

Resolución Jefatural

N° 026- 2014 - INDECI
30 de ENERO de 2014

VISTO: el Informe N° 01-2014-INDECI/Comité PDP-INDECI del 28.Ene.2014, el Memorandum N° 0073-2014-INDECI(4.0) del 28.Ene.2014 de la Oficina General de Planificación y Presupuesto que contiene la Certificación de Crédito Presupuestario N° 0065-2014, sus antecedentes, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley N° 29664 Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI, 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 normativo, mediante Resolución 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 al 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 encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la III Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la Directiva en mención, 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 teniendo una vigencia de cinco años, y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizadas (PDP Anualizado);



Que, en tal virtud, mediante Resolución Jefatural N° 078-2013-INDECI de fecha 10.Abr.2013, se reconstituyó 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 la Personas-PDP-2014, del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI, el cual al contar con la aprobación Presupuestal contenida en el documento de Visto de la Oficina General de Planificación y Presupuesto, 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, en uso de las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2013-PCM; y con la visación de la Secretaria General, la Oficina General de Planificación y Presupuesto, la Oficina General de Administración y la Oficina General de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP 2014 del Instituto Nacional de Defensa Civil, que en Anexo consta de veintinueve (29) folios y forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer que la Secretaría General del INDECI, en coordinación con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, publiquen en la página Web de la Entidad, la presente Resolución y su Anexo.

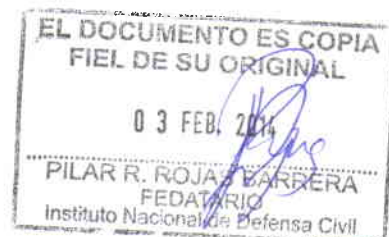
Artículo 3°.- Encargar a la Secretaria General del INDECI, remita copia autenticada del PDP - 2014 aprobado por el artículo 1°, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 4°.- Disponer que la Secretaria General ingrese la presente Resolución en el Archivo General y notifique al "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio al Estado del INDECI"; así como, a la Oficina General de Planificación y Presupuesto, a la Oficina General de Administración, a la Oficina General de Asesoría Jurídica, para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



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





Resolución Jefatural

Nº 078 - 2013 - INDECI
10 de Abril 2013

Vistos: El Informe Nº 39-2013-INDECI/6.1 de fecha 06.Mar.2013 de la Oficina de Administración, sus antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, con el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, se aprobó el "Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público", estableciéndose en el artículo 3º del Reglamento, que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realizará mediante la elaboración de un "Plan de Desarrollo de Personas – PDP".

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21.Mar.2011, la Autoridad Nacional de Servicio Civil, aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", estableciendo lineamientos generales para la elaboración del indicado Plan de Desarrollo, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas la que contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, el indicado "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP" será aprobado en forma Quincenal y Anualizado, el cual será formulado de acuerdo a un Plan de Trabajo definido por el "Comité de elaboración del PDP", atendiendo a sus funciones y plazos establecidos en la indicada Directiva;

Que, el Numeral 6.1 del Artículo VI de la indicada Directiva, establece que la constitución del indicado "Comité de elaboración del PDP", conformado al menos por: el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y un representante del personal de la entidad y su alterno, elegido mediante Votación secreta por un periodo de tres años. La conformación del Comité será oficializada por el titular de la entidad;

Que, por Resolución Jefatural Nº 100-2011-INDECI de fecha 06.May.2011, se constituyó el "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP" del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI;

Que, con el documento de vistos y el Oficio Nº 003-2013-INDECI/Comité Electoral PDP, de fecha 25.Feb.2013 del "Comité para elección de representantes de trabajadores del INDECI ante el Comité de elaboración del PDP", se da a conocer que en proceso eleccionario de fecha 25.Feb.2013, se ha elegido a los representantes del personal de la entidad para que conformen el "Comité de elaboración del PDP", por el periodo de tres (03) años, en remplazo de los indicados en la Resolución Jefatural Nº 100-2011-INDECI, resultando pertinente emitir el acto administrativo que oficialice la reconstitución del Comité de elaboración del PDP del INDECI;



De conformidad con la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema de Gestión del Riesgos de Desastres – SINAGERD, y Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, en uso de sus atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo N° 059-2001-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 005-2003-PCM, 095-2005-PCM y con las visaciones de la Sub Jefatura y de las Oficinas de Administración y Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Reconstituir el “Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP” del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI, la cual estará conformada por los integrantes siguientes:

- **Director de la Secretaría General**, quien actuará como Presidente.
- **Jefe de la Unidad de Personal de la Oficina de Administración**, quien actuará como Secretario.
- **Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto.**
- **Sr. Pedro José Farroñay Díaz**, en su condición de Representante Titular del personal del INDECI.
- **Sr. Wilfredo Manuel, Tineo Rivas**, quien actuará como Alterno del Representante Titular del personal del INDECI.

Artículo 2°.- Los Tres (03) primeros integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo éstos delegar su participación en un representante y, los dos (02) últimos, participarán en el Comité por un plazo de Tres (03) años.

Artículo 3°.- Para la elaboración del PDP, el “Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP” reconstituida por la presente Resolución, deberán cumplir con las disposiciones establecidas en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y las que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Artículo 4°.- Dejar sin efecto la Resolución Jefatural N° 100-2011-INDECI, del 06.May.2011.

Artículo 5°.- La Secretaría General ingresará la presente Resolución en el Archivo General Institucional y remitirá para su conocimiento y fines, copia autenticada por Fedatario, a la Sub Jefatura a las Oficinas de Administración y Asesoría Jurídica, y a cada uno de los integrantes del “Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP” del INDECI, para su conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y archívese;




Alfredo E. Murgueytio Espinoza
General de División “P”
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil



Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2014




Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

Elaborado – Noviembre 2013


Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil


2014

Instituto Nacional de Defensa Civil

Contenido

Presentación	2
I.- Aspectos Generales	3
1.1 Objetivos de Capacitación	3
1.2 Antecedentes	3
II. Evaluación	3
2.1 Diagnóstico	4
2.2 Grados de calificación por competencia	6
2.2.1 Formulación de la Matriz Registro	7
2.2.2 Resultados Finales	9
2.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación	9
III. Capacitación	9
3.1 Marco de la Referencia	9
3.2 Cierre de Brechas	13
3.3 Análisis de la Oferta	14
IV. Financiamiento	16
Anexo N°01 Capacitación sugerida por los Directores y Jefes de Oficina para los Servidores del INDECI – 2014-Sede Central	19
Anexo N°02 Capacitación sugerida por los Directores y Jefes de Oficina para los servidores del INDECI Direcciones Desconcentradas	24

Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil


1
Lic. NORBERTO FUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil



PRESENTACIÓN

El presente Plan de Desarrollo Anualizado 2014 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 2013.

Asimismo, 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 y mecanismos que favorezcan un mejor desarrollo de las propuestas de fortalecimiento de capacidades, en especial de las acciones de capacitación para ser aplicadas y desarrolladas el Año Fiscal 2014, diseñando de acuerdo a las necesidades y demandas de capacitación que se han identificado en los diferentes niveles ocupacionales del INDECI, durante el año 2013.

Finalmente, cabe señalar que los temas que han sido considerados en el presente Plan de Desarrollo tiene 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 y visión.



.....
Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

.....
Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

I. 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 sumir 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 funciones y tareas orientadas a resultado óptimo.
4. Actualizar al personal con las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación tratando de cubrir la brecha digital que existente en las instituciones del Estado.
5. La capacitación del personal debe estar enmarcada con los objetivos Institucionales y el Plan de Estratégico Institucional.

1.2. Antecedentes

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° 023-2013-INDECI del 31 de enero 2013, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP 2013, del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI.

Mediante Memorando N°430-2014-INDECI/6.1 del 21 de enero 2014, se solicitó a la Oficina General de Presupuesto y Planificación la aprobación del Certificación de Crédito Presupuestario por el importe de S/. 80,190.00 para cubrir los gastos del "Plan de Desarrollo de las Personas", correspondiente al periodo 2014, Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios.

En tal sentido, para efecto de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2014 del INDECI, se formularon los "Lineamientos Generales para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP-2013" 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-2013-PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil (Lineamientos Generales remitidos a nivel nacional con Memorando Múltiple N° 020-2013-INDECI/6.0 del 22 marzo 2013.



Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

II. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

2.1.1. Diagnóstico:

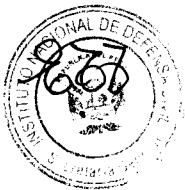
La Oficina de Recursos Humanos, de acuerdo al Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2013, ha realizado las siguientes capacitaciones a los diferentes grupos ocupacionales de Directivos, Profesionales y Técnicos de las diferentes Unidades Orgánicas, el cual está enmarcado con los objetivos del Plan Operativo Institucional-POI-2013; estudio que permitió contar con una base de datos para continuar capacitando al personal de acuerdo a sus funciones y cargos que desempeñan; así como a las nuevas necesidades y demandas de capacitación por el personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 de la Actividad Pública, destacados civiles de otras entidades del Estado y para los Prestadores de Servicios sujeto a las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057, el cual tiene previsto capacitar al personal en forma equitativa, según la necesidad de la Unidad Orgánica requirente y de acuerdo a una Meta Mínima del 20% anual desde el 2012-2016.

GRUPO OCUPACIONAL REGIMEN LABORAL 276

GRUPO OCUPACIONAL	ESCALAFÓN	CONCEPTO ACTUALIZADO
Funcionario	12	11
Profesional	19	25
Técnico	43	48
Auxiliar	5	4
TOTAL	79	88

GRUPO OCUPACIONAL REGIMEN LEGISLATIVO 1057

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIAS	Nº DE PERSONAS	SUB TOTAL
Funcionario	F3	1	
	F2	1	
	F1		
Sub total	D3	10	2
Directivo	D2	6	
	D1	13	
Sub total			29
Asesores	AS	2	
Sub total			2
Profesionales	P3	26	
	P2	40	
	P1	77	
Sub total			143
Técnicos	T3	29	
	T2	5	
	T1	38	
Sub Total		14	86
TOTAL			262



Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Para una mejor visión del PDP, se ha podido incorporar una línea de base de capacitación, con la finalidad de tener un horizonte de las capacitaciones durante el 2012 al 2016, poniendo en consideración la siguiente línea de base:

LINEA DE BASE DE CAPACITACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO- PDP, 2012 - 2016

2012	2013	2014	2015	2016
30%	35%	60%	70%	80%

Posteriormente se inició la ejecución del PDP 2014, con la aplicación de 33 cursos de 39 temáticas programadas en el PDP 2013, organizados en tres (03) competencias:

- Competencias técnicas permanentes
- Competencias específicas
- Competencias generales.

De los 06 cursos que se consideran como brecha, se han programado 02 cursos de capacitación para el presente año 2014, siendo estos: Auditoria de las Políticas Públicas y Delegaturas y Verificaciones Ad hoc.

Del análisis efectuado se observó que un total de 06 cursos, no se ejecutaron por diferentes circunstancias ajenas a la programación; como es el caso que el personal de las Direcciones Desconcentradas no han solicitado cursos de capacitación; así mismo se requiere contar con mayor presupuesto para cubrir las necesidades de capacitación.

Los 11 cursos que no se han desarrollados durante el año 2013, serán parte de la brecha de necesidades de capacitación para ser satisfechas en el presente año 2014, los mismos que por su sus características corresponden a capacitaciones individuales que a continuación se detallan:

CURSOS DE CAPACITACIÓN 2013.
COMPETENCIAS ESPECIFICAS
Auditoria de las Políticas Públicas
Transparencia y acceso la información técnica
Informe Especial NAGU 4.50
Conciliación y Cierre presupuestario
Nuevo Plan Contable
Informe Especial Gubernamental
Auditoria de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional
Ms Project
Responsabilidad administrativa, civil y penal de los servidores y funcionarios públicos en los diferentes regímenes
Simplificación Administrativa
COMPETENCIAS GENERALES
Delegaturas y Verificaciones Ad Hoc



Econ. **JUAN GUILLERMO PENA DIAZ**
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

ROBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Según el PDP 2013, la meta mínima de capacitación comprometida para el INDECI fue del 35% del personal del INDECI de un universo de 427 servidores(as) que equivale a 258 servidores.

En el análisis entre los meses de junio a diciembre, se han realizado 31 eventos de capacitación, de los cuales se han capacitado a 258 servidores cuyo porcentaje representa el 60.42% de un universo de 427 servidores (número de servidores que se contaba en el mes de enero 2013), con esta cifra se cumplió con la meta 2013, que por necesidad institucional la brecha de necesidades de capacitación de personal del INDECI se amplió, con la dación del Reglamento de la nueva Ley N° 29664 del SINAGERD que dispone el nuevo rol del INDECI que aprobó a la Oficina de Recursos Humanos a programar el curso de "Seguridad y Salud en el trabajo"; contemplada en la Ley 29783 y aprobada con RJ N°. 183-2013 del 17 de junio del 2013.

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 N° 1057-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 modalidad CAS en LAS Direcciones Regionales.
3. Personal Directivo y Jefe en la Sede Central del INDECI.
4. Personal Directivo y Jefe 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 seleccionando competencias del personal del INDECI que están de acuerdo con su misión y visión organizacional; teniendo mayor énfasis en las capacidades, habilidades, comportamiento y actitudes del personal sin dejar de lado el buen nivel de manejo de los conocimientos específicos.

2.2. Grado de Calificación por competencia

Para el año fiscal 2014 se ha tomado en consideración las evaluaciones de desempeño del año fiscal 2013, en base a competencias que fueron tomadas a los 5 grupos mencionados en el punto uno.

El diseño de las evaluaciones proyecta 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:



Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

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 Registro

Se continuará con el mismo sistema de evaluación por puntaje a las competencias. Nuestra línea de base del año 2012, arrojó los resultados donde se suma la mayor cantidad de puntuación (se ha considerado 1 punto por competencia baja).

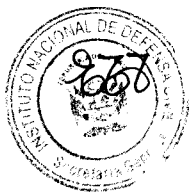
Esto nos sirve para medir la cantidad de personal que no cuenta en el 2014 con las competencias desarrolladas dentro de la organización; los resultados se convierten para nosotros en un indicador de urgencia, ya que nos da una proyección del porcentaje de personas sin la competencia requerida a un nivel normal.

Se evidencio la brecha de capacitación del personal del INDECI, que ha sido la siguiente:

En el año 2012 de 39 cursos programadas en el PDP Quinquenal, y Anual, se ejecutaron 22 cursos, capacitándose 128 servidores, que equivale a un 35%, de un universo de 362 servidores.

En el año 2013 de 39 cursos programadas en e PDP Quinquenal, y Anual, se ejecutaron 31 cursos capacitándose 258 servidores, que equivale a un 60.42 %, de un universo de 427 servidores

Para el año 2014, resta capacitar al personal en 11 cursos que han sido parte de la brecha de capacitación.



Nº	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	RRHH	1	BBB			1	1					1				1		
3	RRHH	2	CCC		1							1	1					1
4	RRHH	3	DDD	1									1					

Luego, obtenemos un resultado dela 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			1	1	4			2		1
Total personas evaluadas	E														

Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DIAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

Eventos de Capacitación Ejecutados – AF-2013

Competencias Permanentes
SIGA MEF USUARIO
Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF- SP
Sistema Integrado de Gestión Administrativa SIGA Módulo Logístico
Manejo de los Sistemas Gubernamentales SIAF, SIGA SEACE
Contrataciones del Estado
Competencias Específicas
Supervisión de la Auditoría Gubernamental
Proyectos de Inversión Pública –Formulación y Evaluación de Proyectos Productivos y Ambientales.
Instrumentos de Gestión en la Administración Pública
Curso de Supervisión de Auditoría Gubernamental
Gestión de los Bienes Muebles e Inmuebles del Estado
Gestión de Gestión de Proyectos de Inversión Pública
Competencias Generales
Ética y Valores
Técnicas de Comunicación a nivel de prensa: Especialización de Edición Master - Mac Básico.
Principios de Ética para los Servidores y Funcionarios de la Administración Pública
Comunicación Estratégica
Gestión Pública
Redacción de Informes y Análisis
Office a nivel Usuario
MS Office Elemental
Talleres de motivación de integración

Cursos y/o Talleres Propuestos – AF-2014 Según encuesta a los Directores, Jefes de Oficina y Personal D.L. N° 276 y D.L. N° 1057

En el año 2013, se ha efectuado en forma inopinada una encuesta a los Directores, Jefes de Oficina, Directores Desconcentrados y personal del régimen laboral N° 276 y 1057, sobre las necesidades y requerimiento de cursos y/o talleres, obteniendo como resultado los siguientes eventos:

N°	COMPETENCIAS
	Competencias Técnicas Permanentes
1	Sistema Integrados en la Administración Pública SIGA-MEF-Usuario
2	Sistema de Control Interno en Entidades del Estrado.
3	Conocimientos del Sistema de Abastecimiento, Almacén.
4	Sistema Integrados en la Administración Pública SIAF
	Competencias Específicas
5	Presupuesto por Resultados
6	Conocimientos de los sistemas Administrativos del Sector Público.
7	Conocimiento de la Simplificación Administrativa Procedimiento Administrativo General Ley 27444.
8	Modernización del Estado, Normatividad, Derecho Administrativo.
9	Contabilidad y Tesorería (rendición de cuentas y otros).
	Competencias Generales
10	Planificación y Organización
11	Talleres de motivación (integración trabajo en equipo y liderazgo).
12	Programas informáticos (Excel, Word, Power Point y otros) Sistemas de Información y comunicación.
13	Curso de Inglés



Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

2.2.2. 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 2013 en Sede Central y Regiones, con un universo de 427 servidores.

Cuadro consolidado del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2014 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 2014** 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 realizará al personal en ciertos periodos donde figura su desempeño, competencias y potencial para la institución.
- Encuesta de talleres: Para saber si los temas tratados fueron relevantes y tendrán un impacto positivo en las labores diarias.
- Encuestas de capacitadores: Como medio para saber que empresas son las más adecuadas a brindar un buen servicio de capacitación.
- Retroalimentación;(Feedback): Informes dados por los jefes de los servidores con el fin de retroalimentarlos, que conozcan sus puntos de mejora y que de esta forma, mejore su rendimiento.



III. 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

Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DIAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

9
Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

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.

El desarrollo humano es, pues, una óptica que busca el incremento de las capacidades de los actores (ciudadanos, organizaciones, movimientos sociales, etc.) para que construyan su libertad y decidan, en función de sus valores y aspiraciones, el tipo de vida que desean tener. Precisamente por esto la inclusión y la exclusión en sociedades diversas como las actuales son temas cruciales para el desarrollo de las personas y sus sociedades.

La inclusión supone reconocer las diferencias en muchos planos (culturales, sociales, económicos, etc.), pero también construir un plano de igualdad política y jurídica en el que las distintas libertades se puedan desarrollar. Es decir, supone el ejercicio político, social y civil del ciudadano.


B. Enfoque de aprendizaje adulto

La UNESCO propuso el concepto de **andragogía** en 1960 para designar la ciencia de la formación del hombre y referirse a la educación de adultos, en contraste con la palabra **pedagogía**, cuya raíz etimológica la limitaba a la formación del niño.


La educación de las personas de edad madura o mayores de treinta y cinco (35) años se considera como una consecuencia necesaria de la educación permanente y se define como un medio para facilitar la ampliación de sus espacios vitales en creatividad, autonomía y participación social

El modelo andragógico plantea que el adulto sea auto-gestor de su propio proceso de aprendizaje y si este va a durar toda la vida, se hace necesario que el saber enciclopédico (muchas veces de tipo memorístico) que se pretende ofrecer a los niveles básico y medio del sistema educativo, sea utilizado por una formación más funcional cuyo primer objetivo sea que el niño y el adolescente sólo adquieran los conocimientos que se consideren fundamentales, pero que sientan el amor por el aprendizaje, y un deseo manifiesto por un continuo perfeccionamiento, en busca de mejor calidad y del dominio más cabal de los métodos (técnicas y procedimientos) que posteriormente le permitan como adultos, ser gestores de su propio aprendizaje y adquirir con más facilidad e interés los conocimientos que requieran para atender las exigencias de una vida cada vez más compleja y de un ambiente social en continuo cambio.




Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

10


Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

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.

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.

Debemos tener presente que las personas 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. Ente ese sentido el interés la motivación es la base de todo proceso de aprendizaje.

C. Enfoque por Competencias

A través del enfoque por competencias, se propone desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes orientados a resolver situaciones inéditas, insuficientemente presentes en los sistemas de capacitación. Las competencias, se afirma, subsumen las inteligencias múltiples y aúnan el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal con sentido global y aplicativo.

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 conocer 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 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 exprese en una decisión de aplicar los nuevos conocimientos en su quehacer diario.

Finalmente, las competencias deberán emplearse como mecanismos que ayuden a identificar las condiciones materiales y organizativas actuales y a discernir sobre las necesarias para encaminar a las instituciones hacia el logro de las nuevas metas previstas.



Econ. JUAN GUILLERMO PENA BIAL
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

11

Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

D. Fortalecimiento de Capacidades

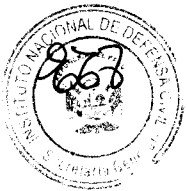
En el marco del enfoque de desarrollo de capacidades (fin) se define al fortalecimiento de capacidades (medio) como el proceso continuo y participativo, orientado a lograr cambios y mejoras en el desempeño de las personas y sus organizaciones, desde sus conocimientos, habilidades y actitudes, así como 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 brinda 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 aprendizajes a experiencias donde las personas pueden conocer cómo 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 lo aprendido en el trabajo, donde se puede evaluar la



Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

12

ic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

mejora en el desempeño. La capacitación puede darse mediante talleres de capacitación y pasantías.

3.2. Cierre de Brechas

En esta parte se ha 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.

Es importante resaltar que estamos considerando para el año 2014 dos puntos más, uno en la competencias Específicas: auditoria de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional y otro en la Competencias Generales: Delegaturas y Verificaciones Ad Hoc.

Para continuar con lo programado en el año 2012, 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 del 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
Planeamiento y organización	Enfocar ideas
	Presentar planes a corto, mediano y largo plazo, coherentes y viables.
	Organizar su trabajo de forma adecuada.
Pensamiento analítico-crítico	Establecer prioridades de forma racional lograr metas
	Capacidad de entender la situación objetivamente.
	Identificar varias soluciones e identifica la más adecuada.
Competencias Específicas	
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.
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.
	Sistema de Control Interno-implementación
	Capacidad de responder con velocidad a las tareas asignadas
	Tener como prioridad la obtención de la meta.
Competencias Generales	
Iniciativa	Responder de manera proactiva a las situaciones que se presenten.
	Tener cierto grado de autonomía para resolver los problemas del día.



Econ. JUAN GUILLERMO PENA DIAZ
Jefe de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto
Instituto Nacional de Defensa Civil

13

Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Instituto Nacional de Defensa Civil

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.

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 urgencias y en ese sentido se ha previsto lo indicado en el cuadro que se muestra a continuación:

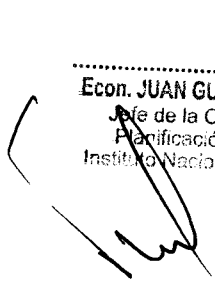
Análisis de Oferta

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
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.
Pensamiento analítico-critico	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	
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 cursos disponibles. Se va obtener como logro el incremento de eficiencia.
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	
Iniciativa	Coaching: talleres motivacionales
Trabajo en equipo	Coaching: talleres motivacionales





 Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil



 Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil


Componentes de Capacitación

Etapa	Descripción
Preparación y promoción	<p>Esta etapa busca generar las condiciones previas necesarias para el desarrollo del componente, la cuales incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación y selección de profesionales del INDECI, que brindarán la capacitación. • 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 constituida oficialmente con Resolución Jefatural N° 078-2013-INDECI del 10 de abril del 2013, conjuntamente con los funcionarios y servidores de la Oficina de Recursos Humanos.
Implementación	La implementación de las actividades de capacitación estará a cargo de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración del INDECI.
Evaluación	Habrá dos niveles de evaluación: una evaluación externa de calidad de servicios y la otra del impacto en la Gestión Pública, a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.





Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil



Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

4. Financiamiento

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL 2014

EVENTOS DE CAPACITACION	COSTO UNITARIO S/.	CUPOS ANUALES	PEA INDECI 2014	PORCENTAJE DE CAPACITACION (%)	PRESUPUESTO 2014	MODALIDAD DEL EVENTO
COMPETENCIAS TECNICAS PERMANENTES:						
Contrataciones del Estado	500	10	449	3%	5.000,00	Individual
SIGA MEF USUARIO	1,500,00	5	449	1%	4.500,00	Individual
SIGA MEF ALMACEN REPORTE	1,500,00	3	449	1%	4.500,00	Individual
SIGA MEF ALMACEN OPERATIVO	1,500,00	3	449	1%	4.500,00	Individual
Sistema de Control Interno en entidades del Estado	600,00	4	449	1%	2.400,00	Individual
Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado	550,00	2	449	1%	1.100,00	Individual
Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF-SP	1,500,00	3	449	1%	4.500,00	Individual
COMPETENCIAS ESPECIFICAS						
Auditoría de las Políticas Públicas	450,00	4	449	1%	2.500,00	Individual
Auditoría de Proyectos de Cooperación Técnica Internacional	450,00	3	449	1%	1.500,00	Individual
Auditoría Gubernamental en Tecnología de la Información alineado a COBIT	1,000,00	2	449	1%	2.000,00	Individual
Diplomado en Derecho Administrativo y Gestión Pública	1,000,00	1	449	0%	1.000,00	Individual
Diplomado Especializado en Recursos Humanos para la Administración Pública	400,00	2	449	1%	1.500,00	Individual
Diplomado en Gestión Gubernamental	500,00	2	449	1%	1.500,00	Individual
Proyectos de Inversión Pública	800,00	2	449	1%	2.610,00	Individual
Informe de Auditoría Financiera	400,00	2	449	1%	640,00	Individual
Manejo y Componentes de Proyectos	500,00	2	449	1%	1.000,00	Individual
Nuevo Plan Contable Gubernamental	320,00	2	449	1%	640,00	Individual
Programa de Especialización Profesional : Contratación del Estado, Gestión de Compras, Inventarío y Abastecimiento				1%	2.000,00	Individual
Curso de Transparencia y Acceso a la Información Pública	500,00	5	449	1%	2.500,00	Individual
Curso de Administración Documentaria y Archivos	500,00	5	449	1%	1.600,00	Individual



[Handwritten signature]

ORBELO SIFUENTES ARANDA
 Oficina de Recursos Humanos
 Nacional de Defensa Civil

WILHELMO PERA
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Conciliación y Cierre Presupuestario	350,00	3	449	1%	1.000,00	Individual
El Informe Especial NAGU 4,50	350,00	1	449	0%	320,00	Individual
Factores de Evaluación y Calificación de Propuestas	500,00	2	449	1%	640,00	Individual
Ms Project	600,00	1	449	0%	600,00	Individual
Planeamiento Estratégico	500,00	2	449	1%	1.000,00	Individual
Procedimiento Administrativo General : Ley Nº 27444	500,00	3	449	1%	1.200,00	Individual
Recursos Humanos: Capacitación y Evaluación de Desempeño	500,00	3	449	1%	1.500,00	Individual
Responsabilidad Administrativa, Civil y penal de los Servidores y funcionarios públicos en los diferentes regímenes				1%	640,00	Individual
Simplificación Administrativa	500,00	4	449	1%	2.000,00	Individual
Sistema Nacional de Presupuesto - Presupuesto por Resultados	800,00	2	449	1%	1.000,00	Individual
COMPETENCIAS GENERALES						
Cursos afines de Asistente de Gerencia	600,00	10	449	2%	6.000,00	Individual
Redacción de Informes y Análisis	400,00	5	449	1%	2.000,00	Individual
Análisis de casos - Desarrollo del pensamiento Analítico	600,00	5	449	1%	3.000,00	Individual
Coaching y Liderazgo	600,00	3	449	1%	1.800,00	Individual
Office a nivel usuario	500,00	6	449	2%	3.000,00	Individual
Planificación y Organización	500,00	5	449	1%	2.500,00	Individual
Talleres de Motivación de integración y compromiso , trabajo en equipo	400,00	3	449	1%	2.500,00	Individual
Técnicas de comunicación a nivel de prensa	500,00	2	449	1%	1.000,00	Individual
Técnicas de Verificaciones Ad Hoc	500,00	2	449	1%	1.000,00	Individual
TOTAL					80.190,00	

JUAN GUILLERMO PEÑA DIAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil



Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Cuadro de cursos sin costo presupuestario de nivel Corporativo

EVENTOS DE CAPACITACION		COSTO UNITARIO	CUPOS ANUALES	PEA INDECI	PORCENTAJE DE CAPACITACION (%)	PRESUPUESTO 2014	MODALIDAD
COMPETENCIAS TECNICAS PERMANENTES:							
Formación de Capacitadores en Gestión del Riesgo de Desastres							
Principios de Etica para los servidores y Funcionarios del Instituto Nacional de Defensa Civil		S/, 0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Procedimiento y Manejo de Fichas Técnicas de Emergencia		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Sistema Integral para la Gestión Administrativa y de Operaciones SIGA		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Seminario Taller sobre Control Interno		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Ley del SINAGERD. Reglamento y Procesos de la Gestión del Riesgo de Desastres – SINPAD			30	449	8%	0,00	Internas
COMPETENCIAS GENERALES:							
TRADOC							
Presupuesto por Resultados		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Curso de Inglés		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Telecomunicaciones		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Charla: Misión y Objetivos. Plan Estratégico y Ejecución del POI		0,00	30	449	8%	0,00	Internas
Curso de Inducción		0,00	30	449	8%	0,00	Internas



(Handwritten signature)

.....
NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

República Dominicana
 Ministerio de Defensa Civil
 Oficina General de Planeación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

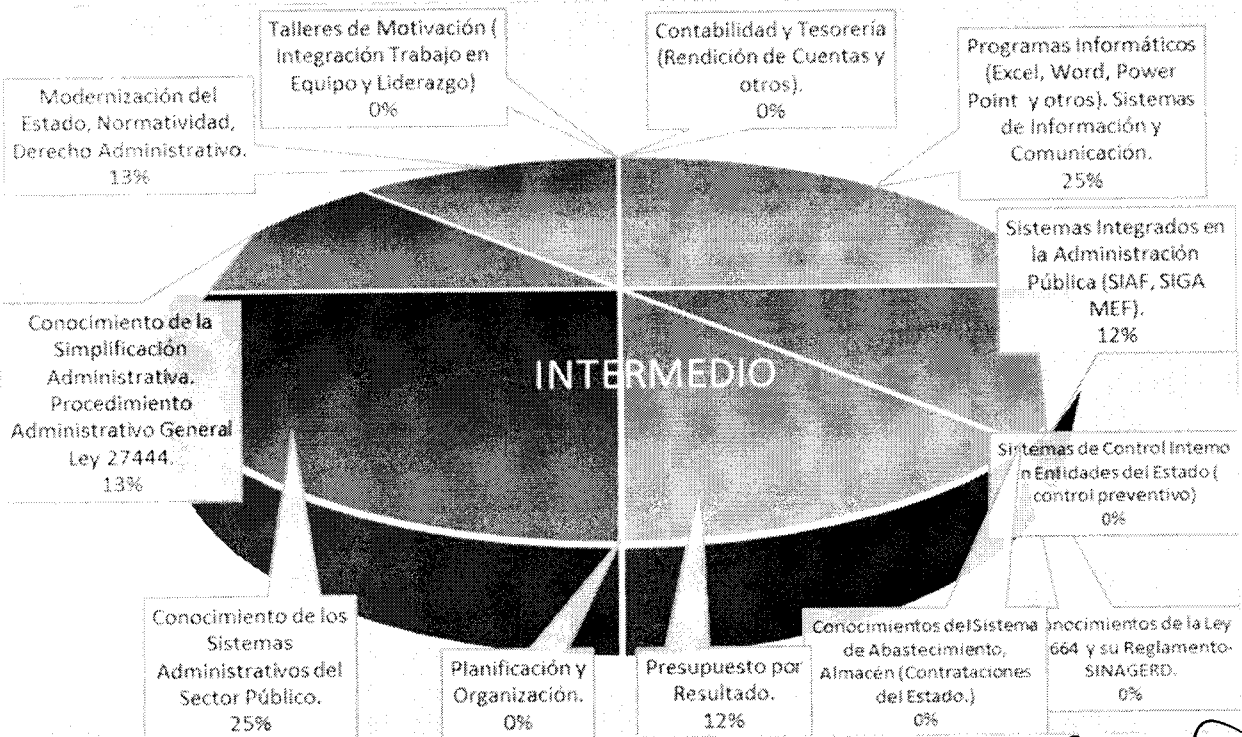
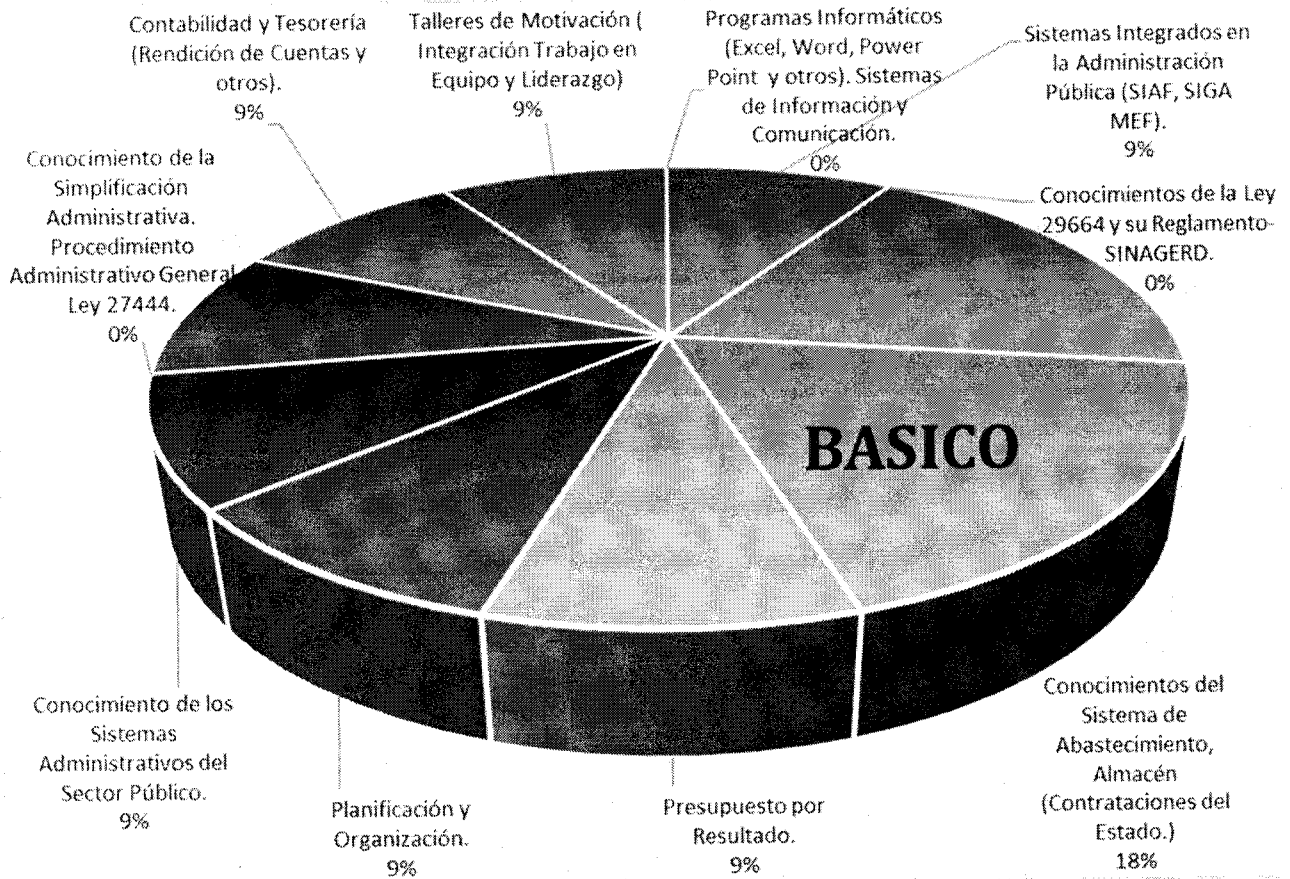
ANEXO N° 1

Capacitación sugerida por los Directores y/o Jefes de Oficina para los Servidores del INDECI – AF-2014 – Sede Central

DIFICULTADES	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
Programas Informáticos (Excel, Word, Power Point y otros). Sistemas de Información y Comunicación.	0	2	1
Sistemas Integrados en la Administración Pública (SIAF, SIGA MEF).	1	1	0
Conocimientos de la Ley 29664 y su Reglamento-SINAGERD.	0	0	3
Sistemas de Control Interno en Entidades del Estado (control preventivo)	2	0	0
Conocimientos del Sistema de Abastecimiento, Almacén (Contrataciones del Estado.)	2	0	0
Presupuesto por Resultado.	1	1	2
Planificación y Organización.	1	0	1
Conocimiento de los Sistemas Administrativos del Sector Público.	1	2	0
Conocimiento de la Simplificación Administrativa. Procedimiento Administrativo General Ley 27444.	0	1	1
Modernización del Estado, Normatividad, Derecho Administrativo.	1	1	0
Contabilidad y Tesorería (Rendición de Cuentas y otros).	1	0	0
Talleres de Motivación (Integración Trabajo en Equipo y Liderazgo)	1	0	1

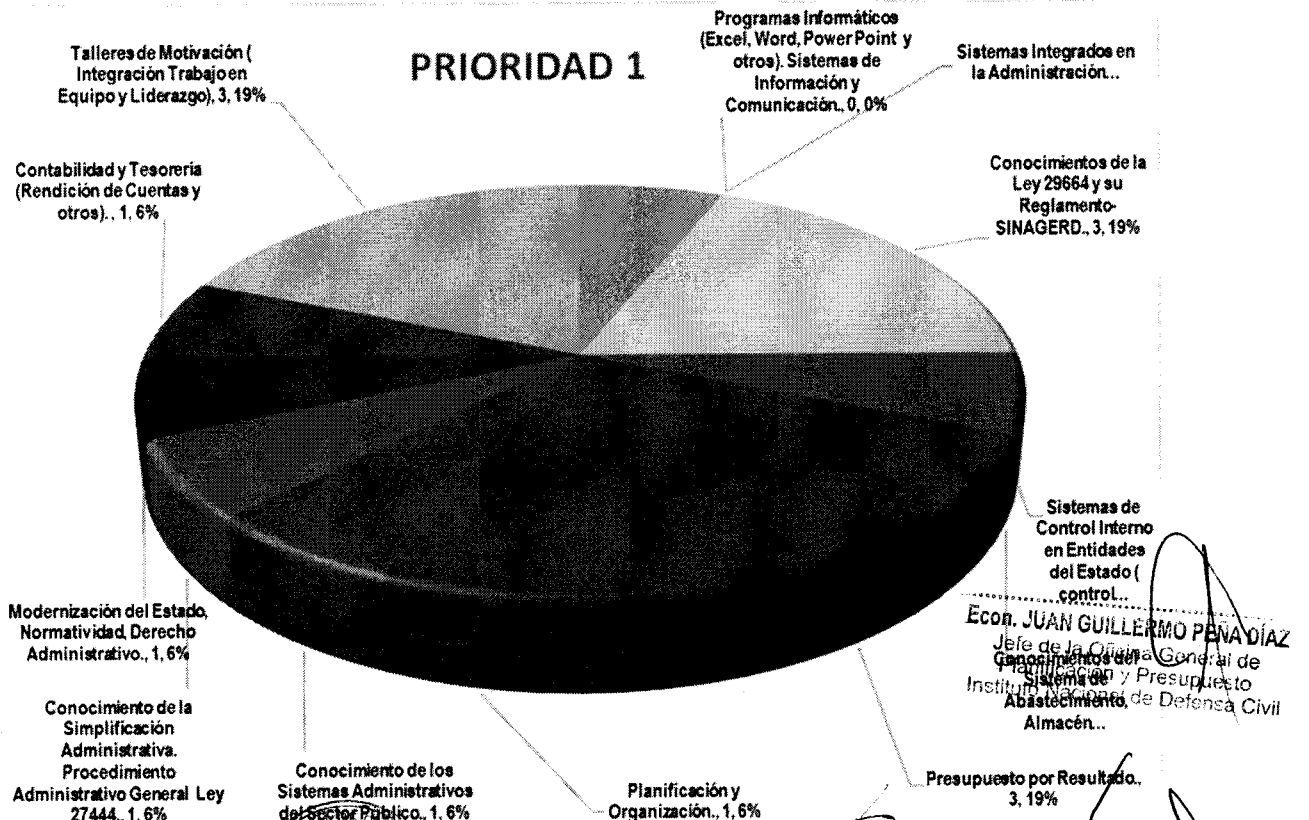
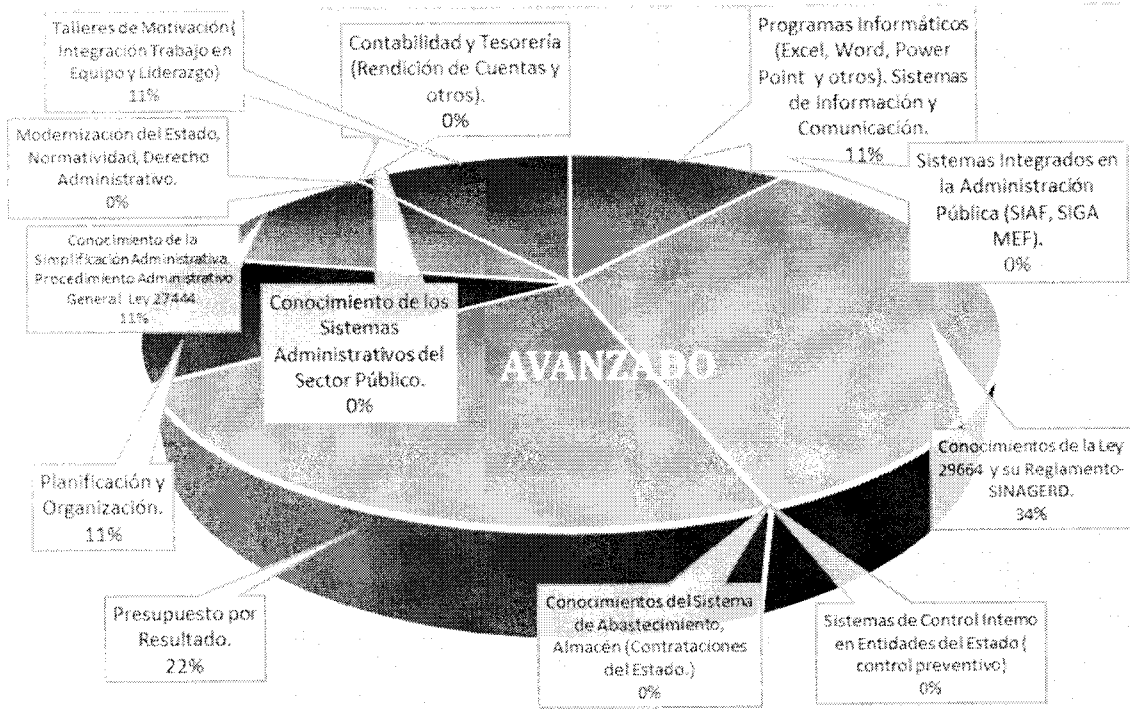
DIFICULTADES	PRIORIDAD				
	1	2	3	4	5
Programas Informáticos (Excel, Word, Power Point y otros). Sistemas de Información y Comunicación.	0	1	1	0	1
Sistemas Integrados en la Administración Pública (SIAF, SIGA MEF).	0	0	2	1	0
Conocimientos de la Ley 29664 y su Reglamento-SINAGERD.	3	0	0	2	1
Sistemas de Control Interno en Entidades del Estado (control preventivo)	1	2	2	0	0
Conocimientos del Sistema de Abastecimiento, Almacén (Contrataciones del Estado.)	0	1	2	0	0
Presupuesto por Resultado.	3	0	2	0	1
Planificación y Organización.	1	0	1	0	2
Conocimiento de los Sistemas Administrativos del Sector Público.	1	0	2	2	0
Conocimiento de la Simplificación Administrativa. Procedimiento Administrativo General Ley 27444.	1	0	2	0	0
Modernización del Estado, Normatividad, Derecho Administrativo.	1	1	1	0	1
Contabilidad y Tesorería (Rendición de Cuentas y otros).	1	0	1	0	0
Talleres de Motivación (Integración Trabajo en Equipo y Liderazgo)	3	0	0	0	0





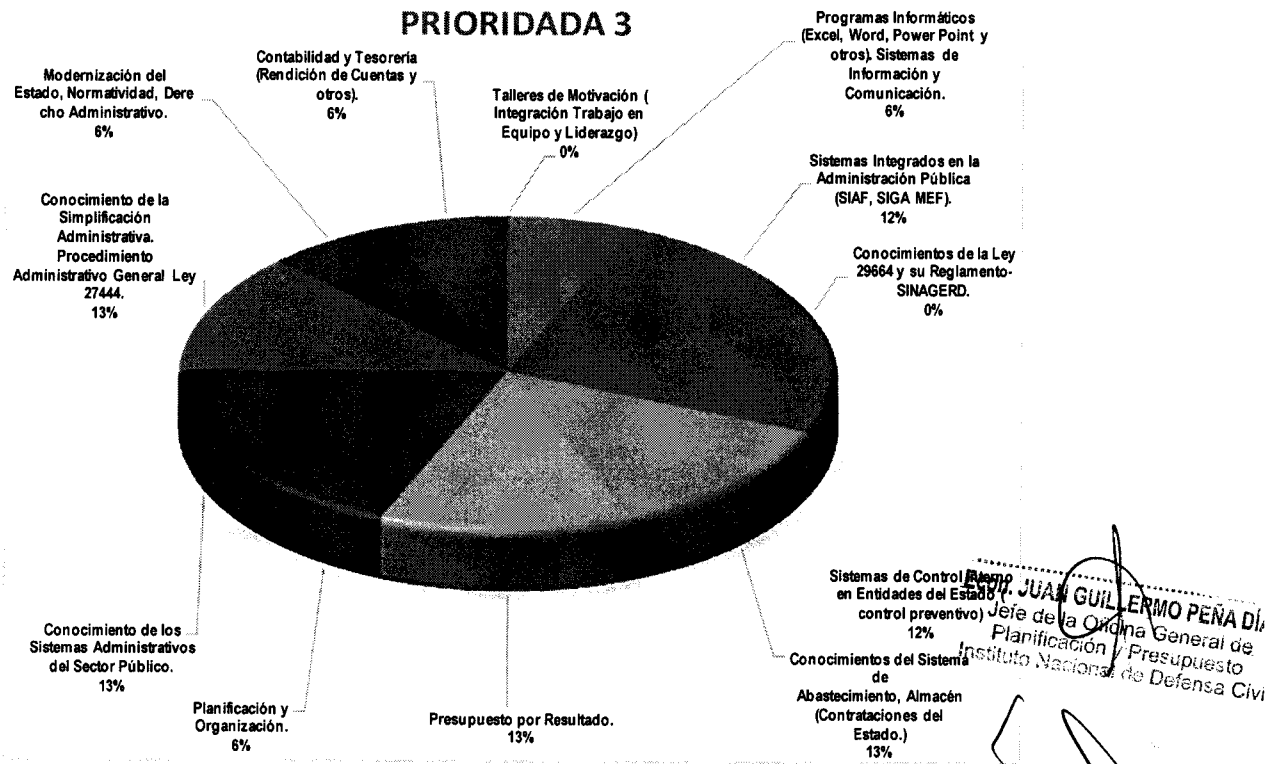
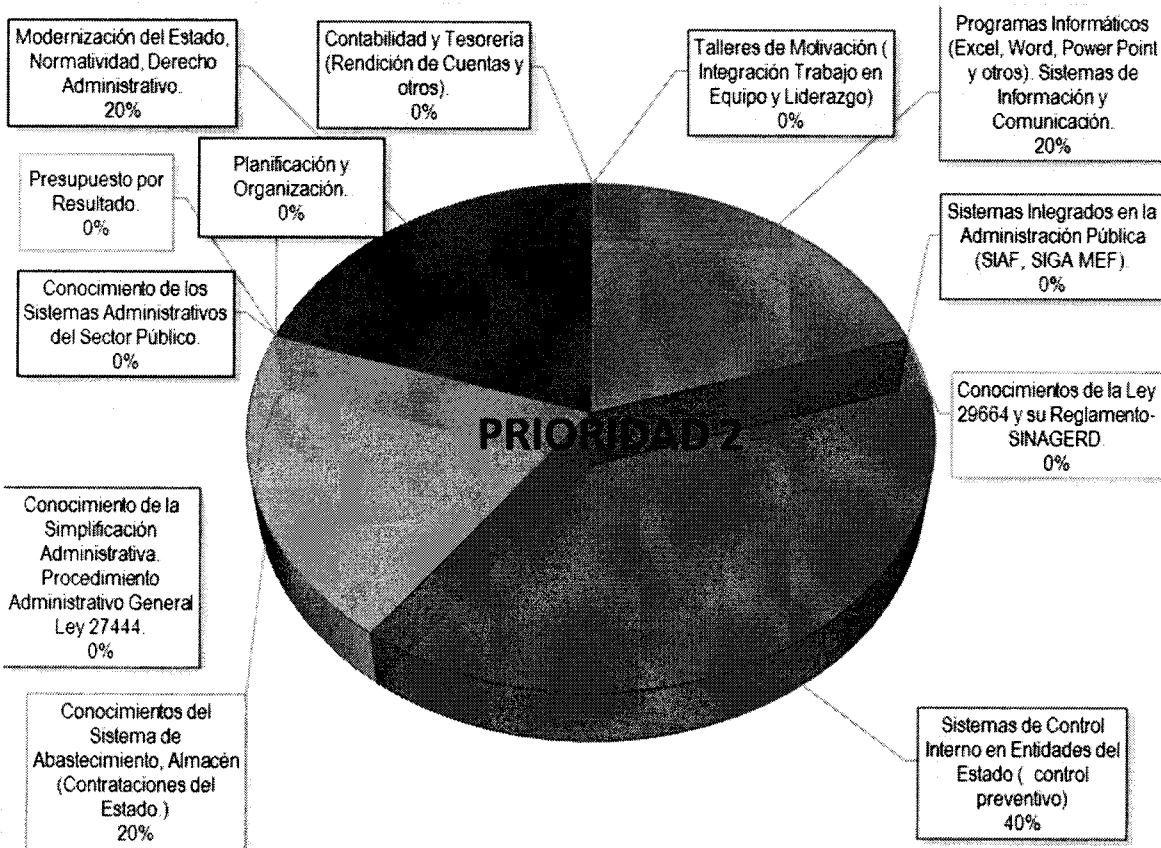
20.
Lic. NORBERTO SI FUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

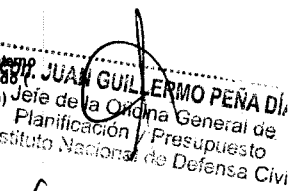
Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil




Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

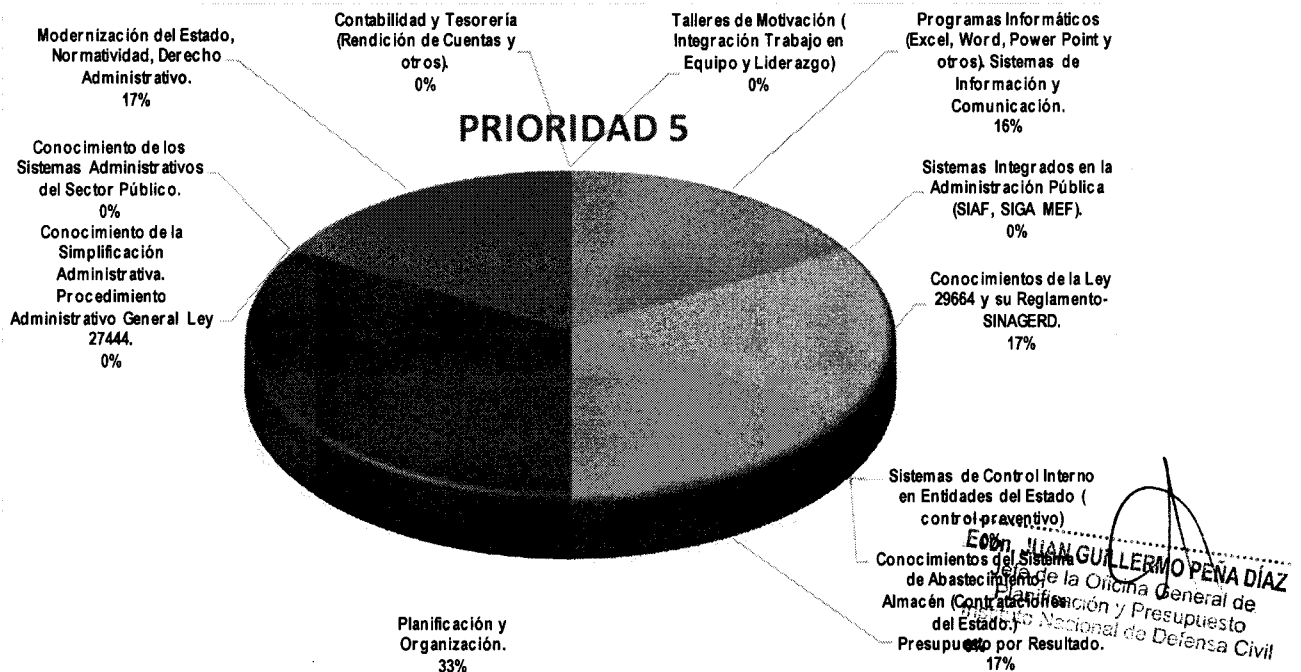
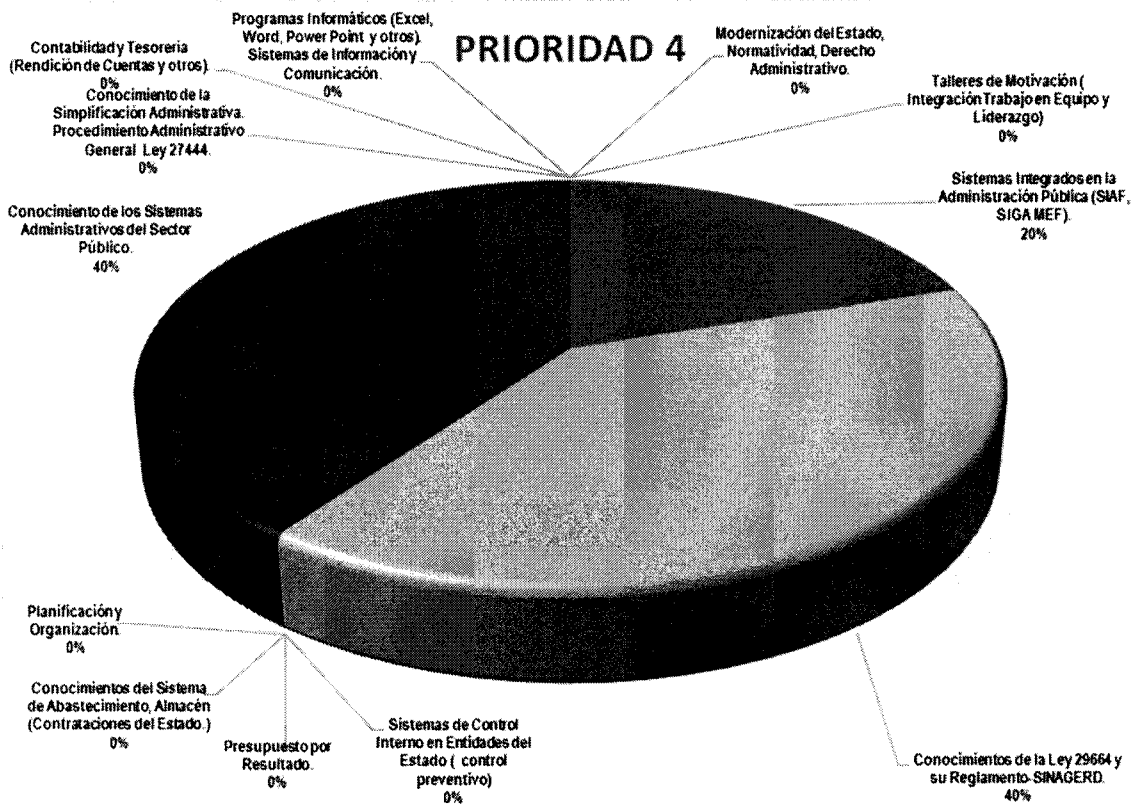
Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planeación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil




JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil




Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil



23

Lc. NORBERTO SIUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Eduardo GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planeación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

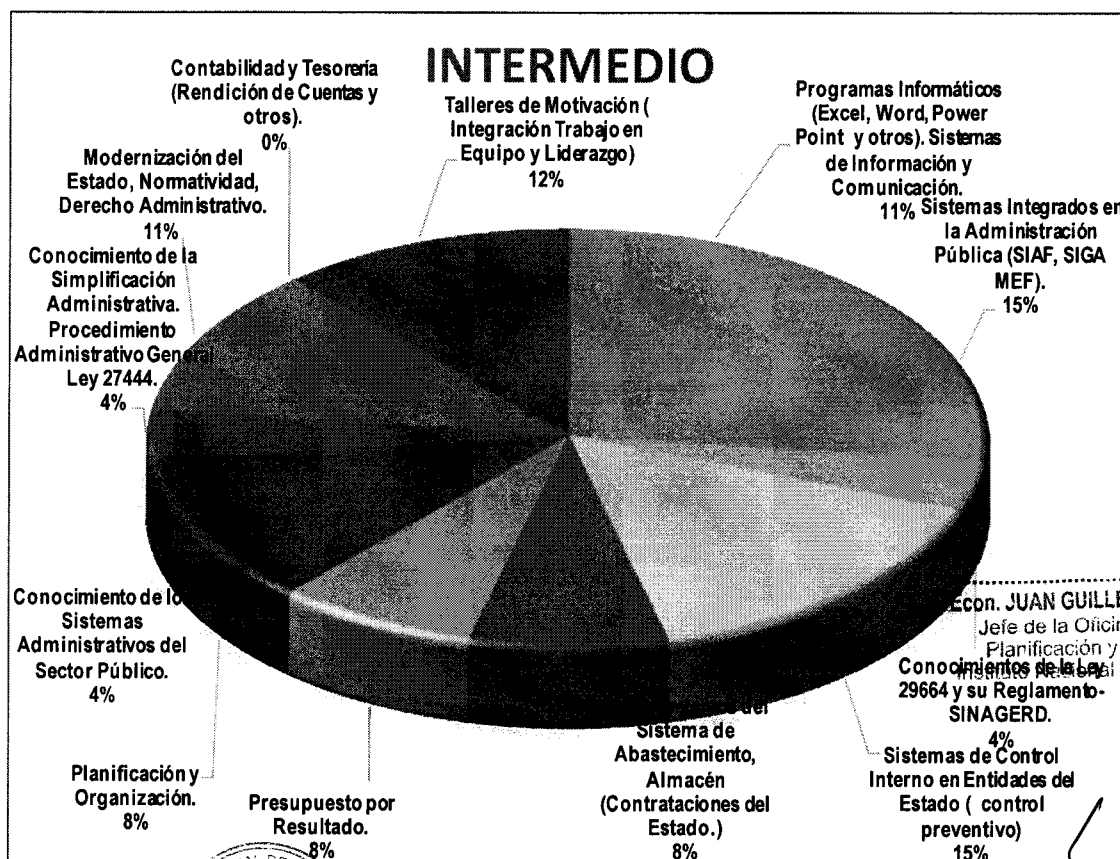
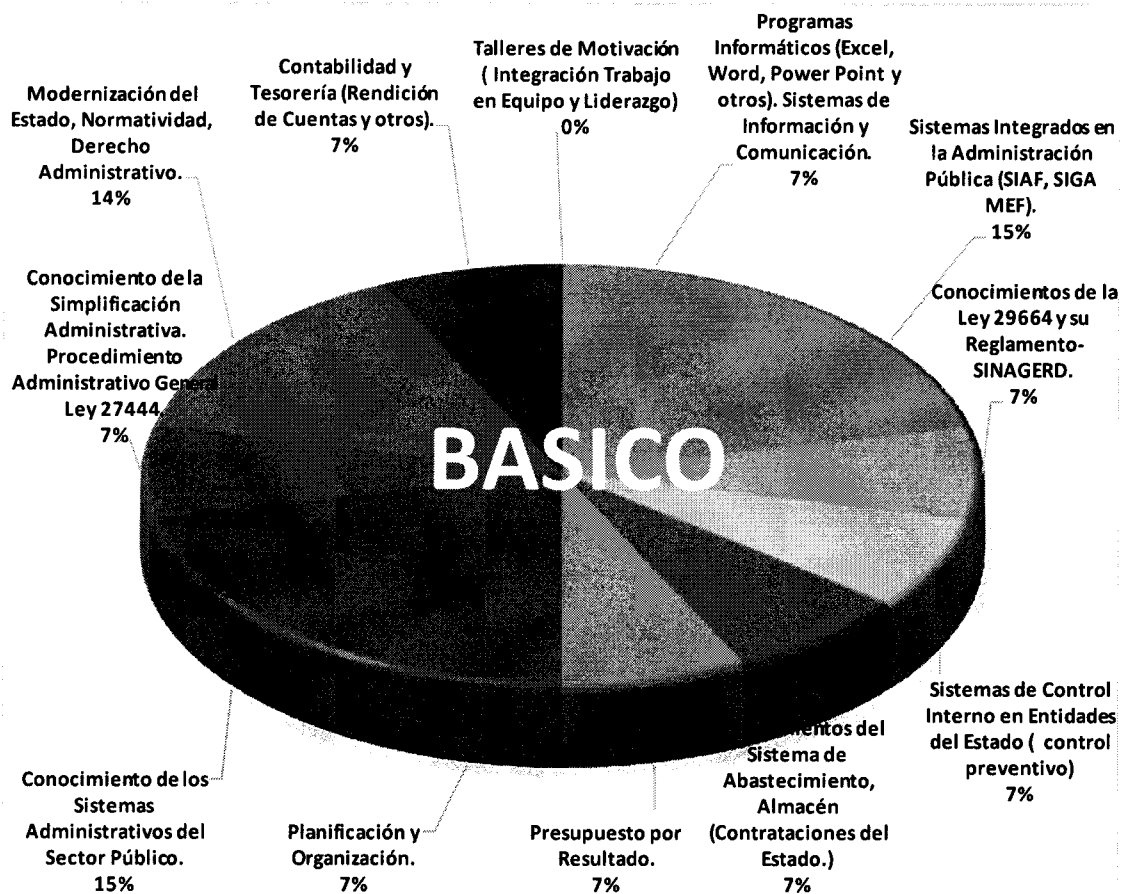
ANEXO N°02
Capacitación sugerida por los Directores y/o Jefes de Oficina para los servidores del
INDECI – AF-2014 – Direcciones Desconcentradas

DIFICULTADES	BÁSICO	INTERMEDIO	AVANZADO
Programas Informáticos (Excel, Word, Power Point y otros). Sistemas de Información y Comunicación.	1	3	5
Sistemas Integrados en la Administración Pública (SIAF, SIGA MEF).	2	4	5
Conocimientos de la Ley 29664 y su Reglamento-SINAGERD.	1	1	5
Sistemas de Control Interno en Entidades del Estado (control preventivo)	1	4	2
Conocimientos del Sistema de Abastecimiento, Almacén (Contrataciones del Estado.)	1	2	4
Presupuesto por Resultado.	1	2	6
Planificación y Organización.	1	2	5
Conocimiento de los Sistemas Administrativos del Sector Público.	2	1	4
Conocimiento de la Simplificación Administrativa. Procedimiento Administrativo General Ley 27444.	1	1	4
Modernización del Estado, Normatividad, Derecho Administrativo.	2	3	4
Contabilidad y Tesorería (Rendición de Cuentas y otros).	1	0	6
Talleres de Motivación (Integración Trabajo en Equipo y Liderazgo)	0	3	5

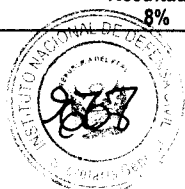
DIFICULTADES	PRIORIDAD				
	1	2	3	4	5
Programas Informáticos (Excel, Word, Power Point y otros). Sistemas de Información y Comunicación.	6	1	0	1	1
Sistemas Integrados en la Administración Pública (SIAF, SIGA MEF).	10	0	1	0	1
Conocimientos de la Ley 29664 y su Reglamento-SINAGERD.	7	0	0	0	1
Sistemas de Control Interno en Entidades del Estado (control preventivo)	5	1	3	0	1
Conocimientos del Sistema de Abastecimiento, Almacén (Contrataciones del Estado.)	4	5	0	1	1
Presupuesto por Resultado.	9	2	2	0	0
Planificación y Organización.	6	5	1	0	0
Conocimiento de los Sistemas Administrativos del Sector Público.	6	2	1	1	0
Conocimiento de la Simplificación Administrativa. Procedimiento Administrativo General Ley 27444.	5	1	1	0	1
Modernización del Estado, Normatividad, Derecho Administrativo.	3	3	3	3	0
Contabilidad y Tesorería (Rendición de Cuentas y otros).	6	1	2	1	0
Talleres de Motivación (Integración Trabajo en Equipo y Liderazgo)	6	3	0	2	0

Econ. JUAN GUILLERMO PENA DIAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil



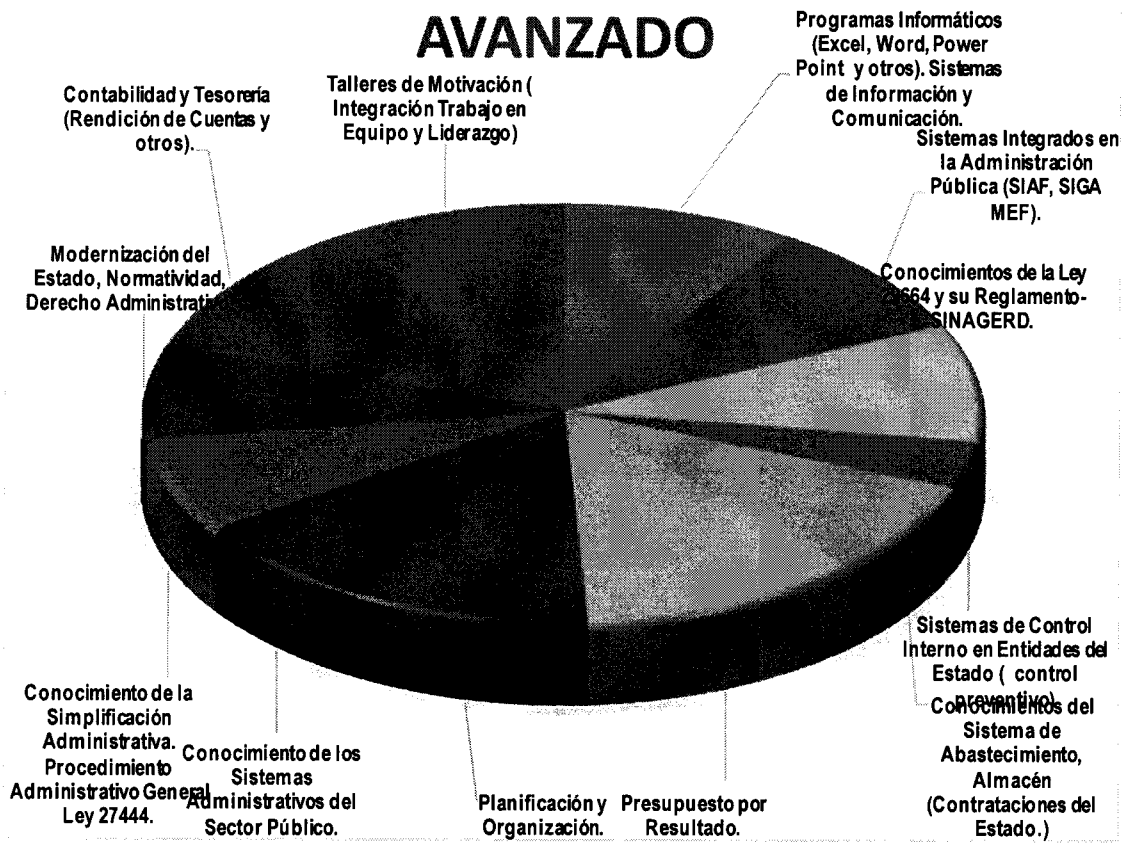


Con. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

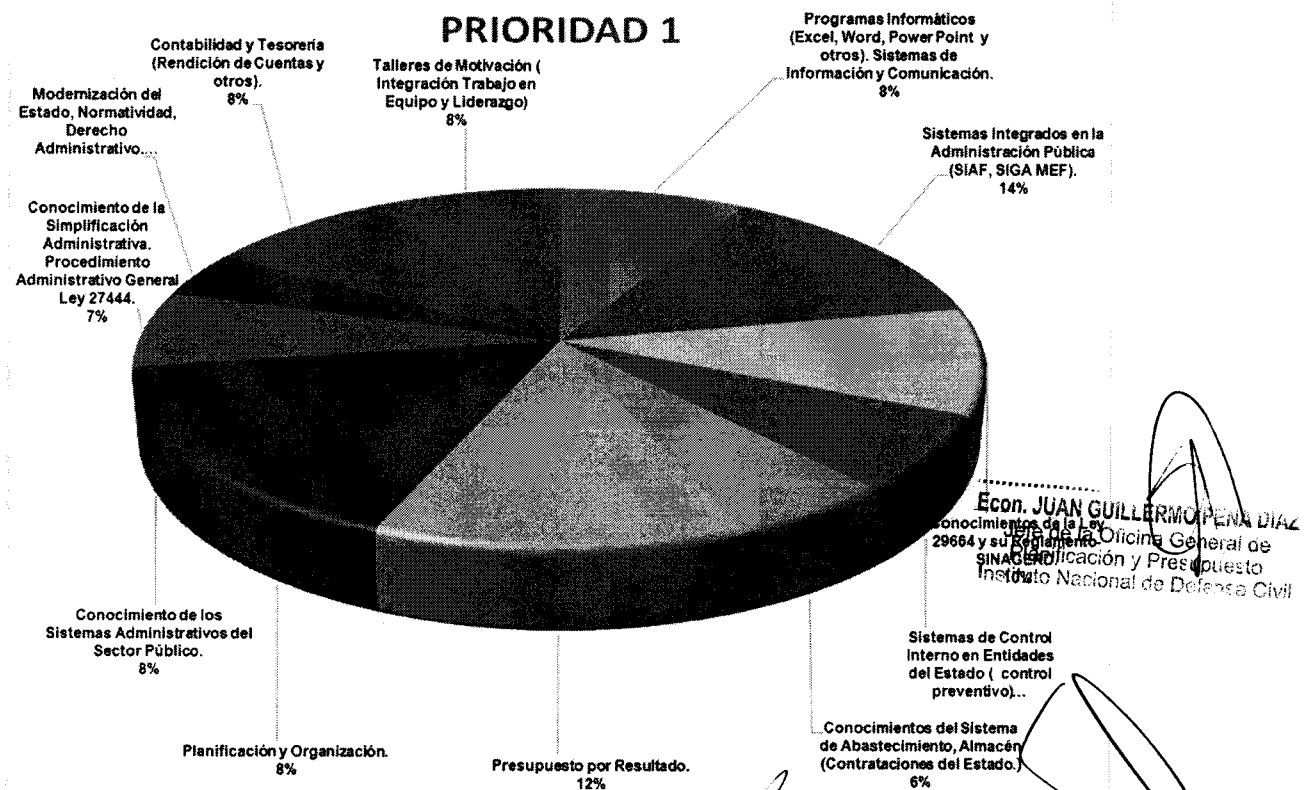


Lic. NORBERTO SUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

AVANZADO



PRIORIDAD 1

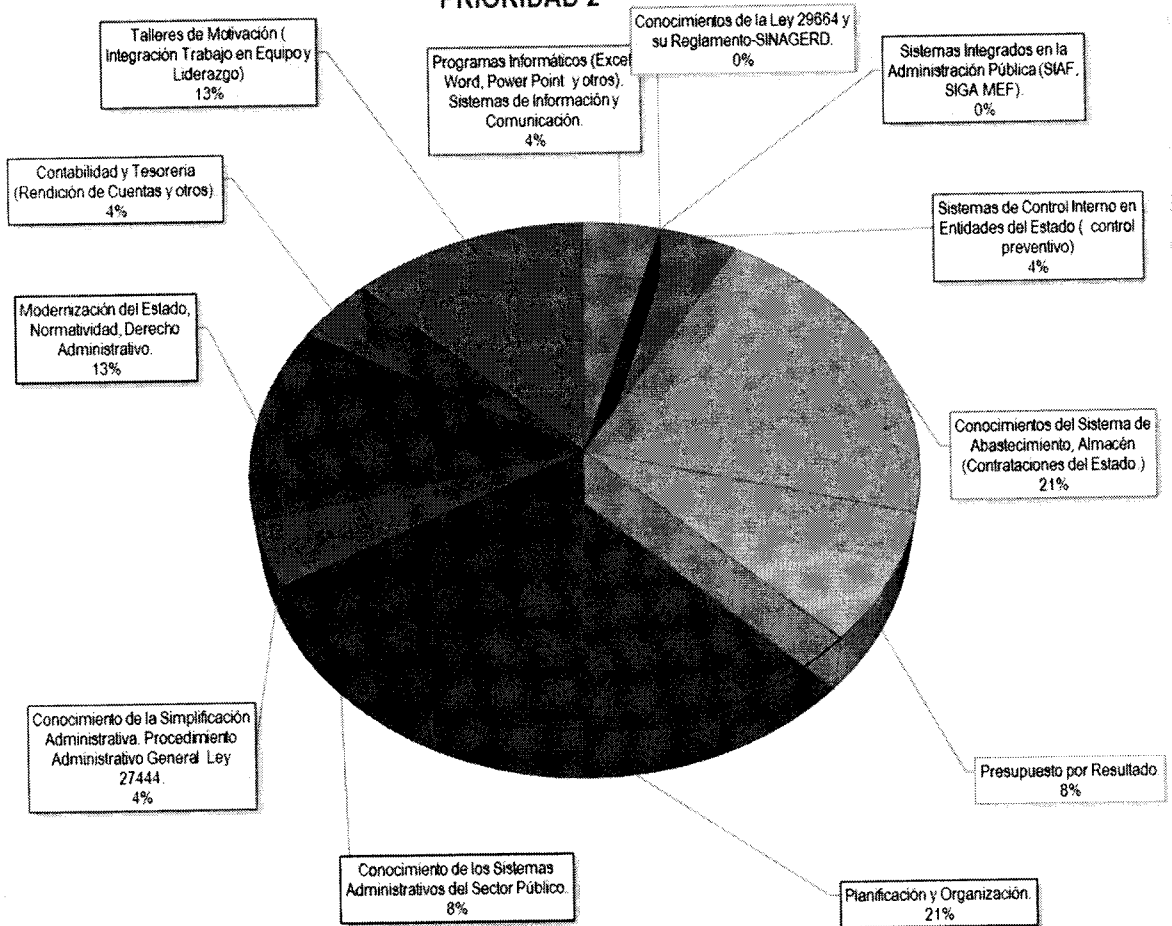


Econ. JUAN GUILLERMO PENA DIAZ
 Jefe de la Oficina General de
 Planeación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

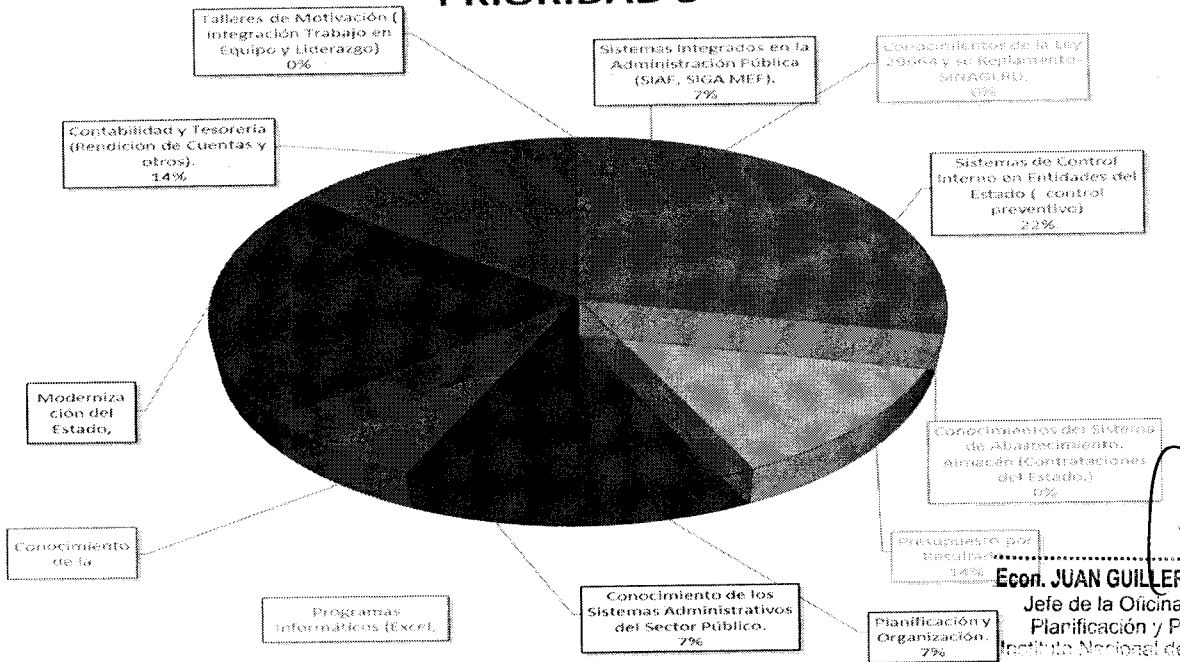


Lic. NORBERTO SUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

PRIORIDAD 2



PRIORIDAD 3

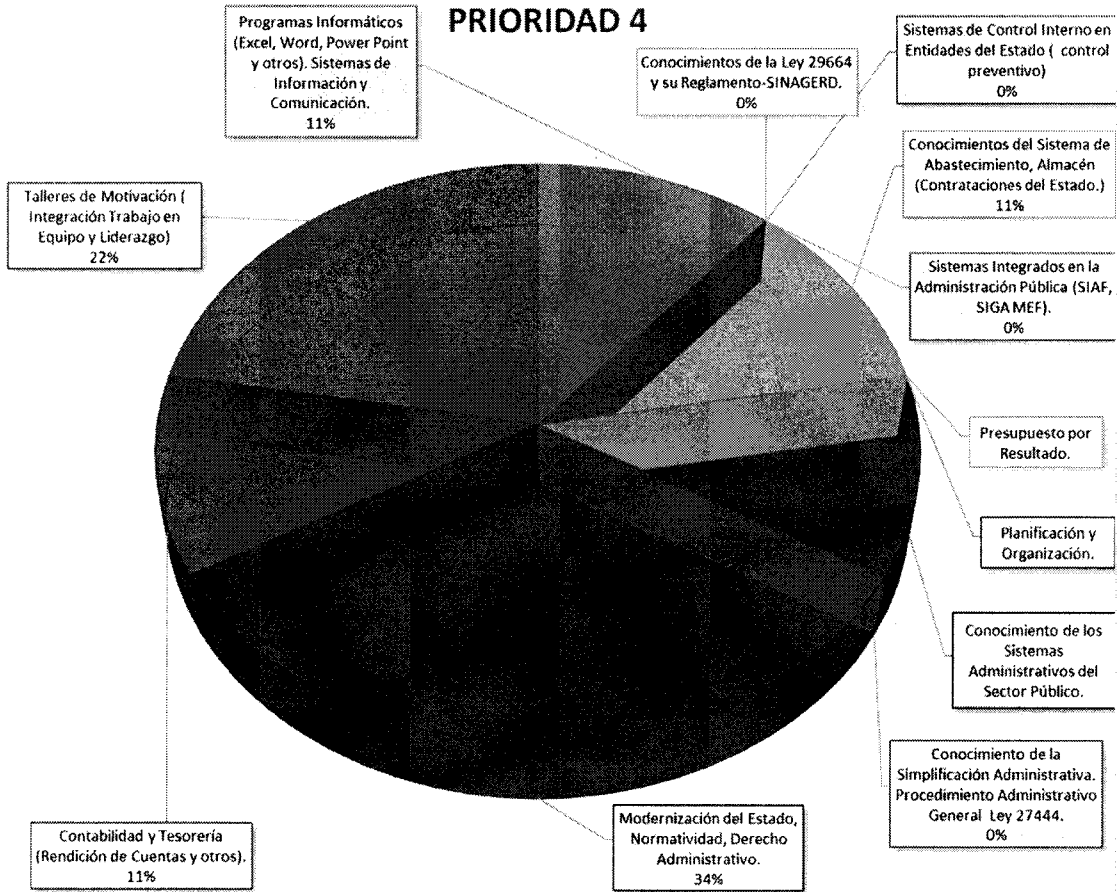


Econ. JUAN GUILLERMO PEÑA DÍAZ
 Jefe de la Oficina General de Planificación y Presupuesto
 Instituto Nacional de Defensa Civil

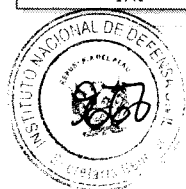
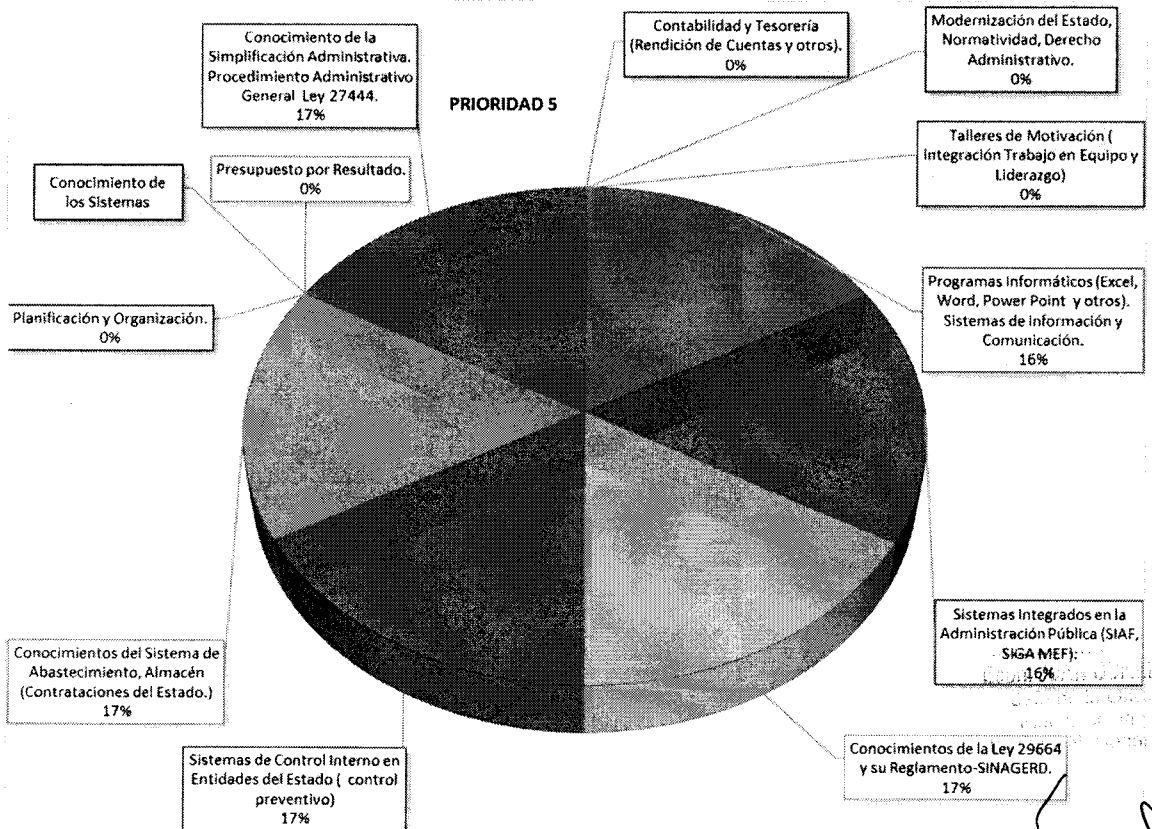


Lic. NORBERTO SIFUENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil

PRIORIDAD 4



PRIORIDAD 5



Lic. NORBERTO SIJENTES ARANDA
 Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
 Instituto Nacional de Defensa Civil