo referido a los procesos de estimación del riesgo, prevención y reducción del riesgo y reconstrucción.
- Elaborar, proponer y promover lineamientos técnicos y mecanismos de coordinación, participación, evaluación y seguimiento al ente rector; así como asesorar técnicamente a los integrantes del SINAGERD en la gestión de los procesos de estimación del riesgo, prevención y reducción del riesgo y la reconstrucción.
- Establecer mecanismos para facilitar el acceso a la información relacionada con estimación del riesgo, prevención y reducción del riesgo y reconstrucción.

### 3.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

#### a) Objetivo general

Promover una cultura y una práctica participativa de la Gestión del Riesgo de Desastres basado en la política, plan nacional y en los procesos de estimación, prevención, reducción y reconstrucción en el marco del desarrollo nacional.

#### b) Objetivos específicos

- Proponer mecanismos de coordinación y concertación para la definición y aplicación de la Política, Plan Nacional y los procesos de Estimación, Prevención, Reducción del Riesgo de Desastres y Reconstrucción, promoviendo el asesoramiento técnico, el análisis de la información del riesgo y desarrollo de capacidades a los tres niveles de gobierno.
- Los sectores, gobiernos regionales y locales implementan adecuadamente los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastre y reconstrucción.



- Desarrollar y fortalecer las capacidades en la incorporación de la Gestión del Riesgo de Desastres en instrumentos de planificación del desarrollo de los sectores, gobiernos regionales y locales.
- Capacitar en materia de estimación, prevención, reducción y reconstrucción del riesgo de desastres a representantes de los sectores a nivel nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.
- Desarrollar las capacidades técnicas y administrativas del personal del CENEPRED, con la finalidad de mejorar su desempeño y la ejecución eficiente de sus funciones.
- Consolidar los procesos de dirección, asesoramiento y apoyo para la implementación institucional del CENEPRED.

#### **4. COMPETENCIAS NECESARIAS**

A efectos de que el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED alcance sus objetivos Institucionales, se requiere que los servidores Profesionales y Técnicos que lo conforman cuenten con las competencias necesarias para tener las herramientas, conocimientos, habilidades y aptitudes que le permitan afrontar y resolver situaciones que se presenten como parte de la labor que realizan en cada una de las Oficinas y Gerencias de trabajo.

Estas competencias deben guardar concordancia con las funciones establecidas en la Directiva N° 003-2011-CENEPRED/J, que establece la Estructura Organizativa Provisional del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED.

En ese sentido entendemos que las competencias necesarias que nuestro personal debe contar para alcanzar los objetivos institucionales del CENEPRED, son como se muestran a continuación:

**4.1. Para cumplir con el objetivo específico: "Proponer mecanismos de coordinación y concertación para la definición y aplicación de la Política, Plan Nacional y los procesos de Estimación, Prevención, Reducción del Riesgo de Desastres y Reconstrucción, promoviendo el asesoramiento técnico, el análisis de la información del riesgo y desarrollo de capacidades a los tres niveles de gobierno". Se debe contar con personal con competencias en:**

**4.1.1. Planeamiento estratégico.**

**4.1.2. Planes de Desarrollo Nacional.**



12

ef  
Hf

- 4.1.3. Planes y formulación de directivas y manuales.
- 4.1.4. Gestión del Riesgo de Desastres.
- 4.1.5. Sistemas de Información Geográfica.
- 4.1.6. Herramientas tecnológicas informáticas.

4.2. Para cumplir con el objetivo específico: "Los sectores, gobiernos regionales y locales implementan adecuadamente los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastre y reconstrucción". Se debe contar con personal con competencias en:

- 4.2.1. Gestión del Riesgo de Desastres.
- 4.2.2. Gestión Pública.
- 4.2.3. Gestión de la Calidad.

4.3. Para cumplir con el objetivo específico: "Desarrollar y fortalecer las capacidades en la incorporación de la Gestión del Riesgo de Desastres en instrumentos de planificación del desarrollo de los sectores, gobiernos regionales y locales". Se debe contar con personal con competencias en:

- 4.3.1. Gestión del Riesgo de Desastres.
- 4.3.2. Gestión de Recursos Humanos.
- 4.3.3. Gerencia Social.
- 4.3.4. Ciencias Ambientales.

4.4. Para cumplir con el objetivo específico: "Capacitar en materia de estimación, prevención, reducción y reconstrucción del riesgo de desastres a representantes de los sectores a nivel nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales". Se debe contar con personal con competencias en:

- 4.4.1. Gestión del Riesgo de Desastres.
- 4.4.2. Derecho Ambiental y Responsabilidad Social.
- 4.4.3. Gestión del Conocimiento.

4.5. Para cumplir con el objetivo específico: "Desarrollar las capacidades técnicas y administrativas del personal del CENEPRED, con la finalidad de mejorar su desempeño y la ejecución eficiente de sus funciones". Se debe contar con personal con competencias en:

- 4.5.1. Gestión Administrativa.
- 4.5.2. Gerencia Social.
- 4.5.3. Contrataciones y Adquisiciones



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

- 4.5.4. Inventarios
- 4.5.5. Tesorería
- 4.5.6. Normas Contables
- 4.5.7. Actualización en ofimática

4.6. Para cumplir con el objetivo específico: "Consolidar los procesos de dirección, asesoramiento y apoyo para la implementación institucional del CENEPRED." Se debe contar con personal con competencias en:

- 4.6.1. Control Gubernamental
- 4.6.2. Desarrollo organizacional
- 4.6.3. Gestión de la Calidad.
- 4.6.4. Planeamiento y Racionalización
- 4.6.5. Presupuestos
- 4.6.6. Jurisprudencia Administrativa

## **5. OBJETIVOS, POBLACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

### **5.1. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN**

Con el propósito de capacitar al personal de nuestra Entidad, en el logro de cumplir nuestros objetivos institucionales, se plantea alcanzar los siguientes objetivos de capacitación:

- 5.1.1. Uniformizar y fortalecer el contenido de la Política Nacional y el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, en los procesos de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, así como de Reconstrucción.
- 5.1.2. Elevar el manejo del personal en las actividades relacionadas a los lineamientos técnicos para la adecuada implementación de los procesos de la Gestión Prospectiva y Correctiva en los tres niveles de gobierno, así como de la supervisión, evaluación y control de la implementación de los procesos de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo así como de Reconstrucción.
- 5.1.3. Promover el desarrollo de capacidades en el SINAGERD y desarrollar estrategias de comunicación a nivel nacional con la finalidad de generar una Cultura de Prevención. Cuenta con dos unidades, la Unidad de Desarrollo de Capacidades y la Unidad de Promoción y Comunicación.



Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

Handwritten signature or mark.

5.1.4. Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal en los procesos de dirección, asesoramiento y apoyo para la gestión e implementación institucional del CENEPRED.

## 5.2. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN LABORAL DEL CENEPRED

A la fecha de aprobado el presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, nuestra Entidad cuenta con 25 personas entre Profesionales y Técnicos bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio CAS, tal como se muestra a continuación:

SERVIDORES	CANTIDAD	
	<u>2012</u> (CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO - CAS)	<u>2016</u> (ESTIMADO)
PROFESIONALES	19	45
TÉCNICOS	06	15
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>60</b>

## 5.3. EVALUACIÓN

5.3.1. Cuando el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED autorice la participación de su personal en cursos a ser desarrollados por terceros externos a nuestra Entidad, la Oficina de Administración deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Solicitar la presentación de la constancia de participación y/o certificado otorgado por la institución académica correspondiente, que incluya la calificación obtenida, recibo de pago así como cualquier otra documentación que acredite su asistencia o evaluación.
- Asegurar la réplica de la capacitación obtenida, por lo menos, al personal de la Oficina o Gerencia al que pertenece el trabajador, la



misma que será evaluada por sus propios compañeros de labores e incorporada a su legajo.

- Verificar el cumplimiento de los resultados esperados en los objetivos planteados para cada capacitación, documento que será preparado por cada Jefe del personal capacitado.

## 6. METAS Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 6.1. METAS E INDICADORES

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	METAS AL 2016	INDICADORES
Uniformizar y fortalecer el contenido de la Política Nacional y el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres, en los procesos de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, así como de Reconstrucción.	Capacitar anualmente al 60% del personal de la Dirección de Políticas y Planes de nuestra Entidad	Indicador 1: N° de personas capacitadas.  Indicador 2: N° acciones de Política y Planes en GRD.
Elevar el manejo del personal en las actividades relacionadas a los lineamientos técnicos para la adecuada implementación de los procesos de la Gestión Prospectiva y Correctiva en los tres niveles de gobierno, así como de la supervisión, evaluación y control de la implementación de los procesos de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo así como de Reconstrucción.	Capacitar anualmente al 60% del personal de la Dirección de Lineamientos Técnicos de nuestra Entidad	Indicador 1: N° de personas capacitadas.  Indicador 2: N° Lineamientos formulados e implementados en los Procesos de la Política nacional en GRD.
Promover el desarrollo de capacidades en el SINAGERD y desarrollar estrategias de comunicación a nivel nacional con la finalidad de generar una Cultura de Prevención. Cuenta con dos unidades, la Unidad de Desarrollo de Capacidades y la Unidad de Promoción y Comunicación.	Capacitar anualmente al 60% del personal de la Dirección de Promoción y Desarrollo de Capacidades de nuestra Entidad	Indicador 1: N° de personas capacitadas.  Indicador 2: N° acciones en Desarrollo de Capacidades y estrategias de comunicación.
Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal en los procesos de dirección, asesoramiento y apoyo para la gestión e implementación institucional del CENEPRED.	Capacitar anualmente al 60% del personal destacado en los Órganos de Dirección, Asesoramiento y Apoyo de nuestra Entidad.	Indicador 1: N° de personas capacitadas.  Indicador 2: % de avance de los Productos programados en los Planes Operativos anuales.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 6.2. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 6.2.1. A cargo del personal que recibe la capacitación:

- 6.2.1.1. El personal completará una encuesta al finalizar cada capacitación (sobre la elección del tema, periodo de tiempo utilizado, material recibido, calificación de los docentes, facilidades otorgadas para asistencia).
- 6.2.1.2. El personal llenará una encuesta semestral sobre la forma en que la capacitación ha mejorado su labor diaria. Esta encuesta estará a cargo de la Oficina de Administración.

### 6.2.2. A cargo de los jefes inmediatos:

- 6.2.2.1. El Jefe inmediato del personal, completará una encuesta bimestral sobre el personal a su cargo que hubiera sido capacitado en dicho periodo de tiempo, el tipo de curso, taller o seminario, así como los beneficios inmediatamente obtenidos y los que espera obtener en los siguientes 3, 6 y 12 meses.
- 6.2.2.2. El Jefe inmediato del personal, completará una encuesta semestral sobre los beneficios que observe en su personal que ha sido capacitado.

## 7. FINANCIAMIENTO

La capacitación del personal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, se planificará anualmente, y podrá ser financiada con recursos provenientes del Presupuesto Institucional, así como por Donaciones, Transferencias o Convenios con entidades públicas o privadas.

