



Resolución Jefatural

N° 024 -2016-CENEPRED/J

Lima, 29 ENE 2016

VISTOS:

La Resolución Jefatural N° 063-2014/CENEPRED/J y el Informe N° 002-CENEPRED/COMITÉ-PDP-2016, del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto legislativo N° 1025 se aprobaron 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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, asimismo por 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 Personas al Servicio del Estado – PDP” cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con 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, mediante Resolución Jefatural N° 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, mediante Resolución Jefatural N° 063-2014/CENEPRED/J se reconformo 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 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”, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad, debiendo ser puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, conforme el Informe N° 002-CENEPRED/COMITÉ-PDP-2016, el Comité ha propuesto el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el ejercicio fiscal 2016, el cual debe ser aprobado por el titular de la entidad;

Con la visación de la Secretaría General, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Administración, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; Decreto Legislativo N° 1025; el Decreto Legislativo que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de la 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”; la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016; la Ley N° 29664 que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD) y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 048-2011-PCM; el Decreto Supremo N° 104-2012-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED; y en uso de las facultades conferidas mediante la Resolución Suprema N° 150-2015-PCM;

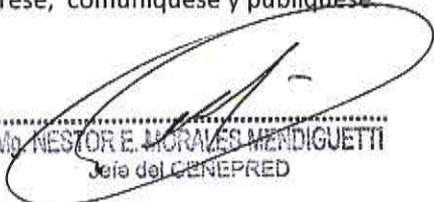
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el ejercicio fiscal 2016 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, que como Anexo, en veintisiete (27) folios, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Publicar en el portal institucional del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED (www.cenepred.gob.pe) el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el ejercicio fiscal 2016, y la respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3°.- Remitir la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el ejercicio fiscal 2016, del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en medio físico y a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, así como a la Oficinas de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Oficina de Administración de nuestra Entidad y a los miembros del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED.

Regístrese, comuníquese y publíquese


.....
M^o NESTOR E. MORALES MENDIGUETTI
Jefe del CENEPRED

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS
Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres



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

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

PDP ANUAL

2016

ÍNDICE GENERAL

	<u>Pág.</u>
CAPITULO 1: ASPECTOS GENERALES	3
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.3 FINALIDAD.....	5
1.4 PROCESO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	5
1.5 RESULTADOS ESPERADOS	6
CAPITULO 2: EVALUACIÓN	8
2.1 PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	8
2.2 ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN... 9	9
2.3 RESULTADOS DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN.....	10
2.4 MÉTODO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	11
2.6 PDP REALIZADO EN EL AÑO 2015.	12
CAPITULO 3: CAPACITACIÓN	13
3.1. ACCIONES ANUALES DE CAPACITACIÓN 2016 EN EL MARCO DEL PDP TRIANUAL.....	13
ANEXOS	17
1. Encuesta 01, Identificar necesidades de capacitación.....	17
2. Carta de compromiso.....	19
3. Encuesta 2, Evaluación de las capacitaciones.....	20
4. Relación de personal del CENEPRED que recibió capacitación en el 2015.....	22



Handwritten marks: a checkmark, a circle with a dot, and a signature.

CAPÍTULO 1**ASPECTOS GENERALES**

El CENEPRED ha proyectado para el año 2016, a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anual 2016, realizar acciones de desarrollo de competencias al interior de la entidad tanto de personal profesional técnico como administrativo, que conlleve a una mejora de la calidad en el desarrollo de sus funciones de gestión, asesoramiento, apoyo y asistencia técnica en los procesos concernientes a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres, de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres – SINAGERS y su Reglamento.

El PDP de la Entidad, busca implementar una gestión eficiente e integral del desarrollo personal de los funcionarios y demás servidores de la entidad, con fines de fortalecer su visión crítica, su sentido solidario y de pertenencia, propiciando una sana competitividad al interior de la misma, bajo una intervención planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de objetivos de la entidad.

El propósito de Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2016, es desarrollar el potencial humano de la Institución, así como de la capacitación, calificación, motivación y bienestar del personal, dentro de una cultura de clima laboral favorable, para el cumplimiento de los fines de la Institución.

El ingrediente esencial para alcanzar el éxito institucional hasta llegar a una excelencia administrativa es la capacitación del personal, el PDP debe comprender desde la adquisición del conocimiento hasta la adquisición de habilidades y destrezas requeridas por los colaboradores, para alcanzar la eficacia y excelencia en la realización de sus tareas, funciones y responsabilidades.

Un aspecto fundamental para el logro de los objetivos propuestos en el PDP 2016, es conseguir un grado de compromiso y esfuerzo por parte del personal de la entidad. En tal sentido, para mantener el grado de compromiso y esfuerzo, la Institución tiene que propiciar un clima organizado laboral positivo que faculte valorar adecuadamente la cooperación entre sus miembros, estableciendo para ello mecanismos que le permita disponer de una fuerza de trabajo eficiente y eficaz que conduzca al logro de los objetivos y metas de la organización, y al mismo tiempo logre satisfacer las aspiraciones de sus integrantes.

Por lo expuesto, el CENEPRED se compromete a desarrollar el potencial de su personal, de conformidad con lo señalado en el párrafo anterior, siendo una de las tareas de la Institución proporcionar la capacitación requerida por los servidores en base a las necesidades de los puestos dentro de la organización.

Siendo importante mencionar que la Institución depende para su funcionamiento, evolución y logros de objetivos, primordialmente del elemento humano o capital



Handwritten signature in blue ink, consisting of a large 'R' followed by a stylized 'G' and a cursive flourish.

intelectual con que cuenta, por ello debe poner atención en los requerimientos de sus necesidades de desarrollo personal.

Este documento ha sido elaborado teniendo en cuenta la mejora de la gestión pública con un enfoque basado en resultados, eficiencia, eficacia, transparencia y modernización del Estado. Asimismo, se ha tomado en cuenta los lineamientos planteados en la Ley N° 29664 y su Reglamento promulgado por D.S N° 048-2011-PCM; Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD, el cual define a dicho sistema como un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, con la finalidad de identificar y reducir los riesgos asociados a peligros, así como evitar la generación de nuevos riesgos, mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres.

La Gestión de Riesgo de Desastres está basada en la investigación científica y de registro de información; orienta planes, estrategias y acciones que involucran a los tres niveles de gobierno, en ese contexto, el Plan de Desarrollo de Personas direcciona el fortalecimiento de capacidades internas y externas, donde principalmente se beneficia al servidor de la Entidad, nutriéndolo de conocimientos aplicables durante la gestión institucional.

Finalmente el PDP, ha sido elaborado teniendo en cuenta la siguiente normativa a). Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, b). Resolución Jefatural N° 019-2012-CENEPRED/J que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDPD Quinquenal 2012-2016 y, c). Resolución Jefatural N° 011-2015-CENEPRED/J, que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP – Anualizado para el año 2015, del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED.

1.1 Objetivo General

Desarrollar las Capacidades del Talento Humano del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres, contribuyendo al Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres.

1.2 Objetivos Específicos

- Formar y Especializar a los servidores del CENEPRED, generando un mayor nivel de desempeño y compromiso en las diferentes áreas de la institución.
- Afianzar y actualizar los conocimientos del personal del CENEPRED en la Gestión del Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.
- Fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades técnicas y administrativas de gestión institucional y administrativa del personal de la entidad.
- Implementar un proceso de capacitación interna.
- Calendarizar para el año 2016, las partidas presupuestales que garanticen el fortalecimiento de competencias del personal del CENEPRED.

1.3 Finalidad

Promover el desarrollo y la optimización de competencias y práctica de valores al servicio del Estado del personal del CENEPRED incrementando sus conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar su labor que trascienda en la mejora continua de la entidad.

1.4 Proceso de Desarrollo de Competencias

Desarrollar personas no solo es dar información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y sean más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica que les permita aprender nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos; permitiéndoles alcanzar la eficacia.

El desarrollo de competencias está referido a la mejora de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas. Lo que se busca con el desarrollo de competencias es:

- **Transmisión de informaciones:** distribución de información entre los capacitados como un aspecto de retroalimentación y transmisión de nuevos conocimientos, propiciando la interacción social.
- **Efecto multiplicador:** aquellos conocimientos que puedan ser adquiridos en un proceso de capacitación externa; en donde el o los capacitados impartan los conocimientos adquiridos con el personal competente de la Entidad a través de capacitaciones internas, obteniendo ambos beneficios a la vez, más personal altamente calificado y una mejor utilización de los recursos económicos del estado.
- **Desarrollo de Habilidades:** aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras; se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones requeridos para el desarrollo del personal.
- **Desarrollo o modificación de actitudes:** por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre el personal de la Institución; aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También involucra e implica la adquisición de nuevos hábitos y actitudes para con los usuarios. En ese sentido el CENEPRED está comprometido en la participación activa de un mejoramiento continuo que garantice un agradable clima laboral e identificación institucional.

Bajo esa premisa, las competencias a desarrollar permitirán el fortalecimiento de conocimiento, capacidades y el fortalecimiento institucional, de las áreas programáticas orientadas a la adecuada Gestión Prospectiva y Correctiva del Riesgo de Desastres.

En tal sentido, se espera con el desarrollo de conocimientos y capacidades lo siguiente:

- **Desarrollo del Conocimiento:** Es el área programática que desarrollará, los programas y proyectos de investigación científica y tecnológica y de producir los conocimientos necesarios para sustentar el fortalecimiento de las capacidades. Esta área se desarrollará en función de la oferta académica y tecnológica de las universidades e instituciones de nivel superior, debiéndose evaluar las modalidades de licitación, convenios u otras modalidades con las entidades educativas.
- **Desarrollo de Capacidades:** Se propone los programas y proyectos de información, educación y capacitación que permita fortalecer las capacidades de los recursos humanos del CENEPRED. La capacitación y asistencia técnica que se desarrolle debe ser de calidad y que responda a las necesidades de conocimientos, manejo de herramientas, metodologías, y desarrollo de capacidades de gobierno, gestión y planificación, entre otros, inherentes a las funciones institucionales del CENEPRED.
- **Desarrollo de la Formación Laboral:** es el proceso de transmisión y adquisición de un conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica del campo laboral. En tal sentido las capacitaciones otorgadas al personal deben enmarcarse en la función que desempeña cada servidor, buscando mejorar el desempeño y/o actualización de conocimientos que dependan directamente de sus funciones u otras relacionadas a la Unidad Orgánica.

1.5 Resultados Esperados

Potenciar el recurso humano en términos de fortalecimiento y mejora continua con el compromiso que la Entidad cuente con servidores calificados y un adecuado ambiente laboral, en razón que la capacitación favorece al desempeño laboral eficiente de los miembros de la institución.

Los principales componentes del desarrollo humano, considerados por el CENEPRED para una efectiva capacitación y/o entrenamiento del recurso humano son:

- **Productividad:** Referido a la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos, lo que se espera es mejorar la producción por cada profesional técnico administrativo, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador en función del factor trabajo. A fin que el

personal aumente su productividad y participe plenamente en el cumplimiento de las funciones y contribuya de manera eficaz al logro de los objetivos institucionales.

- **Equidad:** Todo el personal del CENEPRED debe contar con acceso a igualdad de oportunidades, disfrutar y beneficiarse con ellas.
- **Sostenibilidad:** Prever los temas de capacitación del personal que va a tener una continuidad en la Entidad, con la finalidad que dichos conocimientos permanezcan en el tiempo y sean actualizados de forma constante, otorgando un valor agregado a las actividades diarias.



Handwritten signatures in blue ink, consisting of three distinct marks.

CAPÍTULO 2**EVALUACIÓN**

Para el desarrollo del PDP – 2016 del CENEPRED, se realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación de la Institución, respecto al personal profesional técnico y administrativo.

2.1 Proceso de diagnóstico de la organización

Con el fin de evaluar el tipo de competencias que dispone el personal y sus necesidades de capacitación, se realizó un diagnóstico de la organización incidiendo en lo que se requiere o se espera en el desempeño del personal considerando para ello el Reglamento de Organización y Funciones del CENEPRED¹ y el Plan Estratégico de la Institución.

Para el diagnóstico de la organización se consideró el procedimiento siguiente:

1. Análisis de debilidades de cada Dirección y Oficina frente a proyectos presentes y futuros.
2. Identificación de las necesidades de cada área o subdirección.
3. Identificación de las necesidades individuales.
4. Consolidación de las necesidades de capacitación por direcciones, oficinas y unidades funcionales.
5. Consolidación de las necesidades de capacitación de la entidad.

El marco de referencia a considerar para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación es:

- La misión de la entidad.
- Los planes y proyectos de las Direcciones de Línea.
- Las funciones asignadas a cada área.
- Los lineamientos estratégicos de la institución.

Siendo las ventajas esperadas en la determinación de las capacitaciones a brindar, las que se mencionan a continuación:

- Optimización de recursos materiales, financieros y humanos.
- Mejora en la presentación de productos asignados a cada Dirección.
- Establecer los indicadores que permitan medir la efectividad de las capacitaciones, por medio de evaluaciones previas y finales.
- Identificar objetivos de aprendizaje y definir tipo de evento, metodologías para elaboración de documentos técnicos, metodologías para la gestión del riesgo de desastres, etc.

¹ Aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 104-2012-PCM, mediante el cual se dispone las funciones de cada uno de los Órganos de nuestra entidad

En el proceso de diagnóstico, los responsables de la capacitación y adiestramiento deberán de evaluar los cambios internos de la institución a fin de determinar si hay necesidades de instrucción específica al personal.

Para el desarrollo del diagnóstico en mención, el Comité ha elaborado para este fin, una encuesta como herramientas de apoyo para el diagnóstico.

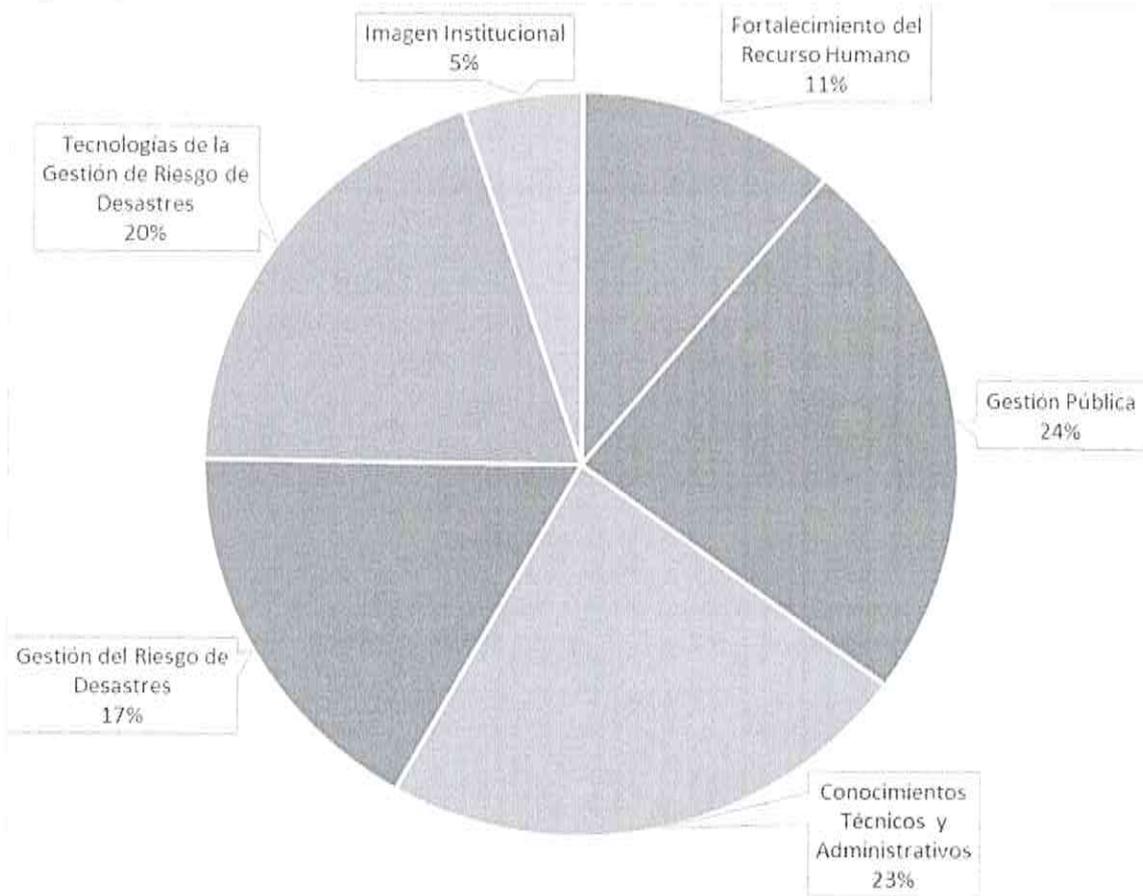
2.2 Encuesta para Identificación de Necesidades de Capacitación

Para determinar las necesidades de capacitación se aplicó una encuesta a todo el personal del CENEPRED (ver gráfico 01), con el fin de recoger las demandas del personal en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar para mejorar sus labores.

Gráfico N° 1

PROYECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2016

Fortalecimiento del Recurso Humano, Gestión Pública, Procedimientos Técnicos y Administrativos, Gestión del Riesgo de Desastres, Tecnologías en Gestión del Riesgo de Desastres e Imagen Institucional



Como resultado del análisis y consolidación en una base de datos de la información contenida en las encuestas realizadas, se ha sistematizado y clasificado temáticamente los contenidos para el PDP 2016 en base a la demanda de capacitación, estando los temas y cursos solicitados directamente vinculados a las funciones del CENEPRED y de cada órgano solicitante de la capacitación. Asimismo se ha contemplado las necesidades del personal a nivel institucional, considerándose como una línea temática el **Fortalecimiento del Recurso Humanos** para lo cual se está contemplando temas relacionados a las **Capacidades Personales** como se detalla:

- Trabajo en equipo
- Integración laboral
- Toma de decisiones
- Manejo y solución de conflictos
- Negociación
- Liderazgo

Gráfico N° 2

CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	Línea temática	N° solicitudes
1	Fortalecimiento del Recurso Humano	13
2	Gestión Pública	28
3	Conocimientos Técnicos y Administrativos	27
4	Gestión del Riesgo de Desastres	20
5	Tecnologías de la Gestión de Riesgo de Desastres	23
6	Imagen Institucional	6

Fuente: Encuesta de necesidades de capacitación 2016 - datos aproximados de acuerdo a cantidad de encuestas entregadas. (más del 50% del personal)

2.3 Resultados del proceso de diagnóstico de la institución

Como resultado final de este proceso, se ha obtenido un Cuadro de Acciones Anuales de Capacitación 2016, en el que se pueden apreciar las necesidades de los servidores en los temas vinculados al desarrollo de sus funciones (ver anexo N° 1).

Posteriormente la programación de las capacitaciones se realizará en base a la priorización de necesidades de conocimiento y actualización así como las orientaciones de las Direcciones y Oficinas de la entidad y los recursos disponibles.

De los temas identificados para la capacitación del personal, se detallan los siguientes.

Gráfico N° 03
Principales cursos requeridos por el personal del CENEPRED para el
período 2016

N°	LINEA TEMÁTICA	DETALLE DE LA CAPACITACIÓN
1	Fortalecimiento del Recurso Humano	Capacidad de Negociación
2		Liderazgo
3		Técnicas de Capacitación
4		Trabajo en equipo
5		Gestión del Talento Humano
6	Gestión Pública	Proyectos de Inversión Pública
7		Procesos Administrativos
8		Programas Presupuestales
9		Nueva Ley de Contrataciones y su Reglamento 2016
10		Planeamiento Estratégico
11		Derecho Administrativo
12	Gestión de Riesgo de Desastres	Ordenamiento Territorial
13		Modelamiento Geoespacial
14		Evaluación de Riesgos
15	Conocimientos Técnicos y Administrativos	Estadística Intermedia - Avanzada
16		Sistema Integrado de Administración Financiera
17		Relacionados a los sistemas informáticos
18		Inventarios y Almacenes
19		Fotografía Digital
20		Trámite documentario y archivo
21	Tecnologías de la Gestión de Riesgo de Desastres	Tratamiento de imágenes
22		Sistema de Información Geográfica
23		ARGIS
24	Imagen Institucional	Imagen Institucional
25		Atención al cliente

Fuente: Encuestas formuladas al personal del CENEPRED-Recursos Humanos.(más del 50% del personal)

2.4 Método de evaluación de competencias

Se ha considerado la evaluación de competencias utilizando como instrumento básico el desarrollo de encuestas (ver gráfico N° 02). En tal sentido, habiéndose determinado las necesidades de capacitación del personal del CENEPRED, posteriormente se aplicará una encuesta de evaluación respecto a la modalidad de cursos de capacitación llevados a cabo.

2.5 Seguimiento y Evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos previstos, siendo uno de ellos la ficha de **Evaluación de Capacitaciones**, que se aprecia en el anexo 2, en donde los servidores podrán desarrollar un cuestionario, donde se podrá identificar qué nivel de expectativa ha

sido cubierto en relación a la demanda de capacitación. El seguimiento y evaluación se realizará en tres fases:

2.5.1 Previo, evaluación dirigida a medir los conocimientos previos de los participantes del tema a capacitar.

2.5.2 Posterior, efectuado después de la realización de los servicios de capacitación:

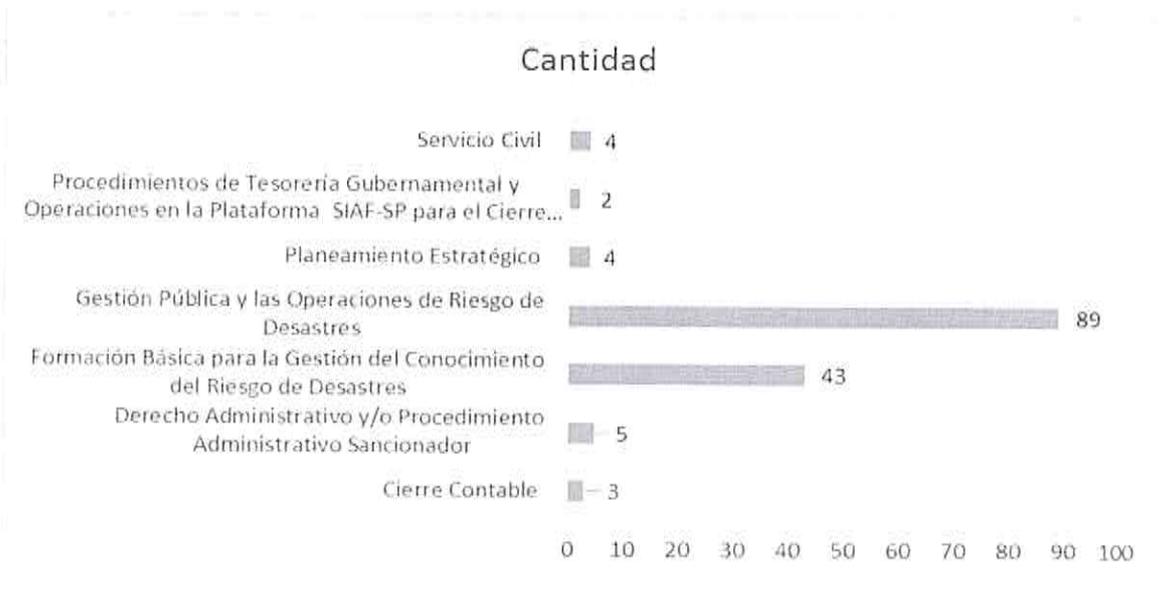
- **Efecto Multiplicador**, toda oportunidad de capacitación debe ser replicada al interior de la institución o entre las unidades orgánicas relacionados a tema de capacitación.
- **Aplicación en la Práctica de la Función**, implica la realización de un seguimiento posterior en el lugar del trabajo que garantice que los contenidos aprendidos se trasladen a la función o práctica de la labor cotidiana.

2.6 PDP realizado en el año 2015.

Durante el ejercicio 2015, el CENEPRED brindó capacitación a 150 trabajadores en temas relacionados a la Gestión del Riesgo de Desastres, Gestión pública y Sistemas Administrativos, el mismo que se detalla en el cuadro a continuación con mayor detalle en el gráfico N° 4.

Gráfico N° 4

NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN EL 2015



Fuente: Archivos del CENEPRED del año 2015.

CAPÍTULO 3**CAPACITACIÓN**

El CENEPRED en función al análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación, ha establecido una programación de capacitación para su personal (por funciones, por prioridades estratégicas, etc.), bajo 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 hacia las áreas técnicas administrativas de la Institución.

Siendo el Desarrollo de Capacidades, un elemento importante dentro de la gestión de recursos humanos, el cual se caracteriza por ser:

- ✓ Participativo. Promoverá la participación equitativa de acceso a capacitación entre los profesionales técnicos y administrativos de la Institución.
- ✓ Articulador. Buscará a través de sinergias institucionales establecer una retroalimentación de los procesos técnicos establecidos como funciones inherentes y de competencia del CENEPRED.
- ✓ Inclusivos. El trabajo debe incorporar enfoques conceptuales tales como: institucionalidad, liderazgo, desarrollo organizacional, enfoque de procesos, gestión del riesgo de desastres, etc.

En este contexto, los responsables de la programación de las capacitaciones son la Oficina de Administración y el Comité de Capacitación de la entidad, el mismo que para ser aprobado deberá contar con el visto bueno de la Jefatura del CENEPRED.

Las acciones principales a realizar para la programación de las capacitaciones son:

1. Priorización de los temas de capacitación y de las áreas a atender. Con base en el diagnóstico y la política de la administración, el Comité de Capacitación establece las prioridades por áreas o dependencias y temas que serán atendidos a través de la programación de la capacitación.
2. Búsqueda de información sobre las soluciones de capacitación. La Oficina de Administración busca información sobre acciones de capacitación que atiendan las necesidades detectadas, las cuales pueden ser realizadas a través de contratación, alianzas con otras entidades o recursos internos.
3. Priorización y decisiones sobre la programación de la capacitación. Con la información sobre soluciones de capacitación y teniendo en cuenta los recursos disponibles, el Comité prioriza y decide la programación de la capacitación.

3.1. Acciones anuales de Capacitación 2016 en el marco del PDP Trienal.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector público, en el capítulo I, artículo 7, referido a los

objetivos y tipos de acciones de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – dispone “*buscar el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado la capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado*”. En tal sentido se consideran como acciones de capacitación a la formación profesional y a la formación laboral.

En este contexto, se tiene contemplado tanto capacitaciones internas como capacitaciones externas. Las capacitaciones internas están referidas al efecto multiplicador que uno o varios profesionales del CENEPRED una vez recibido una capacitación puedan realizar la réplica a los demás colaboradores de las Direcciones, Subdirecciones y Oficinas previstas. Así mismo de aquellos conocimientos que nuestros profesionales con la capacidad de ponencia puedan brindar a nuestros servidores en el marco del conocimiento general orientado al accionar de nuestra Institución, conforme a las políticas del CENEPRED.

Adicionalmente, precisamos que uno de los objetivos del CENEPRED, es el fortalecimiento de capacidades, asistencia técnica y asesoramiento. Actividades dirigidas a Entidades Públicas y Privadas en temas relacionados a la Gestión de Riesgo de Desastres.

En ese contexto, la Dirección de Fortalecimiento y Asistencia Técnica contribuye con el desarrollo de capacidades del personal de CENEPRED, en los temas relacionados a la Gestión de Riesgo de Desastres.

De igual forma a través de las Direcciones u Órganos de Línea se desarrollará el contenido curricular de los cursos, diplomados u otras modalidades concernientes a los procesos establecidos en la Ley del SINAGERD y su reglamento aprobado con D.S N° 048-2011- PCM de competencia del CENEPRED.

Las capacitaciones externas serán canalizadas por la Oficina de Administración a través del área de recursos humanos, la cual en base a la priorización de cursos temáticos de las capacitación y en coordinación con los órganos del CENEPRED que requieran sus capacitaciones, los mismos que serán gestionados a través de convenios con universidades e institutos, que permitirán fortalecer los conocimientos a los profesionales, técnicos y administrativos de la Entidad.

Q



R

D

Gráfico N° 5
CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PDP ANUAL – 2016

N°	OBJETIVO	LINEA TEMÁTICA	CURSO - TALLER	N° PARTICIPANTES	COSTO		CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN
					INDIVIDUAL	CORPORATIVO	
1	Perfeccionar el conocimiento técnico, continuo con la imagen institucional.	Conocimientos Técnicos y Administrativos	Fotografía Básica Digital	2	1,200.00	2,400.00	Febrero
2	Reforzar los conocimientos técnicos y su aplicación respectiva del personal administrativo del GENEPRED.	Conocimientos Técnicos y Administrativos	Trámite Documentario y Técnicas de Archivo	5	500.00	2,500.00	Febrero
3	Alcanzar la identificación del personal con la institución, a través de la motivación y actividades de integración, que garanticen un compromiso profesional y social.	Fortalecimiento del Recurso Humano	Fortalecimiento del Talento Humano	82	0.00	0.00	Febrero
4	Actualizar los conocimientos de la Nueva Ley de Contrataciones para su aplicación en los procesos de contrataciones públicas.	Gestión Pública	Contrataciones Públicas	3	900.00	2,700.00	Marzo
5	Adoptar medidas preventivas y correctivas en el accionar de las actividades relacionadas a los bienes patrimoniales.	Gestión Pública	Administración Pública en Control Patrimonial	1	540.00	540.00	Marzo
6	Fortalecer el Área de Recursos Humanos para su participación activa en el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil.	Gestión Pública	Ley del Servicio Civil	3	2,550.00	7,650.00	Marzo
7	Contribuir a la gestión de tesorería, dotando de conocimientos actualizados para su aplicación.	Gestión Pública	Normas y Procedimientos de Tesorería	2	530.00	1,060.00	Abril
8	Empaquear y desarrollar los conocimientos técnicos del personal que les permita contribuir al cumplimiento de los propósitos de la Institución	Gestión de Riesgo de Desastres	Cursos - EVAR	30	0.00	0.00	Mayo
9	Reforzar los conocimientos técnicos de los servidores en materia de Gestión de Riesgo de Desastres para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Gestión de Riesgo de Desastres	Gestión de Riesgo de Desastres	30	0.00	0.00	Junio
10	Instaurar y sensibilizar al personal en cuanto a las acciones de control permanente.	Gestión Pública	Curso Control Institucional Preventivo, Recurrente y Realizado	82	0.00	0.00	Junio
11	Instaurar al personal en la ejecución correcta y oportuna de las técnicas y procedimientos necesarios para prestar un primer auxilio.	Conocimientos Técnicos y Administrativos	Curso de Primeros Auxilios	82	0.00	0.00	Julio
12	Ejecutar de forma eficiente las operaciones en el SIAF-SIP reforzando los conocimientos técnicos de los servidores, propiciando la mejora continua en beneficio de la Entidad.	Conocimientos Técnicos y Administrativos	Sistema Integrado de Administración Financiera	3	500.00	1,500.00	Agosto
13		Gestión Pública	Presupuesto por Resultados	3	550.00	1,650.00	Setiembre
					20,000.00		



El Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2016, se ha planeado ejecutar de acuerdo a los objetivos propuestos y las necesidades identificadas en el cuadro N° 1, priorizándose las capacitaciones debido al recorte presupuestal, considerándose por ello los cursos más urgentes de acuerdo a la necesidad del área usuaria.

De las necesidades de capacitación identificadas en el personal, estas se agrupan en los siguientes rubros:

1. Desarrollo de conocimientos y fortalecimiento de las capacidades en procedimientos técnicos administrativos.

Cursos relacionados a los Sistemas Administrativos; logística, contabilidad, tesorería, recursos humanos y presupuesto, además de aplicativos del Ministerio de Economía y Finanzas u otros sistemas inherentes a las funciones del personal.

2. Gestión Pública, Gestión por Resultados y Sistemas Administrativos.

Cursos generales que contribuirán al cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones del personal de las diferentes áreas del CENEPRED para el fortalecimiento institucional.

3. Gestión del Riesgo de Desastres y Gestión del territorio

Cursos referidos al marco normativo de la Ley del SINAGERD, su Reglamento y los diversos procesos concernientes a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres y el impacto social; así como cursos referidos a la Gestión territorial y/o Ordenamiento territorial.

4. Motivación en integración del Recurso Humano.

Curso de Fortalecimiento del Recurso Humano, el cual busca alcanzar la identificación del personal con la institución, a través de la motivación y actividades de integración, que garanticen un compromiso profesional y social.

5. Prevención.

Curso referido a primeros auxilios para una acción oportuna ante posibles eventualidades dentro o fuera de la Institución.

Se ha contemplado en el PDP 2016 la implementación de capacitaciones internas, las que no incurrirán costo alguno para la Entidad; toda vez que se cuenta con profesionales aptos para impartir sus conocimientos entre los servidores de la Entidad.

ue



2
9

ANEXO - 1



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

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

Oficina de Administración

ENCUESTA 01

COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - 2015

DATOS LABORALES:

Apellidos y Nombres :
Cargo :
Dirección :
Tiempo en la institución:

PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN:

1. Has seguido algún curso de capacitación fuera de la Institución en el último año, relacionado a tu cargo actual? (Marca con una X)

Sí: No:

Si la respuesta es positiva, indique en que tema:

2. Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo. (Marca con una X)

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. (Marca con una X)

Sí No:

4. En caso sea afirmativo el punto 3. Podrías dictar o hacer réplica en algún momento de los conocimientos adquiridos a personal del CENEPRED? (Marca con una X)

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.

(Handwritten marks and stamps)
A blue circular stamp with the text "CENEPRED" and "SECCIÓN ADMINISTRATIVA" is visible, along with handwritten initials and a signature.

.....
.....

7. Si tuvieras conocimiento de algún centro de enseñanza (universidad, instituto) donde se imparta los temas priorizados en el punto 5 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:

.....
.....
.....



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

ANEXO - 2



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

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

Oficina de Administración

CARTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Conste en el presente documento, el compromiso que contrae:

El Sr....., quien en lo sucesivo se denominará "EI SERVIDOR", ante la Oficina de Administración, de acuerdo a la declaración y cláusulas que se enuncian en la Carta de Compromiso de Capacitación:

DECLARACIÓN:

Yo, Sr(a)..... Declaro Bajo Juramento:

- a. Que, soy servidor del CENEPRED, efectuando actualmente funciones en..... (Oficina o dirección)

- b. Que, he sido seleccionado para asistir al evento y/o capacitación(Nombre de la capacitación o evento)
_____ Fecha de inicio : _____
Fecha de Término: _____ del año _____ con un costo de S/. _____ Nuevos soles

En mérito a la Declaración efectuada Bajo Juramento, me comprometo al cumplimiento ineludible de los términos establecidos en las siguientes Cláusulas:

CLÁUSULAS:

PRIMERA: "El Servidor", se compromete a cumplir en tiempo y forma las disposiciones debidamente establecidas en el programa de capacitación, registrando su asistencia y acreditación en dicho evento.

SEGUNDA: "El Servidor" se compromete a la conclusión de sus estudios de capacitación, informar por escrito a la Oficina de Administración, la aplicabilidad de dichos conocimientos en las funciones que desarrolla en su centro de labores (Dirección, Sub Dirección, Oficina, Unidad, Área).

Asimismo, demostrará fehacientemente haber aprobado satisfactoriamente la capacitación, entregando copia fotostática debidamente fechada de la constancia y/o diploma, dentro del plazo de 15 días al término del evento, en caso de no cumplir con lo enunciado por causas imputables a la instancia capacitadora, informará por escrito a la oficina de Administración, en el plazo señalado anteriormente, además debe indicar la fecha que hará entrega en forma definitiva la documentación requerida, adjuntando copia de la hoja de trámite de su solicitud ante la entidad capacitadora.

TERCERA: "El Servidor" se compromete a elaborar un Resumen Ejecutivo del contenido del evento a fin de implementar los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral institucional.

CUARTA: "El Servidor" se compromete a continuar laborando en CENEPRED por un lazo equivalente al doble del tiempo de la capacitación que recibió.

QUINTA: "El Servidor" que se encuentra cursando capacitación oficializada y cuyo vínculo laboral se haya visto concluido por cualquier causal, deberá devolver la diferencia del monto asignado para su capacitación de manera proporcional con el tiempo restante de esta capacitación.

SEXTA: "El Servidor" se compromete en el caso de no cumplir con los compromisos señalados en las cláusulas precedentes, a las sanciones administrativas que le sean aplicables de acuerdo a lo que establecen los dispositivos legales vigentes, e inhabilita para postular a otras acciones de capacitación en cualquier entidad de la administración pública, así como la devolución económica total del valor de la capacitación y/o evento que participó.

De acuerdo con el contenido de la presente carta de compromiso de capacitación, se firma en dos (02) ejemplares en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del dos mil dieciséis.

EI TRABAJADOR

(Nombre y firma)

JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
(Nombre y firma)

ANEXO - 3



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

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

Oficina de Administración

ENCUESTA 02

COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

Apellidos y Nombres :
Cargo :
Unidad Orgánica :
Periodo Laboral :
Institución Educativa :
Nombre del curso :
Periodo del curso :

1. ¿Cómo evalúa el Curso que fue Capacitado? (Marcar con un aspa "X")

Excelente Muy Bueno Bueno Regular Malo

2. Los contenidos del curso de acuerdo a las funciones que desarrollaba / desarrolla actualmente fueron (Marcar con un aspa "X"):

Actualizados y pertinentes
Aspectos que ya conocías
Insuficientes

3. La metodología de estudio, materiales y aprendizaje a tu opinión consideras fue (Marcar con un aspa "X"):

Adecuada
Parcialmente adecuada
No adecuada

4. Tus expectativas de la capacitación recibida fueron (Marcar con un aspa "X"):

Totalmente logrados
Parcialmente logrados
No logrados



Handwritten signature

5. Existió alguna expectativa que no fue satisfecha, descríbala:

.....
.....
.....

6. Destaca al menos un aspecto que considere positivo de la capacitación que ha recibido:

.....
.....
.....

7. Indica por lo menos un aspecto que habría mejorado en su formación profesional:

.....
.....
.....

8. Enumere en orden de prioridad dos principales necesidades de capacitación que facilitará las funciones actuales que desarrolla en la Institución.

a)

b)

9. Para el Comité del Plan de Desarrollo de Personas – PDP sus comentarios son muy importantes, por favor háganos llegar sus sugerencias

.....
.....
.....



Handwritten initials in blue ink.

Handwritten initials in blue ink.

ANEXO 04

RELACIÓN DE PERSONAL DEL CENEPRED QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN-2015

N°	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
1	ABAD CASTAÑEDA MONICA GLADYS	Formación Básica para la Gestión del Conocimiento del Riesgo de Desastres	CENEPRED	AGOSTO 2015
2	AGREDA PALOMINO ZOILA MARLENI			
3	AGUIRRE GONZALO OSCAR MANUEL			
4	ALATA OLIVARES NEIL SANDRO			
5	BARRENA DIOSES JOHN CONRAD			
6	CABALLERO HARO WILDER HANS			
7	CASIMIRO ESPINOZA SONIA MARISOL			
8	CORDOVA ZAVALETA YACQUELINE ELIZABETH			
9	CUMPA ARISNAVARRETA JULIO ARMANDO			
10	ESCAPA CHECCO MARCOS ALEXANDER			
11	ESPINOZA NOLE ALBERTO			
12	FLORES VILA MARYCRUZ			
13	GEREDA HERNANDEZ DAVIS			
14	GONZALES BIFFI IRMA TERESA			
15	GUTIERREZ TRUJILLO MAGNA ROSA			
16	HIJAR HIDALGO CASILDO ASDRUBAL			
17	INOÑAN VALDIVIEZO MAGDA ARIATNE			
18	JAIMES ESPINOZA ENA MARIA			
19	JIMENEZ BELLIDO JESUS REYNALDO			
20	LAGUNA RAMOS CARMEN LUZMILA			
21	LEIVA ESTELA JOSE LUIS			
22	LENGUA CALLE CARLOS IGNACIO			
23	LIZARZABURU ABANTO CARLA LIBERTAD			
24	LOZANO ICUMINA MARILYN			



Nº	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
25	MORALES AVALOS KARINA ANGELA			
26	NINA AGUILAR DAVIS WILSON			
27	OBREGON ACEVEDO CHRISNA KARINA			
28	OLARTE RISCO LUIS ANTONIO			
29	PATRUCCO ZAMUDIO HUMBERTO MAX			
30	PEREYRA FRANCO JORGE LUIS			
31	PILLO VALENZUELA WILBER			
32	PRADO NACCHA ADELAIDA			
33	ROBLES ROJAS ELIZABETH			
34	JOSE LUIS RODRIGUEZ AYALA			
35	RODRIGUEZ GODINEZ MANUEL ALONSO			
36	ROJAS GARCIA LUIS ALBERTO			
37	ROJAS VILLAVICENCIO DANERY HELEIN APRIL			
38	RUIZ DIAZ MIGUEL BENITO			
39	RUIZ VALCARCEL JULISSA KATHERINE			
40	VALENCIA OYOLA JESUS DANIEL			
41	VILELA ALBAN HUGO WILFREDO JR.			
42	VILLARREAL PEREZ CESAR ALBERTO			
43	YARLEQUE PRIETO CESAR AUGUSTO			
44	ABAD CASTAÑEDA MONICA GLADYS			
45	AGREDA PALOMINO ZOILA MARLENI			
46	AGUIRRE GONZALO OSCAR MANUEL			
47	ALATA OLIVARES NEIL SANDRO			
48	ALEDO UEMA LAURA NOELIA			
49	ALMESTAR LIRA JORGE LUIS			
50	ARANDO BEDON GLORIA			
51	BARBARAN TARAZONA NESTOR JHON			
52	BARRENA DIOSES JOHN CONRAD			
53	CABALLERO HARO WILDER HANS			
		Gestión Pública y las Operaciones de Riesgo de Desastres	Centro de Altos Estudios Nacionales - CEN	OCTUBRE 2015



N°	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
54	CABRERA PALACIOS GHILDRED MILENA			
55	CALLIGOS MONDRAGON LEYNA KARIN			
56	CARRANZA BARRENA LUIS ALBERTO			
57	CASIMIRO ESPINOZA SONIA MARISOL			
58	CASTRO CORREA LUIS AMERICO			
59	CASTRO LOPEZ GIOVANNI GIANCARLO			
60	CELIS GOMEZ MARYSUSSAN DISA'			
61	CHAFLOQUE SOTOMAYOR YINDY FRANCHESCA			
62	CHUCO GUTIERREZ PATRICIA			
63	CHUMPITAZ VENTURA JOSE EUDALDO			
64	CORAL POMA ENA ELICIA			
65	CORDOVA ZAVALETA YACQUELINE ELIZABETH			
66	CRISTOBAL ALVAREZ GUSTAVO EDINSON			
67	CUMPA ARISNAVARRETA JULIO ARMANDO			
68	DIAZ CHAVEZ OMAR			
69	EPIQUIEN RIVERA JOSE LUIS			
70	ESCAPA CHECCO MARCOS ALEXANDER			
71	FASHE RAYMUNDO OCTAVIO			
72	FLORES VILA MARYCRUZ			
73	GALLO MELENDEZ LUZ MARIELLA			
74	GARCIA ESTOFANERO HENRRY RAUL			
75	GEREDA HERNANDEZ DAVIS			
76	GUIO GONZALEZ JUAN CARLOS			
77	GUTIERREZ MIRANDA GISELLA CECILIA			
78	GUTIERREZ TRUJILLO MAGNA ROSA			
79	HIJAR HIDALGO CASILDO ASDRUBAL			
80	HUAMANI AGUILAR RENE			
81	JAIMES ESPINOZA ENA MARIA			
82	JESUS MATOS HENRY ALBERTO			
83	JIMENEZ BELLIDO JESUS REYNALDO			

N°	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
84	JUAREZ MARTINEZ ELMER YVAN			
85	LEIVA ESTELA JOSE LUIS			
86	LENGUA, CALLE CARLOS IGNACIO			
87	LIZARZABURU ABANTO CARLA LIBERTAD			
88	LOZANO ICUMINA MARILYN			
89	MALAGA GONZALES LUIS FERNANDO SABINO			
90	MENDOZA GAVILANO MARIO FEDERICO			
91	MENDOZA HUAMAN WILLIAM			
92	MENDOZA VASQUEZ MARIA SUSANA			
93	MONTERO CHIRITO JUAN CARLOS			
94	MONTESINOS ECHENIQUE ANGEL RAUL			
95	MORALES MENDIGUETTI NÉSTOR EDMUNDO			
96	MORENO TAPIA MARCO ANDRES			
97	MUÑOZ JARA ANGELA DEL ROSARIO			
98	NINA AGUILAR DAVID WILSON			
99	OBREGON ACEVEDO CHRISNA KARINA			
100	OLARTE RISCO LUIS ANTONIO			
101	PALACIOS HUARACA EDITH LUCIA			
102	PALOMINO DUARTE JULIO EDILBERTO			
103	PEREYRA FRANCO JORGE LUIS			
104	PILLCO VALENZUELA WILBER			
105	PINILLOS CHUNGA JAVIER JUAN			
106	PORTUGUEZ BARRIENTOS EDUARDO JAVIER			
107	PRADO NACCHA ADELAIDA			
108	QUINA ARAMAYO VANESSA MARITZA			
109	QUIROZ GUILLEN CLAUDIA DIANA			
110	RAMOS BERNAL ROSA MARYLUZ			
111	RAMOS HUME CESAR AUGUSTO			
112	ROBLES ROJAS ELIZABETH			
113	RODRIGUEZ AYALA JOSE LUIS			



Nº	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
114	RODRIGUEZ GODINEZ MANUEL ALONSO			
115	ROJAS CRISOSTOMO ANTONIO			
116	ROJAS GARCIA LUIS ALBERTO			
117	ROJAS VILLAVICENCIO DANERY HELEIN APRIL			
118	ROMERO PINEDO JOANNA KAROL			
119	RUIZ DIAZ MIGUEL BENITO			
120	RUIZ VALCARCEL JULISSA KATHERINE			
121	SALAZAR LIÑAN JORGE LUIS			
122	SANCHEZ VIGO SILVIA RAQUEL			
123	SOLIS ESCAJADILLO LUIS ABELARDO			
124	SOLORZANO PALERO RINAT GIOSUJE			
125	VALENCIA OYOLA JESUS DANIEL			
126	VARGAS SANTACRUZ REYNERIO			
127	VILCHEZ CACEDA LUIS ALBERTO			
128	VILELA ALBAN HUGO WILFREDO JR.			
129	VILLARREAL PEREZ CESAR ALBERTO			
130	YARLEQUE PRIETO CESAR AUGUSTO			
131	ZAMBRANO GONZALES ALFREDO ADRIAN			
132	ZAVALA AGUIRRE JOSE ANTONIO			
133	GUTIERREZ MIRANDA GISELLA CECILIA			
134	CARLOS IGNACIO LENGUA CALLE			
135	JESUS DANIEL VALENCIA OYOLA			
136	LUIS ANTONIO OLARTE RISCO			
137	GARCIA ESTOFANERO HENRRY RAUL			
138	ESCAPA CHECCO MARCOS ALEXANDER			
139	RUIZ DIAZ MIGUEL BENITO			
140	GUTIERREZ TRUJILLO MAGNA ROSA			
141	LIZARZABURU ABANTO CARLA LIBERTAD			
142	RAMOS BERNAL ROSA MARYLUZ			
143	CORDOVA ZAVALETA YACQUELINE ELIZABETH			
		Planeamiento Estratégico	Pontificia Universidad Católica del Perú	NOVIEMBRE 2015
		Servicio Civil	Universidad Continental	NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2015
		Derecho Administrativo y/o Procedimiento Administrativo Sancionador	Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas - INCISPP	DICIEMBRE 2015

N°	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
144	QUIROZ GUILLEN CLAUDIA DIANA			
145	JUAREZ MARTINEZ ELMER YVAN			
146	PALACIOS HUARACA EDITH LUCIA			
147	ROBLES ROJAS ELIZABETH	Cierre Contable	CAFAE	DICIEMBRE 2015
148	GUTIERREZ MIRANDA GISELLA CECILIA			
149	CABRERA PALACIOS GHILDRED MILENA	Procedimientos de Tesorería Gubernamental y Operaciones en la Plataforma SIAF-SP para el Cierre del Año Fiscal 2015	Instituto Pueblo y Desarrollo del Perú	DICIEMBRE 2015
150	ROBLES ROJAS ELIZABETH			



R

E