



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de Defensa Civil

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

* Registrado

San Isidro.

OFICIO N° 353 - 2013- INDECI/6.1

Señor
JUAN CARLOS CORTES CARCELEN
PRESIDENTE EJECUTIVO
Autoridad Nacional de Servicio Civil
Pasaje Francisco de Zela N° 150 - Piso 10
Jesús María.-



0003375 - 2013 / PE

Asunto : Remite copias fedateadas de Resolución Jefatural N° 023-2013-INDECI (31Enero2013), y del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP 2013, del Instituto Nacional de Defensa Civil

Referencia : a) Decreto Legislativo N° 1025
b) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM
c) Resolución Ejecutiva N° -041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR"Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP"

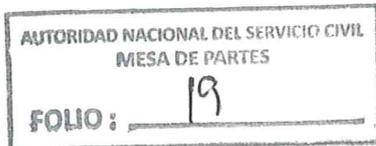
Es grato dirigirme a usted, para expresarle el cordial saludo del Instituto Nacional de Defensa Civil - **INDECI**, y a la vez remitir lo siguiente:

- ✓ Copia autenticada de la Resolución Jefatural N° 023-2013-INDECI (31Enero2013) en el que se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado -PDP" del INDECI.
- ✓ Copia autenticada del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP 2013, del Instituto Nacional de Defensa Civil, como lo indica la noma.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

Mag. HERNANDO W. JARA FACUNDO
Jefe (e) de la Oficina de Administración
Instituto Nacional de Defensa Civil





Resolución Jefatural

Nº 023 -2013-INDECI
31 de Enero del 2013

VISTO: el Informe Nº 01-2013-INDECI/Comité PDP-INDECI del 30.Ene.2013, el Memorandum Nº 0117-2013-INDECI/4.0 del 30.Ene.2013 de la Oficina de Planificación y Presupuesto que contiene la Certificación de Crédito Presupuestario Nº 074-2013, sus antecedentes, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Nº 29664-Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nº 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 Nº 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 Nº 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, disponiendo en los artículos 3º y 4º 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 Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21.MAR.2011, se aprobó la Directiva Nº 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;

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL

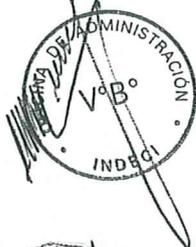
7 - FEB. 2013
VICTOR MANUEL HOJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

Artículo 4º.- Disponer que la Secretaria 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 pertinente

Regístrese, comuníquese y archívese.



Alfredo Murguétio Espinoza
General de División EP "R"
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil



EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL
FEB 2013
VICTOR MANUEL HOJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
INDECI 2013

28 de Noviembre del 2012

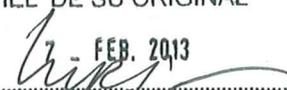

Roberto Rolando Burneo Bermeja
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil


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


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

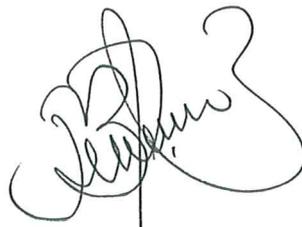
EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL

7 - FEB. 2013

VICTOR MANUEL ROJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

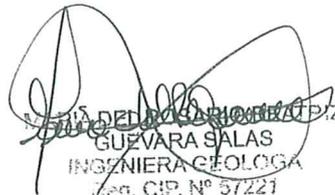
Contenido

Presentación	3
1. Aspectos Generales	4
1.1 Objetivos de Capacitación	4
1.2 Antecedentes.....	4
2.Evaluación.....	4
2.1 Evaluación diagnóstica	4
2.1.1 Diagnóstico.....	5
2.1.2 Competencias evaluadas de acuerdo al Plan Estratégico del INDECI y la naturaleza de la Institución.....	6
2.2 Grados de calificación por competencia.....	!Error! Marcador no definido.
2.2.1 Formulación de la matriz de registro.....	7
2.2.2 Elaboración de gráficos.....	7
2.2.3 Resultados finales.....	8
2.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación.....	8
3. Capacitación.....	9
3.1 Marco de Referencia	9
3.2 Cierre de Brechas	11
3.3 Análisis de la Oferta	12
4. Financiamiento	


Lic. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil


Roberto Rolando Burneo Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil


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


Lic. GUEVARA SALAS
INGENIERA GEÓLOGA
Reg. CIP. N° 57221

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL
FEB. 2013
VICTOR MANUEL ROJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

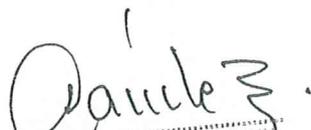
Presentación

El Plan de Desarrollo Anualizado 2013 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, 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: Así como de la experiencia practicada durante la capacitación del personal del INDECI durante el Ejercicio Fiscal 2012.

Asimismo, durante el año 2012 hemos ido adecuando gradualmente las funciones y actividades del personal del INDECI, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 29664 Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y su Reglamento, asumiendo nuestro rol predominantemente de coordinador y articulador en el manejo de desastres, y responsable de realizar las acciones necesarias, a fin de procurar una óptima respuesta del nivel regional, local y de la sociedad en caso de desastres.

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 para ser aplicadas y desarrolladas durante el Año Fiscal 2013, diseñando y adaptando a las actuales necesidades de capacitación que se han identificado en los diferentes niveles ocupacionales del INDECI, durante el año 2012.

Finalmente, cabe señalar que los temas que han sido considerados en el presente Plan de Desarrollo tienen un contenido que va acorde con el desarrollo de las nuevas funciones del servidor perfilado a la complejidad y diversidad del accionar del INDECI, respecto a su misión.


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


Roberto Rolando Burneo Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil


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


ROSARIO BENÍTEZ
GUEVARA SALAS
INGENIERA GEOLOGA
Reg. OIP. N° 57221

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL
17 - FEB. 2013

VICTOR MANUEL ROJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

1. Aspectos Generales

1.1. Objetivos de la Capacitación

Lograr los siguientes:

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.
5. La capacitación del personal debe estar engarzada con los objetivos Institucionales y el Plan Estratégico Institucional.

1.2. Antecedentes

En el marco de la referencia b), mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21MAR2011, 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".

Con Resolución Jefatural N° 024-2012-INDECI (27ENE2012), se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP-2012, del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI

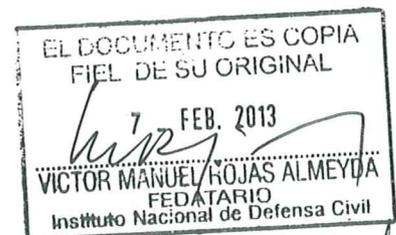
Mediante Memorando N° 0072-2012 -NDECI (4.0) de fecha 20Enero.2012, la Oficina de Planificación y Presupuesto procedió a la aprobación de la *Certificación de Crédito Presupuestario N° 0027-2012, por el importe de S/. 81, 600.00, para cubrir los gastos del "Plan de Desarrollo de las Personas", correspondiente al periodo 2012, Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios.*

En ese sentido, para efecto de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP -2012 del INDECI, se formularon los "Lineamientos Generales para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP-2012" del INDECI, con la finalidad que las Unidades Orgánicas del INDECI posean los conocimientos de los procedimientos para solicitar los cursos de capacitación, contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas - 2012 - PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil. (Lineamientos Generales remitidos a nivel nacional con Memorandum Múltiple N° 013-2012-INDECI/6.1 (12.Mar.2012).

2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

- 2.1.1 **Diagnóstico:** Sobre el particular, la Unidad de Personal de la Oficina de Administración se abocó en el Año 2012 a la revisión, clasificación y sistematización de la información que obra en los legajos del personal del INDECI, como tarea previa para iniciar el desarrollo y elaboración del Plan de desarrollo para Personas al Servicio del Estado -PDP Año 2013.,



Qauk

MARIA DE LOS RIOS GUERRA
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP. N° 57221

4
Roberto Rotando Bumeo Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALV/
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupue
Instituto Nacional de Defensa Civil

estudio que permitió contar con una data actualizada de los estudios del personal del INDECI y la identificación de su puesto de trabajo, situación que permitió la capacitación del personal de acuerdo a sus funciones que desempeña; así como sus necesidades de capacitación, De la revisión, clasificación y sistematización y análisis de la información recogida de los Legajos del Personal 276 y CAS, se pudo identificar los **Grupos Ocupacionales** de acuerdo a su nivel de experiencia y capacitación, para efecto de contar las funciones que competen a cada servidor y a la Dirección donde presta sus servicios, dado que con ello ayuda a engarzar su preparación con los Objetivos Estratégicos del INDECI.

Grupo Ocupacional Régimen Laboral 276

GRUPO OCUPACIONAL	ESCALAFON	CONCEPTO ACTUALIZADO
FUNCIONARIO	12	
PROFESIONAL	28	19
TECNICO	50	43
AUXILIAR	5	33
TOTAL	95	95

Grupo Ocupacional Régimen Especial 1057

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE PERSONAL CAS	SUB-TOTAL
FUNCIONARIOS	F3	1	
	F2	1	
	F1		
SUB-TOTAL			2
DIRECTIVOS	D3	10	
	D2	6	
	D1	13	
SUB-TOTAL			29
ASESORES	AS	2	
SUB-TOTAL			2
PROFESIONALES	P3	26	
	P2	40	
	P1	77	
SUB-TOTAL			143
TECNICOS	T3	29	
	T2	5	
	T1	38	
	A	14	
SUB-TOTAL			86
TOTAL			262

Posteriormente, se inicio la ejecución del PDP 2013, con la aplicación de 22 cursos de 37 temáticas programados en el PDP del 2012, organizadas en tres (03) competencias:

- Competencias Técnicas Permanentes
- Competencias Específicas
- Competencias Generales

Del análisis efectuado se observó que un total de 15 materias y/o cursos, no se ejecutaron por diferentes circunstancias ajenas a la programación; como es el caso de la falta de formalidad de las Entidades dedicadas a la capacitación a nivel nacional, que no contaban con la documentación pertinente; así como por motivos de disponibilidad del personal del INDECI, por encontrarse con compromisos al interior del país (comisión de servicios); habiéndose ejecutado los cursos incluidos en las Competencias Generales que se atribuyen a las competencias genéricas con las que todo el personal del INDECI debe contar, dado que se relacionan directamente con el quehacer del cargo o puesto de trabajo, las mismas que serán programadas y desarrolladas en el PDP-2013.

Los referidos cursos materias (15 materias) que no se han desarrollado durante el Año Fiscal 2012, serían parte de la brecha de necesidades de capacitación del personal para ser satisfechas en el presente año, los mismos que por sus características corresponden a capacitaciones individuales, que a continuación se detallan:




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

5

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

Roberto Rolando Bunes
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil


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

Eventos de Capacitación – AF - 2012
COMPETENCIAS TECNICAS PERMANENTES
SIGA MEF ALMACEN REPORTE
SIGA MEF ALMACEN OPERATIVO
Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado - SEACE
COMPETENCIAS ESPECIFICAS:
Auditoría a las Políticas Públicas
Auditoría de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional
Auditoría Gubernamental en tecnología de la Información alineado a COBIT
Diplomado en Gestión Gubernamental
Manejo y Componentes de Proyectos
Nuevo Plan Contable Gubernamental
Proyectos de Inversión Pública
Transparencia y Acceso a la Información Pública
Conciliación y Cierre Presupuestario
El Informe Especial NAGU 4.50
Factores de Evaluación y Calificación de Propuestas
Ms Project
COMPETENCIAS GENERALES
Las Materias por ser Competencias Generales, están incluidas en PRP 2013, por ser parte del quehacer diario del puesto de trabajo del servidor del INDECI.

Según el PDP 2012 la meta mínima de capacitación comprometida por el INDECI fue del 30% de personal del INDECI, de un universo de 362 servidores(as). que equivale a 108 servidores. En el análisis efectuado entre los meses de Febrero a Diciembre, se han realizado 52 eventos de capacitación, logrando capacitar a 128 servidores (as), cuyo porcentaje representa aproximadamente el 35%, en un universo de 362 servidores (calculados inicialmente en el Plan de Desarrollo de las Personas 2012 – PDP del instituto Nacional de Defensa Civil y en el que se basa). Con esta cifra se cumplió con la meta propuesta en PDP-2012; no obstante ello, se observó durante el 2012 que por necesidad Institucional la brecha de necesidades de capacitación en el personal del INDECI se amplió, con la dación del Reglamento de la Nueva Ley N° 29664 del Sistema Nacional de la Gestión del Riesgo de Desastres-SINAGERD que dispone el nuevo rol del INDECI, que obligó a la Unidad de Personal a programar temas corporativos sobre Cauching y Liderazgo, Planificación y Organización, por el cual participaron de un total de 129 servidores, quedando personal pendiente a capacitarse mediante el PDP 2013, como parte de la brecha de capacitación existente en el INDECI: Al Ejecutar los dos cursos corporativos denominados "Curso Planeamiento Estratégico" y el Seminario "Fortaleciendo las Competencias Laborales con la Metodología del Coaching", se ha reducido la brecha en un porcentaje del personal en este desfase de capacitación en el Año 2012 generado por el Reglamento de la Ley, que directamente se relacionan al Proyecto del ROF del INDECI. en el cual las funciones del personal se adecuaran al nuevo Rol del INDECI con la ventaja prevista por servidores actualizados y debidamente capacitados en estos temas sensibles, que coadyuvaran con el buen funcionamiento organizativo de la Institución.

2.1.2

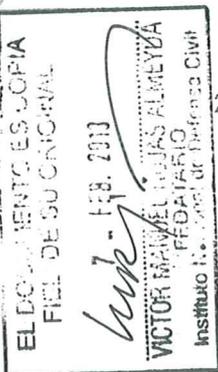
Evaluación por Grupos Ocupacionales.

Para el Diagnóstico de la Brecha de Necesidades de Capacitación se ha contado 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.

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

De acuerdo a las recomendaciones de SERVIR, se han seguido 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.



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

MILDY DE ROSARIO MATRIZ
 GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEÓLOGA
 Reg. CIP. N° 57221

Roberto Rolando Burneo Bermejo
 Secretario General
 Instituto Nacional de Defensa Civil

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

2.2. Grados de Calificación por competencia

Para el Año Fiscal 2013 se ha tomado en consideración las evaluaciones de desempeño del Año Fiscal 2012, en base a competencias que 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) |

2.2.1 Formulación de la Matriz de Registro.

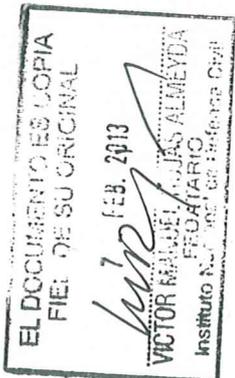
Se continuará con el mismo sistema de evaluación por puntaje a las competencias. Nuestra base del año 2011, arrojó los resultados donde se sumaba la mayor cantidad de puntuación (se ha considerado 1 punto por competencia baja).

Esto nos sirve para medir la cantidad de personas que no cuentan en 2013 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.

MUESTRA DE MATRIZ DE REGISTRO DE DATOS

N.º	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				

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



	SUMA DE COMPETENCIAS														
	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	EEE														

2.2.2 Elaboración de gráficos.

Los gráficos, como se mostraron luego como un anexo, son en su esencia la descripción y análisis de los resultados obtenidos en cada grupo evaluado. En el Año Fiscal 2011, Los picos más altos

EDUARDO SANCHEZ SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

Roberto Rolando Buitrago Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil

Roberto Rolando Buitrago Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. JOSÉ LUIS CUARTE GALVATI
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuestos
Instituto Nacional de Defensa Civil

representan la cantidad de evaluados que obtuvieron una calificación muy inferior y necesitan la capacitación de dicha competencia de manera urgente.

Para el Año 2012, los picos más altos han sido superados a través de la capacitación continua del personal del INDECI, en las siguientes materias programadas en el PDP Anualizado 2012, con la salvedad que también se han considerado otros temas afines a la temática de los cursos previstos en el Plan y por estar de acuerdo con las funciones que desempeña el servidor(a).

Eventos de Capacitación Ejecutados – AF - 2012
COMPETENCIAS TECNICAS PERMANENTES
Contrataciones del Estado
SIGA MEF. USUARIO
Sistema de Control Interno en entidades del Estado
Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF-SP
COMPETENCIAS ESPECIFICAS:
Diplomado en Derecho Administrativo y Gestión Pública
Diplomado Especializado en Recursos Humanos para la Administración Pública
Informe de Auditoría Financiera
Programa de Especialización Profesional: Contrataciones del Estado, Gestión de Compra, Inventario y Abastecimiento
Administración Documentaria y Archivos
Planeamiento Estratégico
Procedimiento Administrativo General : Ley N° 27444
Recursos Humanos: Capacitación y Evaluación de Desempeño
Responsabilidad Administrativa, civil y penal de los servidores y funcionarios públicos en los diferentes regímenes
Simplificación Administrativa
COMPETENCIAS GENERALES
Asistente de Gerencia
Redacción de Infomes y análisis
Análisis de casos- Desarrollo del pensamiento analítico
Coaching y Liderazgo
Office a nivel usuario
Planificación y Organización
Talleres de motivación de integración y compromiso, trabajo en equipo
Técnicas de comunicación a nivel de prensa

2.2.3. Resultados finales.

Presentación de los datos obtenidos con análisis, conclusiones y sus respectivas recomendaciones, así como los Anexos:

Cuadro consolidado de Capacitación de Personal del Año 2012 en Sede Central y Regiones, con un universo de 366 servidores laborando en el mes de Enero del 2012.

Cuadro consolidado de del Plan de Desarrollo de las Personas –PDP Anualizado 2013 del Instituto Nacional de Defensa Civil.

2.3. 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 2013 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 al personal en ciertos periodos donde figura su desempeño, competencias y potencial para la institución.
- Encuestas de talleres: Para saber si los temas tratados fueron relevantes y tendrán un impacto



Edwards
 No. EDUARDO SANCHEZ SANCHEVAL
 Jefe de la Unidad de Personal
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Caro
 MARIA DEL ROSARIO BENÍGUEZ
 GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEOLOGA
 Reg. C.I.P. N° 57221

Roberto
 Roberto Rolando Ruíz Estrada
 Secretario General
 Instituto Nacional de Defensa Civil

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

- 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.

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 preparar 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.



Edward Sanchez Sandoval
Ing. EDWARD SANCHEZ SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

Maria del Rosario Beatriz Guevara Salas
MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ GUEVARA SALAS
INGENIERA CÉDULA
Reg. CIP. N° 57221

Roberto Rolando Bermúdez Bermejo
Roberto Rolando Bermúdez Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil

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

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.

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 la de la experiencia de otros.

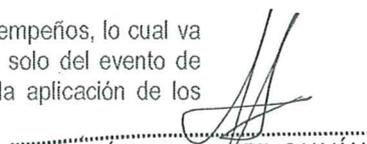
Para ello la inversión de tiempo y recursos debe asegurar la mejora de los desempeños, lo cual va más allá de la construcción de conocimientos. Concluye con la evaluación no solo del evento de capacitación, sino con la evaluación del efecto de capacitación, es decir en la aplicación de los




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


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


10
Roberto Rolando Burreo Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil


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

aprendido en el trabajo, donde se puede evaluar la mejora en el desempeño. La capacitación puede darse mediante talleres de capacitación y pasantías.

3.2. Cierre de Brechas

En esta parte se han identificado 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 5 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) y Competencias Generales (Competencias con las que debe contar todo el personal de INDECI para su buen funcionamiento).

CIERRE DE BRECHAS (Limitaciones de Capacidades)

Competencias Técnicas	
Marco normativo	Marco Legal
	Dirección Estratégica del Sistema Regional
	Regulación de actividades locales y regionales
	Reglamento N° 048-2011-PCM de la Ley N° 29664
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- SINAGERD
(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.
(4)Orientación a los resultados – Dedicación y perseverancia	Aumentar la productividad de los recursos disponibles.
	Capacidad de administrar los procesos para que no interfieran en la consecución de los logros y objetivos propuestos.
	Sistema de Control Interno-Implementación
	Capacidad de responder con velocidad a las tareas asignadas.
Competencias Generales	Tener como prioridad la obtención de la meta.
	(5)Iniciativa
	Responder de manera proactiva a las situaciones que se presenten.
(6)Trabajo en equipo	Tener cierto grado de autonomía para resolver los problemas del día.
	Participar activamente en la consecución de una meta común.

EL DOCUMENTO ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
 FEB. 2013
 VICTOR MANUEL ROJAS ALMEYDA
 FEDATARIO
 Instituto Nacional de Defensa Civil

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

Roberto
 Lic. ROSA MONTELEONE
 GUEVARA SALAS
 INGENIERA GEOLOGA
 Reg. CIP. N° 57221

11
Roberto
 Roberto Roberto Burneo Bermejo
 Secretario General
 Instituto Nacional de Defensa Civil

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

	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.

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:

ANALISIS 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.

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



[Firma]

M. LUCIANO SANCHEZ SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Personal
Instituto Nacional de Defensa Civil

12

MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
GUEVARA SALADO
INGENIERA GEOLOGA
Reg. CIP N° 37221

[Firma]

Roberto Rolando Barneo Esmeyo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil

[Firma]

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

	INDECI.
Evaluación	Habrán 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.

Caule

[Handwritten signature]

Roberto Rolando Burneo Bermejo
Secretario General
Instituto Nacional de Defensa Civil

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]
MARIA DEL ROSARIO
GUEVARA
INGENIERA GEO
Reg. CIP. N° 57221

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL
7 FEB. 2013
VICTOR MANUEL HOJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

4. Financiamiento

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL
17 - FEB. 2013
Victor
VICTOR MANUEL ROJAS ALMEYDA
FEDATARIO
Instituto Nacional de Defensa Civil

EL DOCUMENTO ES COPIA
FIEL DE SU ORIGINAL

7 FEB 2013 DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL 2013

VICTOR MANUEL KOJAS ALMEYDA
Cuadro de GEDDA PASADO
Instituto Nacional de Defensa Civil

EVENTOS DE CAPACITACIÓN	COSTO UNITARIO	CUPOS ANUALES	PEA INDECI 2013	PORCENTAJE DE CAPACITACIÓN (%)	PRESUPUESTO 2013	MODALIDAD DEL EVENTO
COMPETENCIAS TÉCNICAS PERTINENTES:						
Contrataciones del Estado	S/. 400.00	10	356	3%	S/. 4,000.00	Individual
SIGA-MEF- USUARIO	S/. 600.00	5	356	1%	S/. 3,000.00	Individual
SIGA-MEFALMACEN REPORTE	S/. 600.00	3	356	1%	S/. 1,800.00	Individual
SIGA-MEF-ALMACEN-OPERATIVO	S/. 600.00	3	356	1%	S/. 1,800.00	Individual
Sistema de Control Interno en entidades del Estado	S/. 600.00	4	356	1%	S/. 2,400.00	Individual
Sistema Electronico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado - SEACE	S/. 530.00	2	356	1%	S/. 1,060.00	Individual
Sistema Integrado de Administración Financiera- SIAF - SP	S/. 600.00	3	356	1%	S/. 1,800.00	Individual
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:						
Auditoría a las Políticas Públicas	S/. 400.00	4	356	1%	S/. 1,600.00	Individual
Auditoría de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional	S/. 400.00	3	356	1%	S/. 1,200.00	Individual
Auditoría Gubernamental en Tecnología de la Información alineado a COBIT	S/. 1,000.00	2	356	1%	S/. 2,000.00	Individual
Diplomado en Derecho Administrativo y Gestión Pública	S/. 1,000.00	1	356	0%	S/. 1,000.00	Individual
Diplomado Especializado en Recursos Humanos para la Administración Pública	S/. 400.00	2	356	1%	S/. 800.00	Individual
Diplomado en Gestión Gubernamental	S/. 400.00	2	356	1%	S/. 800.00	Individual
Informe de Auditoría Financiera	S/. 320.00	2	356	1%	S/. 640.00	Individual
Manejo y Componentes de Proyectos	S/. 500.00	2	356	1%	S/. 1,000.00	Individual
Nuevo Plan Contable Gubernamental	S/. 320.00	2	356	1%	S/. 640.00	Individual
Programa de Especialización Profesional: Contratación del Estado, Gestión de Compra, Inventario y Abastecimiento	S/. 1,000.00	2	356	1%	S/. 2,000.00	Individual
Proyectos de inversión pública	S/. 500.00	2	356	1%	S/. 1,000.00	Individual
Transparencia y Acceso a la Información Pública	S/. 500.00	5	356	1%	S/. 2,500.00	Individual
Administración Documentaria y Archivos	S/. 320.00	5	356	1%	S/. 1,600.00	Individual
Conciliación y Cierre Presupuestario	S/. 320.00	3	356	1%	S/. 960.00	Individual
El Informe Especial NAGU 4.50	S/. 320.00	1	356	0%	S/. 320.00	Individual
Factores de Evaluación y Calificación de Propuestas	S/. 320.00	2	356	1%	S/. 640.00	Individual
Ms Proyect	S/. 600.00	1	356	0%	S/. 600.00	Individual
Planeamiento Estratégico	S/. 500.00	2	356	1%	S/. 1,000.00	Individual
Procedimiento Administrativo General: Ley Nº 27444	S/. 400.00	3	356	1%	S/. 1,200.00	Individual
Recursos Humanos: Capacitación y Evaluación de Desempeño	S/. 500.00	3	356	1%	S/. 1,500.00	Individual
Responsabilidad administrativa, civil y penal de los servidores y funcionarios públicos en los diferentes regímenes	S/. 320.00	2	356	1%	S/. 640.00	Individual
Simplificación Administrativa	S/. 500.00	4	356	1%	S/. 2,000.00	Individual
Sistema Nacional de Presupuesto-Presupuesto por Resultado	S/. 500.00	2	356	1%	S/. 1,000.00	Individual

[Signature]
Lic. EDUARDO SANCHEZ SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Personal

[Signature]
Lic. JOSÉ LUIS OLARTE GALI
Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto

[Signature]
Lic. ROSARIO BEATRIZ
Lic. ROSA SALAS
Lic. ANA GEORGINA

