OA

CENEPRED
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
RECIBIDO
03 ABR 2013
Hora: 10:23 Firma:
Reg. N° 408

Resolución Jefatural

N° 020-2013-CENEPRED/J

Lima, 02 de abril de 2013

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 12° de la Ley N° 29664 define que el Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (CENEPRED) es un organismo público ejecutor con calidad de pliego presupuestal adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, mediante Decreto Supremo N° 104-2012-PCM de fecha 18 de octubre de 2012 se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, el mismo que entró en vigencia al día siguiente de su publicación, estableciéndose en su artículo 6° la Estructura Orgánica del CENEPRED;

Que, el artículo 28° del Decreto Supremo N° 104-2012-PCM señala que la Dirección de Fortalecimiento y Asistencia Técnica es el órgano responsable del fortalecimiento y desarrollo de capacidades, asistencia técnica, asesoramiento y articulación en los temas de Gestión Prospectiva y Correctiva, en los tres niveles de gobierno así como en las instituciones privadas;

Que, el Decreto Legislativo N° 1057 de fecha 28 de junio del 2008, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM de fecha 24 de noviembre de 2008 y demás normas modificatorias, complementarias y conexas, regulan el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, estableciendo en su artículo 11° la suplencia y encargo de funciones del personal con contrato administrativo de servicios;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 043-2012-CENEPRED/J de fecha 02 de julio de 2012 se designó al señor William Mendoza Huamán como Responsable de la Dirección de Fortalecimiento y Asistencia Técnica del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED;

Que, resulta necesario disponer la implementación de las acciones administrativas que conlleven a asegurar que la Dirección de Fortalecimiento y Asistencia Técnica continúe con su normal funcionamiento y marcha administrativa;

Con la visación de los Responsables de las Oficinas de Asesoría Jurídica, de Administración y de Planeamiento y Presupuesto, y;

De conformidad con lo dispuesto en el literal k) del artículo 9° del Decreto Supremo N° 104-2012-PCM de fecha 18 de octubre de 2012 que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, la Ley N° 27594 "Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el Nombramiento y Designación de Funcionarios Públicos, la Ley Nº 29664 "Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 048-2011-PCM, el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y demás normas modificatorias, complementarias y conexas, la Ley N° 29849 "Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales", y en uso de las facultades conferidas mediante la Resolución Suprema Nº 088-2012-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Dejar sin efecto la Resolución Jefatural N° 043-2012-CENEPRED/J de fecha 02 de julio de 2012.

Artículo 2°.- Designar, a partir del 03 de abril de 2013, al señor William Mendoza Huamán como Responsable de la Dirección de Fortalecimiento y Asistencia Técnica del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED.

Artículo 3°.- Disponer la notificación de la presente Resolución Jefatural a la Dirección de Fortalecimiento y Asistencia Técnica y a las Oficinas de Asesoría Jurídica, de Administración y de Planeamiento y Presupuesto, y al interesado, para las acciones correspondientes.

Regístrese y comuníquese.

MELVA GONZALEZ RODRÍGUEZ
Jefa
Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED

[redacted]

CARGO

Recibido 27/03/2012

Se colgó en la pag Web

Resolución Jefatural

N° 020-2012-CENEPRED/J

Lima, 23 de Marzo de 2012

Visto; El informe Nº 01-2012-CENEPRED/COMITÉ PDP, del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED.

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 Nº 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 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 Nº 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva Nº 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 Nº 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 Nº 1023;

Que, conforme lo señalado en el numeral V, inciso 5.2 de la referida Directiva, se dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anual, se deberá presentar cada año al SERVIR para conocimiento, en la forma y plazos establecidos;

Que, en virtud de los considerandos anteriormente citados, mediante Resolución Jefatural Nº 004-2012-CENEPRED/J, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del

Resolución Jefatural

N° 020-2012-CENEPRED/J

Lima, 23 de Marzo de 2012

Visto; El informe Nº 01-2012-CENEPRED/COMITÉ PDP, del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED.

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 Nº 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 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 Nº 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva Nº 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 Nº 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 Nº 1023;

Que, conforme lo señalado en el numeral V, inciso 5.2 de la referida Directiva, se dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anual, se deberá presentar cada año al SERVIR para conocimiento, en la forma y plazos establecidos;

Que, en virtud de los considerandos anteriormente citados, mediante Resolución Jefatural Nº 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 Anual 2012 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, el cual es necesario aprobar;

Que, mediante Resolución Jefatural Nº 019-2012-CENEPRED/J, se aprobó 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, el numeral VII de la Directiva Nº 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 Nº 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Nº 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 Anual 2012 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, que como anexo en 15 folios forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anual 2012 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED en nuestro portal de transparencia (www.cenepred.gob.pe).

Artículo 3º.- Remitir copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anual 2012 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres CENEPRED, 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 RODRIGUEZ
Jefa (e)
Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED

PERÚ | Presidencia del Consejo de Ministros | Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
PDP ANUAL

2012

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES

El CENEPRED ha proyectado para el año 2012, a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anual 2012, realizar acciones de desarrollo de capacidades al interior del CENEPRED, tanto de personal profesional técnico como administrativo, que conlleve a una mejora de la calidad en el desarrollo de sus funciones, asesoramiento y asistencia técnica en los procesos concernientes a la Gestión del Riesgo Prospectiva y Gestión Correctiva, de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 29664 y su Reglamento.

El personal de la Institución desarrollará el conocimiento sobre el riesgo e identificará y elaborará, a partir de la capacitación, instrumentos y herramientas que respondan a las necesidades de la entidad en su conjunto, respetando la vocación y el ámbito de competencia de cada Dirección de línea, enfatizando en su complementariedad. Debe permitir poner en común conceptos, procesos e instrumentos de intervención. Esto incluye, a nivel general, los elementos que sean desarrollados a nivel del SINAGERD (actores y roles) y del Plan Nacional de Gestión del Riesgo (instrumentos de intervención).

Las modalidades de capacitación pueden ser:

- Capacitación específica: Esto es, el desarrollo de una capacitación o de una actualización técnica según el caso, que necesariamente derivará del rol que juega el personal (profesional y administrativo), a fin de garantizar el cumplimiento eficaz de sus funciones dentro de la entidad. Esta capacitación técnica estará armonizada y derivará conceptual y metodológicamente de las funciones inherentes al CENEPRED.

- Capacitación técnica: Tiene que ver con la calificación profesional y técnica de los funcionarios para el cumplimiento de las funciones que le corresponde desarrollar en la institución y que no necesariamente tiene que ver con la capacitación en temas específicos de riesgos (ejemplo, el caso de la capacitación de técnicos en hidrometeorología o en manejo de sistemas de información geográfica).

1.1 Objetivos

- Desarrollar las capacidades técnicas y administrativas del personal del CENEPRED con la finalidad de mejorar su desempeño y la ejecución eficiente de sus funciones.
- Contribuir al posicionamiento institucional del CENEPRED con la mejora profesional y técnica de su personal en el desarrollo de sus funciones.

Una de las funciones importantes del CENEPRED, como órgano conformante del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), es el desarrollo de capacidades, aspectos establecidos en el Reglamento de la Ley N° 29664, en el Artículo 6°, incisos:

- 6.5, "Coordinar con el Ministerio de Educación, la Asamblea Nacional de Rectores y otras entidades, las estrategias orientadas a generar una cultura de prevención a fin de evitar la generación de futuros riesgos".
- 6.8, "Diseñar la política para el desarrollo de capacidades en la administración pública en lo que corresponde a la gestión prospectiva y correctiva del riesgo que permita el adecuado ejercicio de sus funciones";
- 6.9, "Establecer espacios de coordinación y participación de las entidades académicas y técnico científicas y monitorear el desarrollo de contenidos del proceso de estimación del riesgo";
- 6.11, "Desarrollar estrategias de comunicación, difusión y sensibilización a nivel nacional sobre las políticas, normas, instrumentos de gestión y herramientas técnicas, entre otros, en lo que corresponde a la gestión prospectiva y correctiva".
- 6.12, "Promover el desarrollo de capacidades humanas para la estimación, prevención y reducción del riesgo en las entidades del sector público, privado y la ciudadanía en general".

El cumplimiento de estas funciones supone como principales tareas la elaboración e implementación de una estrategia de intervención del CENEPRED, aunado a una estrategia de comunicación y sensibilización hacia diversos grupos metas, en lo referido a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva, así como la comunicación oportuna de la información útil a las autoridades y a la población, para las acciones preventivas que sean necesarias.

A fin de atender esta necesidad, será importante que la capacitación y asistencia técnica que se desarrolle sea de calidad y que responda a las necesidades de conocimientos, manejo de herramientas, metodologías, y desarrollo de capacidades de gobierno, gestión y planificación, adecuados en contenidos y oportunidad para las autoridades, profesionales e instituciones del desarrollo.

Así será importante desarrollar e implementar por ejemplo: diplomados en Gestión del Riesgo de Desastres, tipos de material gráfico y de capacitación, etc., para lo cual un paso en paralelo es desarrollar capacidades en las entidades del sector público.

Se considera importante precisar que este plan se articula con las otras direcciones de línea del CENEPRED, combinando el fortalecimiento de las capacidades generales de los funcionarios (más vinculados con la gestión y administración pública) y aspectos técnicos específicos para la incorporación de la gestión del riesgo en instrumentos de planificación del desarrollo.

1.2 Metas

Orientado al desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de la Institución.

El PDP debe ser visto como una opción estratégica si la Institución quiere destacarse en el contexto nacional e internacional cada vez más competitivo. La Institución sólo puede ser innovadora y competitiva si sus empleados tienen motivación de desarrollo profesional.

General

El enfoque de competencias es definido como un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad, en tal sentido el desarrollo de capacidades y competencias en el personal profesional técnico y administrativo del CENEPRED es la meta a alcanzar.

Específicas

- ✓ Contribuir a un mejor conocimiento conceptual de la gestión prospectiva y gestión correctiva del riesgo por parte de todo el personal del CENEPRED, así como los aspectos, funcionalidades y subprocesos que comprenden.
- ✓ Desarrollar actividades de capacitación a todo el personal del CENEPRED de acuerdo a las funciones encomendadas y perfil dentro de la Institución, promoviendo la generación y utilización del conocimiento adquirido en la mejora de sus labores cotidianas.

CAPÍTULO 2 EVALUACIÓN

2.1. Detección de brechas

Identificación de necesidades de capacitación del personal profesional técnico y administrativo del CENEPRED.

Necesidades de Capacitación

Principales necesidades de Capacitación
✓ Marco conceptual de la Gestión del Riesgo de Desastres de acuerdo a la Ley N° 29664 y su Reglamento. ✓ Reducción de vulnerabilidad en el contexto de la gestión territorial. ✓ Adaptación al Cambio Climático. ✓ Ciencias Ambientales. ✓ Gestión por Procesos. ✓ Gestión Pública. ✓ Gerencia Social. ✓ Gestión de Calidad. ✓ Instrumentos de planificación del desarrollo incorporando Gestión del Riesgo de Desastres. ✓ Gestión Administrativa. ✓ Sistema Integrado de Gestión Administrativa.

Escenario futuro previsto de actividad laboral del CENEPRED (a lo que se apunta en los próximos años):

Escenario Prospectivo

Primera etapa 2012	Segunda etapa 2013	Tercera etapa 2014
Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades 2012-2016 Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en: - Gestión Prospectiva y Correctiva del Riesgo de Desastres. - Reducción de vulnerabilidad en el contexto de la gestión territorial. - Elaboración de Planes de Prevención y	Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en: - Gestión Prospectiva y Correctiva del Riesgo de Desastres. - Reducción de vulnerabilidad en el contexto de la gestión territorial. - Elaboración de Planes de Prevención y Reducción de Vulnerabilidades. - Capacidades de planificación, formulación	Fortalecimiento de Sistemas de Gestión Modernos que incorporan la GRD. Desarrollo de capacidades de gerencia pública incorporando la GRD. Capacidades de planificación, formulación y evaluación de PIP incorporando GRD. Asistencia técnica para la implementación de: - Planes de Prevención y Reducción de

Reducción de Vulnerabilidades. Sinergias e implementación del desarrollo de capacidades con sectores e instituciones vinculadas a la planificación del desarrollo. Promoción y difusión de actividades a la población en general. Elaboración y difusión de material de posicionamiento del CENEPRED.	y evaluación de PIP incorporando GRD. Asistencia técnica para la implementación de: - Planes de Prevención y Reducción de Vulnerabilidades. - Instrumentos de planificación incorporando la GRD. Promoción y difusión de actividades a la población en general. Desarrollo y difusión de material de posicionamiento en GRD de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.	Vulnerabilidades. - Sistemas de información para la Gestión del Riesgo de Desastres. Promoción y difusión de actividades a la población en general. Desarrollo y difusión de material de posicionamiento en GRD de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

2.2. Métodos de evaluación

Para determinar las necesidades de capacitación del personal del CENEPRED, se elaboró y aplicó una encuesta tal como se puede apreciar en el Anexo 01 al final de este documento.

.....

CAPÍTULO 3 CAPACITACIÓN

Se debe incidir sobre un enfoque de "mejoramiento continuo" que garantice un desarrollo y fortalecimiento de capacidades a través de una capacitación oportuna pertinente y con contenidos adecuados, modular y secuencial que apunte a estar con las capacidades pertinentes para dar asesoramiento y asistencia técnica a los distintos niveles en los procesos de la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres.

El CENEPRED en base al diagnóstico de necesidades de capacitación (punto de partida para la programación de actividades) establece la priorización de aspectos temáticos de capacitación. El desarrollo de capacidades debe propender a enmarcarse en los planes operativos de las 3 Direcciones de línea.

El Desarrollo de Capacidades debe orientarse a considerar aspectos:

- ✓ Participativos. Promover la participación equitativa de acceso a capacitación entre el personal de la Institución.
- ✓ Articuladores. Buscando cubrir carencias para poder desarrollar con éxito algunos convenios institucionales asumidos por el CENEPRED.
- ✓ Sensibilizadores. Promover espacios de coordinación sobre las alcances de la Ley N° 29664 y las ventajas de una Gestión Pública enfocando la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva.
- ✓ Inclusivos. Además de los enfoques de trabajo, deben incorporarse enfoques conceptuales tales como: institucionalidad, gestión ambiental, cambio climático, ordenamiento ambiental y planificación.

El Desarrollo de Capacidades estimado para nuestra Entidad, lo podemos apreciar en el Anexo 02 al final de este documento.

CAPÍTULO 4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2012 de nuestra Entidad, se ha planeado ejecutar conforme se aprecia en el calendario descrito en el Anexo 03 al final del presente documento, para ello se han estimado recursos por un valor aproximado de S/. 140,000, los cuales serán gestionados en el marco de la cooperación internacional.

Las necesidades de capacitación identificadas en nuestro personal podemos agrupar en los siguientes rubros:

1. Fortalecimiento de los procesos y procedimientos técnicos administrativos
2. Conocimiento en Diseño gráfico, web y fotografía
3. Tecnologías informáticas y de redes
4. Gestión Pública y Gestión de Recursos Humanos
5. Ciencias Ambientales
6. Gestión del Conocimiento, calidad y Gerencia Social

ANEXOS

ANEXO 01

COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

DATOS LABORALES:

Apellidos y Nombres:
.....
.....

Cargo :
.....
.....

Dirección / Unidad a la que pertenece:
.....

Tiempo en la institución (indique años/meses según corresponda):
.....

PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN:

1. Has seguido algún curso de capacitación fuera de la Institución en el último año, relacionado a tu cargo actual?

   Sí : ..... No: .....

   Si la respuesta es positiva, indique en que tema:

   .....

2. Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo.

   Sí : ..... No: .....

3. Tienes experiencia o estás calificado (acreditado con documentos) para dictar un Curso en algún tema administrativo o técnico propio del quehacer laboral del CENEPRED.

   Sí : ..... No: .....

4. En caso afirmativo del punto 3. Podrías dictar o hacer réplica en algún momento de los conocimientos adquiridos a personal del CENEPRED?

   Sí : ..... No: .....

5. Respecto al cargo que desempeñas en la Institución, indica las **necesidades de conocimientos, habilidades funcionales y actitudes** que te gustaría desarrollar técnica y/o administrativamente:

   .....

   .....

   .....

6. En qué temas específicos relacionados a tus funciones actuales desearías recibir capacitación? Establece los temas en orden de prioridad.

   a. .....

   b. .....

   c. .....

7. Si tuvieras conocimiento de algún centro de enseñanza (universidad, instituto donde se imparta los temas priorizados en el punto 6 indícanos:

   .....

8. En caso accedas a un curso de capacitación estarías de acuerdo a realizarlo fuera del horario de oficina y/o fines de semana

   .....

Expresa tus sugerencias y/o recomendaciones:

.....

.....

ANEXO 02

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Necesidad	Objetivo y resultado	Actividad educativa	Público objetivo	Costo S/.
1. Fortalecimiento de los procesos y procedimientos técnicos administrativos	Mejorar la eficiencia y eficacia de los registros SIAF.	Conocimiento del SIAF última versión.	Oficina de Administración / Planeamiento y Presupuesto.	4,000
	Tener un mejor concepto del marco jurídico referido a las contrataciones y adquisiciones del Estado.	Conocimiento de la Ley de contrataciones y adquisiciones del Estado.	Oficina de Administración / Planeamiento y Presupuesto.	4,000
	Incrementar el conocimiento sobre el Presupuesto Público.	Presupuesto Público: Proceso y control presupuestario.	Oficina de Administración / Planeamiento y Presupuesto.	4,000
	Mejorar destrezas en el manejo de sistemas de gestión documentaria.	Actualización en sistemas de gestión documentaria (funcional).	Direcciones de Línea.	3,000
2. Conocimiento en Diseño gráfico, web y fotografía	Mejorar las destrezas en las funcionalidades de aplicativos de diseño en web y 3D.	Actualización en diseño web y 3D.	DIPRODEC.	3,500
	Adquirir destrezas para realizar fotografía profesional.	Fotografía profesional.	DIPRODEC.	1,800
	Adquirir conocimiento para desarrollo y publicación de web corporativas.	Publicación de páginas web corporativas.	DIPRODEC.	2,500
3. Tecnologías informáticas y de redes	Fortalecer los conocimientos en lenguajes de programación.	Programación en lenguaje PHP.	DIPRODEC.	2,200
	Desarrollar destrezas en la aplicación de herramientas tecnológicas informáticas.	Herramientas tecnológicas informáticas.	Asesoría técnica.	4,000
	Mejorar las nociones de administración de redes corporativas.	Diseño, implementación y administración de redes corporativas.	Área de Informática.	3,000
	Adquirir conocimiento de sistemas de seguridad de redes corporativas.	Sistemas de seguridad en redes corporativas.	Área de Informática.	2,800
	Poseer conocimientos de base de datos espaciales.	Bases de datos espaciales.	Área de Informática.	2,000
	Mejorar las destrezas de las funcionalidades del Microsoft office.	Actualización en microsoft office (funcional).	Direcciones de Línea.	4,000
	Mejorar las nociones de informática.	Actualización en herramientas informáticas.	Oficina de Administración.	5,000
4. Gestión Pública y Gestión de Recursos Humanos	Desarrollar un Diplomado en Gestión de Recursos Humanos.	Diplomado en Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública.	Oficina de Administración / Planeamiento y Presupuesto.	4,000
	Mejorar actitudes, valores para el desarrollo profesional.	Actitudes, valores y desarrollo profesional (actitud).	Direcciones de Línea.	2,000
	Adquirir destrezas para la organización del	Organización del tiempo (actitud).	Direcciones de Línea.	2,000

	tiempo.			
	Desarrollar un Diplomado en Gestión Pública.	Diplomado en Gestión Pública.	DILIT.	4,000
	Desarrollar cursos de derecho administrativo y gestión pública.	Derecho Administrativo y Gestión Pública.	Oficina de Asesoría Jurídica.	3,000
	Desarrollar cursos de derecho ambiental y responsabilidad social.	Derecho Ambiental y Responsabilidad Social.	Oficina de Asesoría Jurídica.	3,000
	Mejorar conocimientos en Gestión Pública.	Actualización en temas de Gestión Pública	DILIT.	3,000
	Fortalecer capacidades orientadas a la planificación administrativa.	Planeamiento estratégico	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	2,500
	Mejorar conocimientos en Gestión Pública.	Desarrollo de planes y formulación de Directivas, manuales de la Gestión Administrativa	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	2,300
	Mejorar conocimientos en Gestión Pública.	Actualización en Gestión Pública (SIAF, proceso presupuestario).	Oficina de Administración	2,500
	Mejorar conocimientos en Gestión Pública.	Administración y Gerencia Pública	Director de Políticas y Planes	3,000
	Fortalecer capacidades orientadas a la planificación.	Planes de Desarrollo Nacional	Director de Políticas y Planes	2,400
5. Ciencias Ambientales	Incrementar conocimientos en Gestión del Riesgo de Desastres.	Gestión del Riesgo de Desastres.	Asesoría técnica.	15,000
	Consolidar conocimientos en Ciencias Ambientales.	Ciencias Ambientales.	DIPRODEC.	8,000
	Adquirir conocimientos en geografía del Perú y sus regiones.	Geografía del Perú y sus regiones.	Asesoría técnica.	3,000
	Desarrollar competencias en Gestión del Riesgo de Desastres y Adaptación al Cambio Climático.	Gestión del Riesgo de Desastre y Adaptación al Cambio Climático.	DILIT.	9,000
	Desarrollar competencias en ingeniería ambiental.	Problemática de la Ingeniería Ambiental.	Dirección de Políticas y Planes	3,000
	Adquirir conocimientos en software para la planificación del territorio.	Uso y aplicación del GIS	Dirección de Políticas y Planes	2,500
6. Gestión del Conocimiento, calidad y Gerencia Social	Desarrollar competencias en Gestión del Conocimiento.	Gestión del Conocimiento.	DIPRODEC.	4,000
	Desarrollar competencias en Gerencia Social.	Gerencia Social.	DIPRODEC.	8,000
	Desarrollar Diplomado en Gestión de la Calidad.	Diplomado en Gestión de la Calidad	DILIT.	8,000
TOTAL S/.				**140,000**

ANEXO 03

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Actividades	Unidad de medida	Periodo 2012									
		Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Personal
Gestión del Riesgo de Desastres	Cursos, diplomados de especialización y/o afines		1	1	1	1			1		5
Ciencias Ambientales				1		1					2
Geografía del Perú y sus regiones.			1								1
Adaptación al Cambio Climático.				1					1		2
Gestión del Conocimiento					1						1
Gerencia Social			2								2
Gestión de la Calidad.				1							1
Gestión de Recursos Humanos.		1									1
Actitudes para el desarrollo profesional.		1									1
Gestión Pública.			1	1							2
Derecho Administrativo.			1								1
Derecho Ambiental y Responsabilidad Social.			1								1
Planes y formulación de directivas y manuales.			1								1
Conocimiento del SIAF última versión.				1							1
Conocimiento de la Ley de contrataciones y adquisiciones del Estado.							1				1
Presupuesto Público: Proceso y control presupuestario.								1			1
Actualización en sistemas de gestión documentaria (funcional).								1			1
Planeamiento estratégico.										1	1
Planes de Desarrollo Nacional.									1		1
Actualización en diseño web y 3D.			1								1
Fotografía profesional.				1							1
Publicación de páginas web corporativas.				1							1
Programación en lenguaje PHP.								1			1
Herramientas tecnológicas informáticas.									1		1
Sistemas de Información Geográfica.				1							1