



Instituto Nacional de Defensa Civil
Jefatura

San Isidro, 30 de Enero de 2012

OFICIO N° 339-2012-INDECI/1.0

Doctor

CRISTIAN COLLINS LEON VILELA

Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Pasaje Francisco de Zela N° 150, Piso 10 – Jesús María

Presente.-

Asunto : Remisión del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anual 2012 del INDECI.

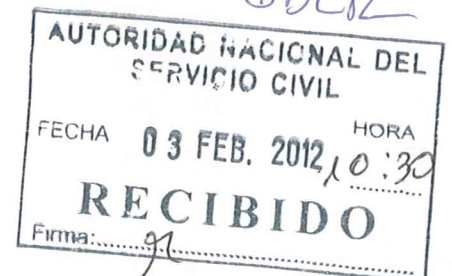
Referencia : Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en cumplimiento a la normatividad de la referencia, remitir adjunto el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anual 2012 del Instituto Nacional de Defensa Civil, el mismo que ha sido formalmente aprobado por el Instituto mediante Resolución Jefatural N° 024-2012-INDECI, el 27 de enero de 2012.

Es propicia la ocasión asegurarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Alfredo Murgueytio Espinoza
General de División (R)
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil





Resolución Jefatural

**N° 024 – 2012- INDECI
27 de Enero del 2012**

VISTO: El Informe N° 02-2011-INDECI/Comité PDP-INDECI del 27.DIC.2011, el Memorandum N° 0072-2012-INDECI/4.0 del 20.ENE.2012 de la Oficina de Planificación y Presupuesto que contiene la Certificación de Crédito Presupuestario N° 0027-2012, sus antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

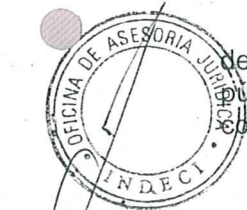
Que, de conformidad con la Ley N° 29664 – Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, el Instituto Nacional de Defensa Civil, es un Organismo Público Ejecutor que conforma el SINAGERD, responsable técnico de los procesos de preparación, respuesta y rehabilitación;

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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con el 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 su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21.MAR.2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP"; que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite 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, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, tendiendo una vigencia de cinco años;

Que, en tal virtud, mediante Resolución Jefatural N° 100-2011-INDECI de fecha 06.MAY.2011, se constituyo el "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP" del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI;

Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - 2012, del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI, el cual es necesario aprobar;

Que, el numeral 5.3.2. Etapa de Presentación, del Acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", señala que el PDP una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;

De conformidad con lo dispuesto en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE; y en uso de las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo N° 059-2001-PCM, modificado por los Decretos Supremos N°s 005-2003-PCM y 095-2005-PCM; y con la visación de la Sub Jefatura, y de las Oficinas de Planificación y Presupuesto, Administración y de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - 2012, del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI, que en Anexo consta de 15 (quince) folios y forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer que la Secretaría General e Imagen Institucional del INDECI en coordinación con la Oficina de Estadística y Telemática, publiquen en la página Web de la Entidad, la presente Resolución y su Anexo.

Artículo 3°.- Encargar a la Secretaría General e Imagen Institucional del INDECI, remita copia autenticada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP -2012, del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI.

Artículo 4°.- Disponer que la Secretaría General e Imagen Institucional ingrese la presente Resolución en el Archivo General y notifique a la Sub Jefatura, a las Oficinas de Planificación y Presupuesto, de Administración, y de Asesoría Jurídica, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Alfredo E. Murguettjo Espinoza
General de División (R)
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil





INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

PLAN DE
DESARROLLO DE
LAS PERSONAS

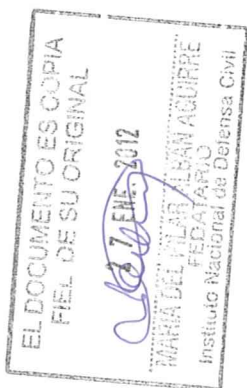
PERÍODO 2012



COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS 31/05/2011

Contenido

Presentación.....	3
1. Aspectos Generales.....	4
1.1. Objetivos de Capacitación.....	4
1.2. Antecedentes.....	4
2. Evaluación.....	5
2.1. Evaluación diagnóstica.....	5
1. Evaluación por Grupos Ocupacionales.....	5
2. Competencias evaluadas de acuerdo al Plan Estratégico del INDECI y la naturaleza de la Institución.....	5
3. Grados de calificación por competencia.....	6
4. Formulación de la matriz de registro.....	6
5. Elaboración de gráficos.....	7
6. Resultados finales.....	7
2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación.....	7
3. Capacitación.....	8
3.1. Marco de Referencia.....	8
3.2. Cierre de Brechas.....	10
3.3. Análisis de la Oferta.....	11
4. Financiamiento.....	12



Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

MARIA DEL ROSARIO GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221

Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

Presentación

El Plan de Desarrollo Anualizado 2012 de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Nacional de Defensa Civil- INDECI, ha sido formulado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de Personal Quinquenal (2012–2016), al Plan de Capacitación de los Servidores del INDECI para el ejercicio 2011 y de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE

Con la promulgación de la Ley N° 29664, el INDECI se ha ubicado en un contexto en el cual se le exige asumir un rol predominantemente coordinador y articulador en el manejo de desastres y responsable también de realizar las acciones necesarias, a fin de procurar una óptima respuesta del nivel regional, local y de la sociedad en caso de desastres. Para garantizar una adecuada y oportuna atención de personas afectadas, el INDECI se ve en la necesidad de formular el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Esta situación requiere que progresivamente el INDECI asuma la responsabilidad de fortalecer capacidades y competencias en los Directivos, Profesionales y equipos técnicos de las diferentes Unidades Orgánicas del INDECI, a fin que estén preparados para poder intervenir como agente coordinador en el manejo de desastres a nivel del SINAGERD.

El presente documento ha sido elaborado con la finalidad de contar con lineamientos que favorezcan un mejor desarrollo de las propuestas de fortalecimiento de capacidades, en especial de las acciones de capacitación, las cuales han sido diseñadas y adaptadas de acuerdo a las necesidades identificadas en los diferentes niveles ocupacionales del INDECI.


Finalmente, cabe señalar que ante la complejidad y diversidad del accionar del INDECI, respecto a su misión, la orientación de la capacitación del personal debe estar basada en ciertos criterios comunes entre el personal que sirvan de base para una intervención de calidad con miras de brindar un buen servicio público.




Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil


Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil


MARÍA DEL ROSARIO BEATRIZ
GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221


ING. EDUARDO SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

1. Aspectos Generales

1.1. Objetivos de Capacitación

Lograr lo siguiente:

1. Contar con colaboradores preparados en el marco del Sistema Nacional de la Gestión del Riesgo de Desastres.
2. Contar con personal debidamente identificado y comprometido para asumir sus responsabilidades respecto al compromiso con la población ante la presencia de desastres.
3. Capacitar al personal para realizar en forma ordenada y planificada sus actividades orientadas a resultados
4. Actualizar al personal con tecnología de punta respecto en informática, sistema de información y comunicación.

1.2. Antecedentes

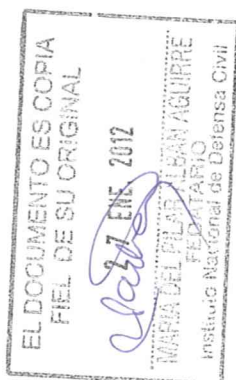
Recomendaciones de consultoría para el mejoramiento continuo de la Gestión del Instituto Nacional de Defensa Civil en lo que respecta al Talento Humano, obtenidas en el año 2009 ante la Acta de transferencia de funciones a los Gobiernos Regionales (Resolución Ministerial N° 090-2008-PCM), en la que se ubica al INDECI como el ente rector, técnico y normativo del Sistema Nacional de Defensa Civil – SINADECI, que establece los lineamientos de política de las acciones de Gestión del Riesgo de Desastres- Prevención y Atención de Desastres. Aquí se muestra una marcada diferencia entre los puestos de trabajo y el personal que las ocupa de los regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y el personal por contrato Administrativo de Servicios – CAS.

En este escenario se observó que se da prioridad a la mano de obra técnica (72.20%), lo que conlleva al no cumplimiento del nuevo rol del INDECI ni a los objetivos institucionales y se evidencia que tanto la Alta Dirección como los Órganos de Línea tienen 45% y 18% de deficiencia en la Evaluación de Desempeño (ver cuadro N° 1).


CUADRO N° 1: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL

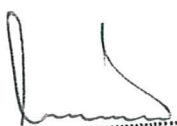
Personal	% Porcentaje Total	Evaluación de desempeño
Órganos de Línea	23.80%	18%
Órganos de apoyo y dirección	72.20%	37%
Dirección (Jefatura y Sub Jefatura)	4.00%	45%
Total	100.00%	100%

Fuente: Documentos OPP – Consultoría Mejoramiento Continuo del INDECI-2009



Asimismo, realizado un estudio de competencia en el año 2007, los legajos del personal mostraron una distorsión entre la formación profesional y experiencia laboral de los trabajadores con los puestos ocupados, y en algunos casos muy poca experiencia para el desarrollo de sus funciones. Las rotaciones efectuadas sin criterio lógico agudizaron el problema.


MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221


Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil

4


Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil


Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

Para alcanzar los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI, se requiere contar con colaboradores eficientes en el desarrollo de sus actividades.

Con el propósito de establecer el sistema de gestión de la calidad en nuestra institución, para el mejoramiento continuo del INDECI en lo que respecta a sus procesos internos, ha sido necesario contar con una metodología que permita alcanzar un adecuado **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL**, tanto para ser aplicado en el Plan del Quinquenio (12012-2016); así como del Plan Anualizado (2012).

El método aplicado para el diagnóstico de la Brecha de Capacitación y los resultados obtenidos se han basado en el análisis de las Evaluaciones de Desempeño de Personal del INDECI del año 2010, así como otras fuentes de información de años anteriores 2009 y 2010.

Con los siguientes pasos se llega a establecer la brecha de capacitación del personal del INDECI:

1. Evaluación por Grupos Ocupacionales.
2. Competencias evaluadas de acuerdo al Plan Estratégico del INDECI y la naturaleza de la institución.
3. Grados de calificación por competencias.
4. Formulación de la matriz de registro
5. Elaboración de gráficos
6. Resultados finales: análisis, conclusiones y recomendaciones.

A continuación se desarrollan los 6 puntos mencionados anteriormente:

1. Evaluación por Grupos Ocupacionales.

Se ha visto por conveniente contar con la evaluación de todo el personal tanto del régimen laboral 276 y del régimen especial CAS ordenandos de acuerdo a nuestra estructura orgánica:

1. Personal profesional y de apoyo bajo modalidad CAS en la Sede Central del INDECI.
2. Personal profesional y de apoyo bajo la modalidad CAS en las Direcciones Regionales.
3. Personal Directivo y Jefes en la Sede Central del INDECI.
4. Personal Directivo y Jefes en Direcciones Regionales.
5. Personal profesional y de apoyo bajo modalidad 276.

2. Competencias evaluadas de acuerdo al Plan Estratégico del INDECI y la naturaleza de la Institución.

De acuerdo a las recomendaciones de SERVIR, se han seleccionado competencias del personal del INDECI que están de acuerdo con su misión y visión organizacional; teniendo mayor énfasis en las habilidades, comportamientos y actitudes del personal sin dejar de lado el buen nivel de manejo de los conocimientos específicos.

Se ha tomado en cuenta los siguientes conceptos: Competencias Generales y competencias específicas.

Competencias generales: Son las competencias genéricas con las que todo personal del INDECI debe contar. Aquí distinguimos dos tipos de competencias más: Las competencias básicas y las competencias distintivas del puesto.

Se han establecido 15 competencias para el personal profesional y de apoyo del INDECI que están bajo CAS y 14 competencias para el personal Directivo y Ejecutivo. Habiéndose encontrado mayor brecha de capacitación en el personal profesional y de apoyo quienes fueron evaluados con las siguientes 15 competencias:

- I. Integridad
- II. Compromiso

MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221

Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil

Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil



- III. Conocimiento del cargo
- IV. Calidad de trabajo – eficiencia
- V. Iniciativa
- VI. Trabajo en equipo
- VII. Adaptabilidad al cambio
- VIII. Grado de confianza
- IX. Dinamismo – energía
- X. Planeamiento y organización
- XI. Capacidad de discernimiento
- XII. Pensamiento analítico – criterio
- XIII. Orientación a resultados – perseverancia
- XIV. Observancia de la eco-eficiencia
- XV. Comunicación efectiva

Actividades específicas: Este nivel contiene 5 factores dirigidos a evaluar al personal directivo y jefes en cuanto al desempeño de su gestión y va a permitir observar las necesidades de capacitación de gestión:

- I. Desarrollo estratégico del personal a su cargo
- II. Implementación de estrategias de trabajo
- III. Difusión de la normatividad
- IV. Coordinación y articulación
- V. Identificación de áreas críticas

Para efectos prácticos se ha considerado la aplicación de competencias generales en una proporción mayor que las específicas porque es lo que actualmente se le acomoda al INDECI dado que nos encontramos en una etapa de desarrollo de nuestra nueva estructura orgánica. Por lo que se ha precisado contar con una base sólida de competencias generales.

Los conceptos de las competencias y la relación con los puestos se han obtenido de forma empírica y por medio del análisis de personal calificado que cuenta con la experiencia suficiente para notar los requerimientos actuales de los puestos de trabajo de manera conjunta. Gracias a esto, podemos decir que las competencias a evaluar están estrechamente relacionadas a una visión global del INDECI, orientadas a su misión y visión como organización en desarrollo.

3. Grados de calificación por competencia.

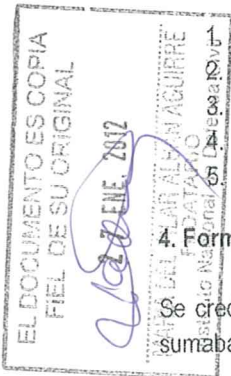
Las evaluaciones de desempeño en base a competencias fueron tomadas a los 5 grupos mencionados en el punto uno. El diseño de las evaluaciones proyectan las calificaciones de las competencias evaluadas en base a una puntuación vigesimal, las cuales fueron con un sistema de evaluación vertical, es decir, de jefe a subordinado. De acuerdo a los 20 puntos se elaboró 5 categorías:

1	Inaceptable	(1-7)
2	Limitada	(8-12)
3	Normal	(13-16)
4	Superior a normal	(17-19)
5	Óptima	(20)

4. Formulación de la matriz de registro.

Se creó un sistema de evaluación por puntaje a las competencias. Nuestra base arrojó los resultados donde se sumaba la mayor cantidad de puntuación (se ha considerado 1 punto por competencia baja).

Esto nos sirve para medir la cantidad de personas que no cuentan con la competencia desarrollada dentro de la organización; los resultados convierten para nosotros en un indicador de urgencia, ya que nos da una proyección del porcentaje de personas sin la competencia requerida a un nivel normal.



MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221

Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil

Ing. EDUARDO SANCHEZ SANDOZ
Jefe(e) de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. JOSÉ LUIS CLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

MUESTRA DE MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS

N° UNIDAD	NÚMERO	NOMBRE	COMPETENCIAS DE PROFESIONALES															
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
1	JEFATURA	1	AAA	1	1			1			1		1			1		
2	UPER	1	BBB			1	1					1				1		
3	UPER	2	CCC		1						1	1						1
4	UPER	3	DDD	1								1				1		

Luego, obtenemos un resultado de la suma de todas las competencias e identificamos cuáles son las más críticas, es decir, con mayor puntaje:

	COMPETENCIAS DE PROFESIONALES														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SUMATORIA TOTAL POR COMPETENCIA	2	2	1	1	1	0	0	1	1	4	0	0	2	0	1
TOTAL PERSONAS EVALUADAS	4														

5. Elaboración de gráficos.

Los gráficos, como se mostrarán luego como un anexo, son en su esencia la descripción y análisis de los resultados obtenidos en cada grupo evaluado. Los picos más altos representan la cantidad de evaluados que obtuvieron una calificación muy inferior y necesitan la capacitación de dicha competencia de manera urgente.

6. Resultados finales.

Presentación de los datos obtenidos con análisis, conclusiones y sus respectivas recomendaciones.

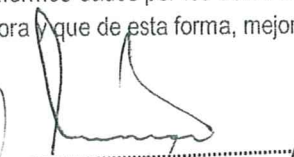
2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

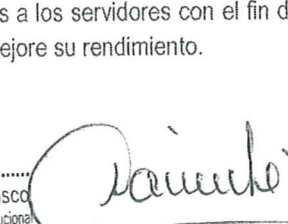
Para el seguimiento y comprobación de los resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos estratégicos y las estrategias aplicadas, el INDECI propone para el **PDP ANUALIZADO 2012** pruebas de conocimiento, encuestas de talleres, informes de retroalimentación y pruebas de evaluación de desempeño que serán aplicadas durante el Plan de Desarrollo Anualizado. Las herramientas que utilizaremos para el seguimiento, monitoreo y evaluación de las capacitaciones básicamente consistirán en:

- Evaluaciones de conocimiento: Realizadas periódicamente luego de que el personal reciba una capacitación.
- Evaluaciones de desempeño: Es la evaluación que se le hará a los servidores en ciertos periodos donde figurará su desempeño, competencias y potencial para la institución.
- Encuestas de talleres: Para saber si los temas tratados fueron relevantes y si tendrán un impacto positivo en las labores diarias.
- Encuestas de capacitadores: Como medio para saber qué empresas son las más adecuadas o brindan un buen servicio de capacitación.
- Retroalimentación (Feedback): Informes dados por los Jefes a los servidores con el fin de retroalimentarlos, que conozcan sus puntos de mejora y que de esta forma, mejore su rendimiento.

EL DOCUMENTO ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
 12 de octubre 2012
 MARIA DEL PILAR PARRIN AGUIRRE
 FEDATARIO
 Instituto Nacional de Defensa Civil


 MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEOLOGA
 Reg. CIP. N° 57221


 Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
 Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
 Instituto Nacional de Defensa Civil


 Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOV
 Jefe(e) de la Unidad de Personal
 Instituto Nacional de Defensa Civil


 Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
 Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

3. Capacitación

3.1. Marco de Referencia

Se ha considerado el presente marco de referencia de los principios que se desprenden del enfoque de desarrollo humano, el enfoque de aprendizaje adulto y el enfoque por competencias, así como del fortalecimiento de capacidades como proceso de desarrollo de las competencias y del conocimiento del personal.

A. Enfoque de desarrollo humano

El enfoque de desarrollo humano ajusta su propósito en el desarrollo de las personas, velando por el bienestar de las personas que gozan de sus derechos y ejercen su libertad en un contexto que les brinda las oportunidades para desarrollarse.

El Desarrollo Humano es un concepto holístico, que abarca múltiples dimensiones, como resultado de un proceso complejo que incorpora factores sociales, económicos, demográficos, políticos, ambientales y culturales, en el cual participan de manera activa y comprometida los diferentes actores sociales; es el producto de voluntades y corresponsabilidades sociales que está soportado sobre cuatro pilares fundamentales: productividad, equidad, sostenibilidad y potenciación . .

Finalmente, el Desarrollo Humano " no es una medida de bienestar, ni tampoco de felicidad. Es, en cambio, una medida de potenciación, que propicia las oportunidades para las futuras generaciones y basado en el respeto del ambiente".

B. Enfoque de aprendizaje adulto

Nos encontramos en una sociedad caracterizada por la rapidez al cambio, las aspiraciones del ser humano superan lo imaginable, dándose variadas manifestaciones culturales y sociales. Nos hallamos por lo tanto ante un permanente cambio; sin embargo, en la mayor parte de los sistemas educativos no dan respuestas suficientes para un mundo caracterizado por situaciones impredecibles, por lo tanto en el enfoque del aprendizaje del Adulto se trata de prever un sistema de educación que pueda dar respuesta a las necesidades de los adultos en una sociedad de cambio permanente, por lo que se trataría de una educación que prepare para la anticipación y la innovación y dejara de preocuparse de una educación para la adaptación, lo que permitirá al adulto enfrentarse a una sociedad postindustrial.

En el enfoque de aprendizaje adulto, el público objetivo ya no es un receptor de contenidos, es protagonista del cambio y constructor de los conocimientos que requiere para solucionar los problemas de la vida. Se propone un cambio en el enfoque de intervención dejando atrás el énfasis centrado en la enseñanza donde el especialista, experto, expositor, profesor es el protagonista, para dar énfasis al aprendizaje de la persona participante.

En ese sentido se deja la primicia de la enseñanza de contenidos para dar paso al aprendizaje y fortalecimiento de las capacidades que se evidencian en la mejora de los desempeños.

Es necesario aclarar que las capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a la persona desempeñarse de manera que logre determinados objetivos, resuelva problemas y alcance resultados esperados en el ejercicio libre y pleno de sus derechos.

El aprendizaje adulto es un proceso permanente que permite la adaptación a nuevas situaciones y contextos, lo cual implica en las personas adultas, asimilar conocimientos nuevos en su propia manera de pensar (o estructura personal de ideas), actuar y en ocasiones, reacomodar tales maneras de pensar.

Tengamos presente que las personas adultas saben cómo hacer las cosas, y solo requieren aprender aquello que les sea útil y les ayude a solucionar problemas de la vida, del trabajo. En ese sentido el interés, la motivación es la base de todo proceso de aprendizaje.

Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil

MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221

Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal

Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL

7 de FEB. 2012

C. Enfoque por Competencias

Este enfoque plantea un enfoque educativo que reconozca la necesidad de partir de la práctica cotidiana de los participantes, así como también la necesidad de brindar un carácter práctico a los nuevos aprendizajes, de manera que se evidencien como una mejora en el desempeño efectivo de los funcionarios públicos, incidiendo a su vez en el desempeño institucional. Debemos reconocer que la gran mayoría de funcionarios y servidores públicos del INDECI poseen experiencias importantes.

A partir del enfoque anterior tenemos que un primer momento considera la observación de los actores de su propia experiencia, a partir de esto podrán visualizar sus necesidades de aprendizaje. Esta confrontación es la que va a facilitar un segundo momento en el que va a identificar cuáles son sus necesidades, ya sean teóricas o la exploración de otras experiencias necesarias para la actividad que debe realizar. Esto va a permitir que el funcionario y servidores experimenten nuevas soluciones o aplique nuevos conceptos, para finalmente, como resultado de todo este aprendizaje pueda tener una nueva visión que se exprese en una decisión de aplicar los nuevos conocimientos en su quehacer diario.

D. Fortalecimiento de capacidades

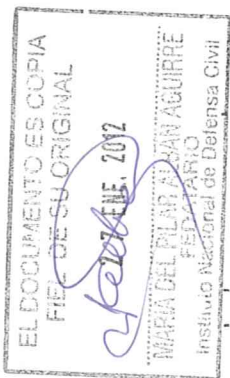
En el marco del enfoque de desarrollo de capacidades (fin) se define al fortalecimiento de capacidades (medio) como el proceso continuo y participativo, orientado a lograr cambios y mejoras en el desempeño de las personas y sus organizaciones, desde sus conocimientos, habilidades y actitudes, así como desde los procedimientos, estructura y recursos para optimizar el logro de sus fines.


Este proceso se da de manera individual y/o institucional, ambos se complementan. Las capacidades individuales además de los conocimientos, habilidades y actitudes que se integran en los desempeños, comprenden también la red de vínculos hacia otras personas e instituciones que brindan el soporte para poner en práctica la capacidad. Las capacidades institucionales, son las condiciones existentes en las organizaciones para asumir responsabilidades y funciones; abarcan el aspecto formal y normativo de sus procedimientos, la disponibilidad de infraestructura, tecnología, equipos y presupuesto y la voluntad política que da las facilidades para articular iniciativas y acciones con otras instituciones y la sociedad. Comprende también las capacidades individuales de quienes integran cada equipo de la institución.

El fortalecimiento de capacidades se puede dar de diversas maneras:

- Mediante conferencias, seminarios, foros, y conversatorios, organizado por el INDECI, con el objeto de fortalecer las capacidades en el Nivel 2, como desarrollo de acciones Preventivas y Correctivas, orientadas a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo.
Conferencias, seminarios, foros, talleres, conversatorios organizado por Instituciones Públicas y/o Privadas, en las que los funcionarios y servidores del INDECI asisten por invitación o con recursos económicos solventados por cada Unidad Orgánica. con el objeto de fortalecer las capacidades en el Nivel 3, orientadas al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo.
Capacitación en cursos de actualización.
Talleres de Motivación como capacitación formativa, que generen conocimientos, habilidades y actitudes, mediante técnicas participativas que facilitan el aprendizaje. Se aprende haciendo y se hace aprendiendo
- **Pasantías** son visitas de aprendizaje a experiencias donde las personas pueden conocer como se implementan determinadas capacidades, y aclarar dudas sobre la práctica concreta. Se aprende de la experiencia de otros.


Para ello la inversión de tiempo y recursos debe asegurar la mejora de los desempeños, lo cual va más allá de la construcción de conocimientos. Concluye con la evaluación no solo del evento de capacitación, sino con la evaluación del efecto de capacitación, es decir en la aplicación de los aprendido en el trabajo, donde se puede evaluar la mejora en el desempeño. La capacitación puede darse mediante talleres de capacitación y pasantías.




MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221


Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil


Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil


Lic. JOSÉ LUIS DUARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

3.2. Cierre de Brechas

En esta parte se identificaron los niveles de brechas relacionadas con las competencias. Este proceso consiste en definir adecuadamente los segmentos en los que se encuentran las competencias que vamos a fortalecer. Es decir, agruparlas a un grupo correspondiente. En base a lo señalado podremos definir nuestro plan para cerrar (o en todo caso disminuir) las brechas entre las competencias requeridas las competencias que nuestros colaboradores presentan.

Además, es importante resaltar que estamos considerando un par de puntos más en la capacitación que es el Marco Normativo y la Gestión del Riesgo de Desastres. Por lo tanto, es importante recalcar que estas competencias técnicas se van a encontrar siempre en el Plan de Capacitación elaborado por el INDECI, ya que como organismo perteneciente al sector público no es indispensable que el personal se siga capacitando en estos temas previstos acordes con la naturaleza de nuestra misión.

Para seguir con la idea, en el siguiente cuadro se mostrarán las 6 competencias a capacitar divididas en tres segmentos: Competencias Técnicas (vinculadas directamente al objetivo de la organización, es decir dirigidas a la misión, visión y al plan estratégico del INDECI), competencias específicas (orientadas exclusivamente al puesto de trabajo) y Competencias Generales (Competencias con las que debe contar todo el personal de INDECI para su buen funcionamiento a nivel organizacional).

CUADRO N° 9
CIERRE DE BRECHAS (Limitaciones de Capacidades)

Competencias Técnicas	
Marco normativo	Marco Legal
	Dirección Estratégica del Sistema Regional
	Regulación de actividades locales y regionales
Gestión del Riesgo de Desastres	Relaciona la planificación de desarrollo, estudios de impacto socioeconómico en base a los eventos que se producen en la población.
	Base legal 29664
(1)Planeamiento y Organización	Enfocar ideas
	Presentar planes a corto, mediano y largo plazo, coherentes y viables.
	Organizar su trabajo de forma adecuada.
(2)Pensamiento analítico - Criterio	Establecer prioridades de forma racional lograr metas
	Capacidad de entender la situación objetivamente.
	Identificar varias soluciones e identificar la más adecuada.
Competencias Específicas	
(3)Observancia de la eco eficiencia – Coordinación y Control	Reducción en el impacto ecológico.
	Reducir los costos en base a los recursos que se le brinda al personal del INDECI.
	Aumentar la productividad de los recursos disponibles.
(4)Orientación a los resultados – Dedicación y perseverancia	Capacidad de administrar los procesos para que no interfieran en la consecución de los logros y objetivos propuestos.
	Capacidad de responder con velocidad a las tareas asignadas.
	Tener como prioridad la obtención de la meta.
Competencias Generales	
(5)Iniciativa	Responder de manera proactiva a las situaciones que se presenten.
	Tener cierto grado de autonomía para resolver los problemas del día.
(6)Trabajo en equipo	Participar activamente en la consecución de una meta común.
	Formar una actitud genuina para participar en un grupo y trabajar con los demás
	Tener la capacidad de trabajar en grupo, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

EL DOCUMENTO ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL

2017

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221

Dr. Mario Erpesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil
Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe(e) de la Unidad de Personal

Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

3.3. Análisis de la Oferta

La oferta de servicios formativos debe basarse en el desarrollo de las capacidades vinculantes a las competencias definidas como urgentes y en ese sentido se ha previsto lo indicado en el cuadro que se muestra a continuación:

**CUADRO N° 10
ANÁLISIS DE OFERTA**

Competencias Técnicas	
Marco normativo	Actualización y revisión de la Ley N° 29664 y su Reglamento, políticas y regulaciones que afecten las actividades en materia de defensa civil y normas de descentralización.
(1)Planeamiento y Organización	Actualización para actualizar ideas presentar planes a corto/mediano/largo plazo con visión estratégica respondiendo con prontitud y esmero a los requerimientos de su unidad orgánica.
(2)Pensamiento analítico - Criterio	Desarrollo de talleres y otros para el mejoramiento de análisis, identificar soluciones y solución de problemas. Desarrollo de casos para el mejoramiento del aparato crítico del personal en capacitación.
Competencias Específicas	
(3)Observancia de la eco eficiencia – Coordinación y Control	Talleres motivacionales empleando temas con contenidos que determinen situaciones de ahorro en base a lograr un buen manejo de los recursos disponibles. Se va a obtener como logro el incremento de eficiencia.
(4)Orientación a los resultados – Dedicación y perseverancia	Talleres y cursos de administración gubernamental. Para que tengan capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando exista necesidad de fijar nuevas metas. Talleres motivacionales.
Competencias Generales	
(5)Iniciativa	Coaching: Talleres motivacionales.
(6)Trabajo en equipo	Coaching: Talleres motivacionales.

**CUADRO N° 11
COMPONENTES DE CAPACITACIÓN**

ETAPA	DESCRIPCIÓN
Preparación y promoción	Esta etapa busca generar las condiciones previas necesarias para el desarrollo del componente, las cuales incluyen: <ul style="list-style-type: none"> Identificación y selección de profesionales del INDECI, que brindarán la capacitación. La identificación y selección de Instituciones y Personal Profesional externo, que brindarán la capacitación La adaptación y revisión de las temáticas propuestas serán seleccionadas por el Comité de Desarrollo de Capacidades constituido oficialmente con Resolución Jefatural N° 100-2011-INDECI del 06MAY2011, conjuntamente con los funcionarios y Servidores de la Unidad de Personal de la Oficina de Administración del INDECI.
Implementación	La implementación de las actividades de capacitación estará a cargo de la Unidad de Personal de la Oficina de Administración del INDECI.
Evaluación	Habrà dos niveles de evaluación: una evaluación externa de la calidad de servicios y la otra del impacto en la Gestión Pública, a cargo de la Unidad de Personal.

EL DOCUMENTO ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
 2012
 MARCO DEL PILAR ALBA
 FEDATARIO
 Instituto Nacional de Defensa Civil

[Firma]
 ROSARIO DEATRIZ GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEOLOGA
 Reg. CIP. N° 57221

Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
 Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
 Instituto Nacional de Defensa Civil

[Firma]
 Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
 Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

ING. EDUARDO SANCHEZ SANDOVAL
 Jefe(e) de la Unidad de Personal
 Instituto Nacional de Defensa Civil

4. Financiamiento

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL
2012
SECRETARÍA GENERAL DE DEFENSA CIVIL
SECRETARÍA GENERAL DE DEFENSA CIVIL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP ANUALIZADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL 2012

Cuadro de Cursos Presupuestados:

EVENTOS DE CAPACITACIÓN	COSTO UNITARIO	CUPOS ANUALES	PEA INDECI	PORCENTAJE DE CAPACITACIÓN (%)	PRESUPUESTO 2012	MODALIDAD DEL EVENTO
COMPETENCIAS TÉCNICAS PERMANENTES:						
Contrataciones del Estado		30	400	8%	S/. 4,000.00	Corporativo
SIGA-MEF- USUARIO		50	400	13%	S/. 5,000.00	Corporativo
SIGA-MEFALMACEN REPORTE		15	400	4%	S/. 4,000.00	Corporativo
SIGA-MEF-ALMACEN-OPERATIVO		30	400	8%	S/. 4,000.00	Corporativo
Sistema de Control Interno en entidades del Estado	S/. 450.00	5	400	1%	S/. 2,250.00	
Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado - SEACE	S/. 400.00	5	400	1%	S/. 2,000.00	
Sistema Integrado de Administración Financiera- SIAF - SP		36	400	9%	S/. 5,000.00	Corporativo
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:						
Auditoría a las Políticas Públicas	S/. 320.00	3	400	1%	S/. 960.00	
Auditoría de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional	S/. 320.00	2	400	1%	S/. 640.00	
Auditoría Gubernamental en Tecnología de la Información alineado a COBIT	S/. 320.00	3	400	1%	S/. 960.00	
Diplomado en Derecho Administrativo y Gestión Pública	S/. 400.00	3	400	1%	S/. 1,200.00	
Diplomado Especializado en Recursos Humanos para la Administración Pública	S/. 400.00	2	400	1%	S/. 800.00	
Diplomado en Gestión Gubernamental	S/. 400.00	5	400	1%	S/. 2,000.00	
Informe de Auditoría Financiera	S/. 320.00	3	400	1%	S/. 960.00	
Manejo y Componentes de Proyectos		30	400	8%	S/. 1,000.00	Corporativo
Nuevo Plan Contable Gubernamental	S/. 400.00	2	400	1%	S/. 800.00	
Programa de Especialización Profesional: Contratación del Estado, Gestión de						
Compra, Inventario y Abastecimiento		8	400	2%	S/. 5,000.00	Corporativo

12
 Lic. José Luis Quarte Galván
 Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Ing. EDUARDO SANGHEZ SANDOVAL
 Jefe de la Unidad de Personal
 Instituto Nacional de Defensa Civil

MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
 GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEOLOGA
 Rea. CIP. N° 57221

Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
 Director de la Secretaría General e Ingeniería Institucional
 Instituto Nacional de Defensa Civil

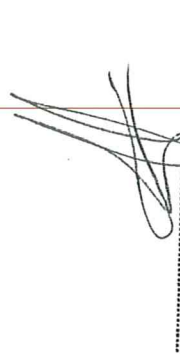
Proyectos de inversión pública	S/. 400.00	2	400	1%	S/. 800.00	
Transparencia y Acceso a la Información Pública	S/. 500.00	3	400	1%	S/. 1,500.00	
Administración Documentaria y Archivos		30	400	8%	S/. 1,200.00	Corporativo
Conciliación y Cierre Presupuestario	S/. 320.00	4	400	1%	S/. 1,280.00	
El Informe Especial NAGU 4.50	S/. 320.00	3	400	1%	S/. 960.00	
Factores de Evaluación y Calificación de Propuestas	S/. 320.00	6	400	2%	S/. 1,920.00	
Ms Project		4	400	1%	S/. 3,500.00	Corporativo
Planeamiento Estratégico	S/. 500.00	3	400	1%	S/. 1,500.00	
Procedimiento Administrativo General: Ley N° 27444	S/. 400.00	4	400	1%	S/. 1,600.00	
Recursos Humanos: Capacitación y Evaluación de Desempeño	S/. 500.00	2	400	1%	S/. 1,000.00	
Responsabilidad administrativa, civil y penal de los servidores y funcionarios públicos en los diferentes regímenes	S/. 285.00	2	400	1%	S/. 570.00	
Simplificación Administrativa	S/. 500.00	4	400	1%	S/. 2,000.00	
COMPETENCIAS GENERALES:						
Asistente de Gerencia		3	400	1%	S/. 1,200.00	Corporativo
Redacción de informes y análisis		20	400	5%	S/. 2,000.00	Corporativo
Análisis de casos - Desarrollo del pensamiento analítico	S/. 600.00	5	400	1%	S/. 3,000.00	
Coaching y Liderazgo	S/. 600.00	10	400	3%	S/. 6,000.00	
Oficce a nivel usuario		60	400	15%	S/. 2,000.00	Corporativo
Planificación y Organización		20	400	5%	S/. 2,000.00	Corporativo
Talleres de Motivación de integración y compromiso, trabajo en equipo		300	400	75%	S/. 4,000.00	Corporativo
Técnicas de comunicación A nivel de prensa		30	400	8%	S/. 3,000.00	Corporativo
TOTAL		747			S/. 81,600.00	


 MARÍA DEL ROSARIO BEATRIZ
 GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEOLOGA
 Reg. CIP. N° 57221

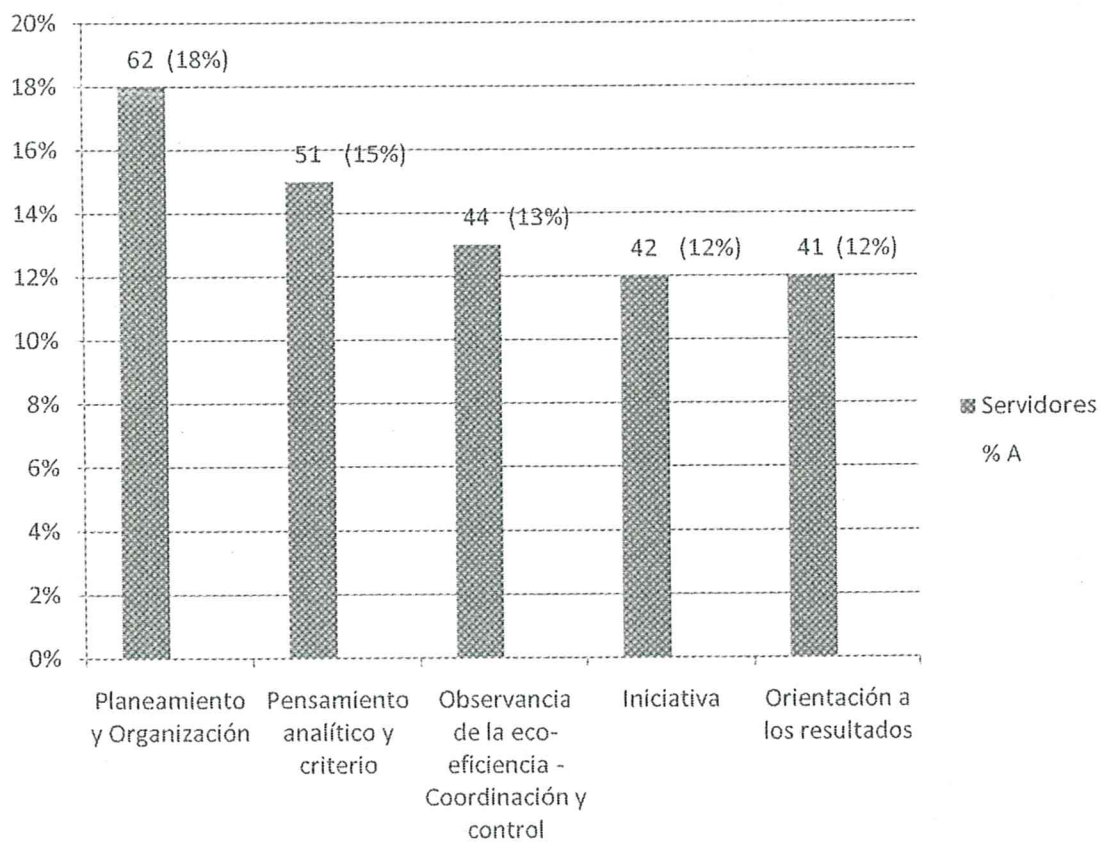



 EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
 Jefe(e) de la Unidad de Personal
 Instituto Nacional de Defensa Civil

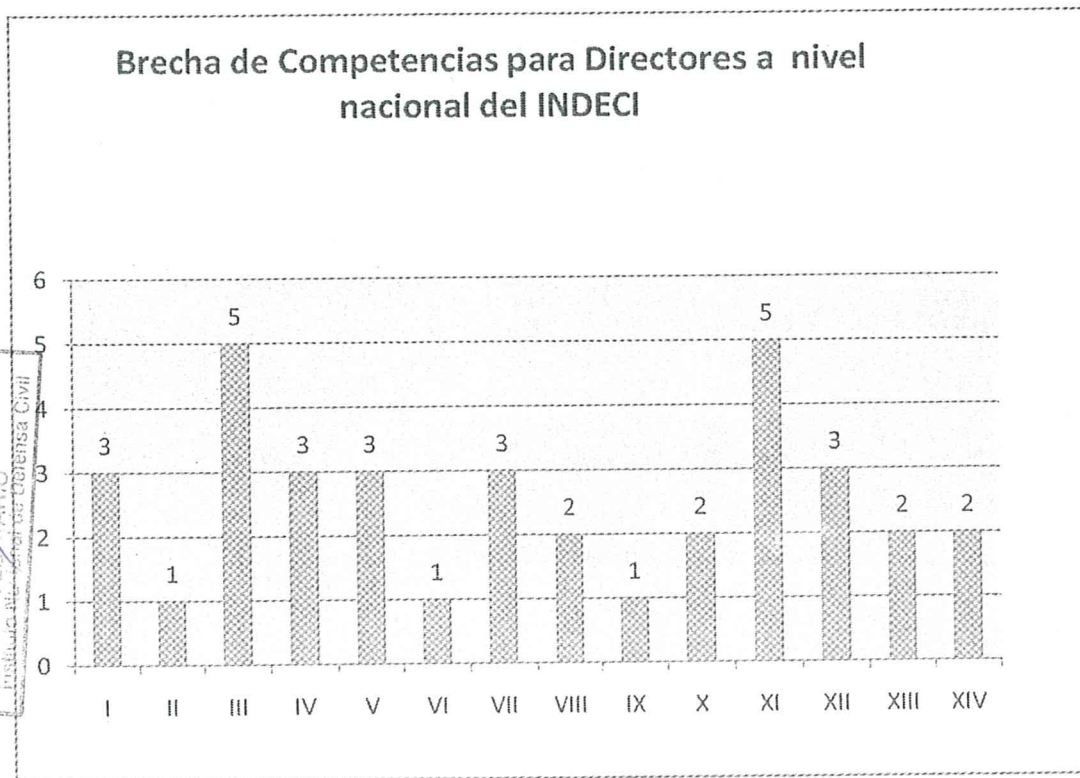
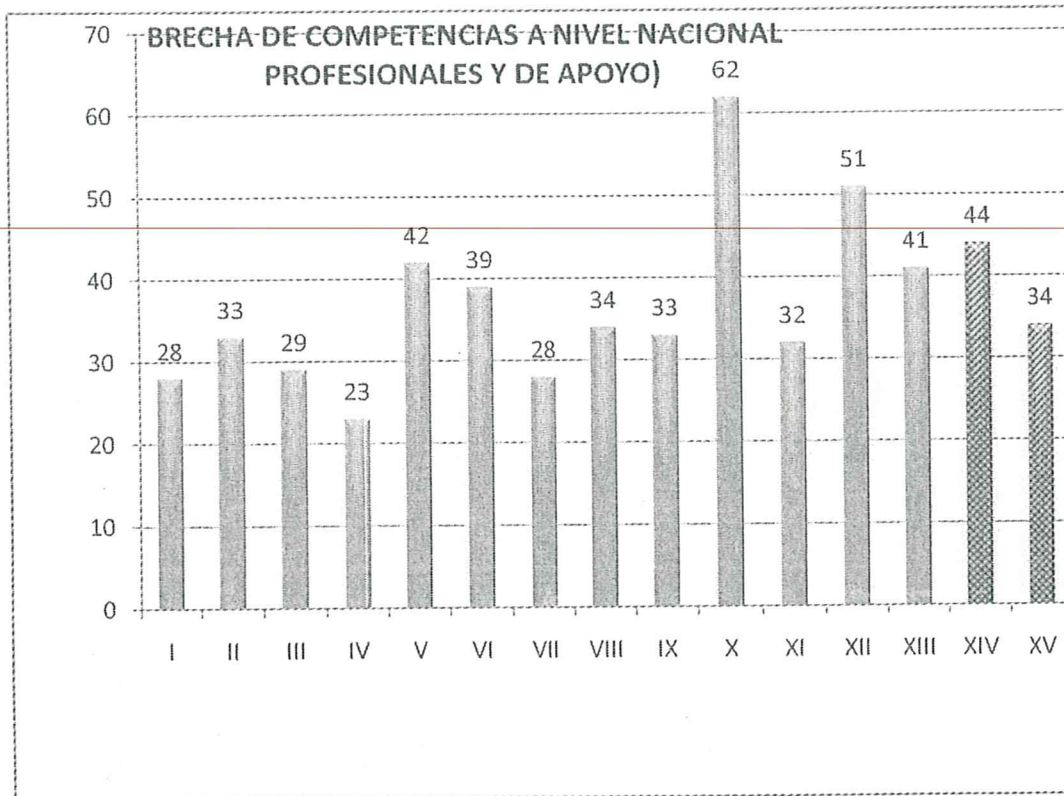

 Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
 Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
 Instituto Nacional de Defensa Civil


 Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALVÁN
 Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Factores Críticos en base al resultado de 351 personas Evaluadas



EL DOCUMENTO ES COPIA
 FIEL DE SU ORIGINAL
 27 ENE 2012
 MARIA DEL PILAR ALBAN AGUIRRE
 FEDATARIO
 Instituto Nacional de Defensa Civil



EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL

27 ENE. 2012

MARCA DEL PLAZO PAN AGUIRRE
FED. PARVO
Instituto de Profesores Artistas Civil