



Resolución Jefatural

Nº 135 -2015-INDECI

Lima, 18 de Setiembre 2015



VISTOS:

El Acta N° 001-2015-INDECI/CEPDP, del 8 de setiembre de 2015, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Nacional de Defensa Civil y el Memorando N° 2204-2015-INDECI/4.0, de la Oficina General de Planificación y Presupuesto que contiene la Nota Modificatoria N° 876-SIAF;

CONSIDERANDO:

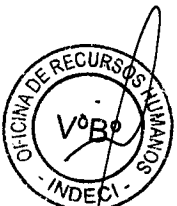
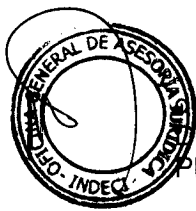
Que, mediante Ley N° 29664, se creó el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD, como un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, con la finalidad de identificar y reducir los riesgos asociados a peligros o minimizar sus efectos, así como evitar la generación de nuevos riesgos, preparación y atención ante situaciones de desastre mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar; así como, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, 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 Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco normativo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 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, mediante Resolución Jefatural N° 163-2011-INDECI de fecha 30 de junio de 2011, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal – PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI;

Que, en tal virtud, mediante Jefatural N° 078-2013-INDECI, de fecha 10 de abril de 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 las Personas – PDP Anualizado 2015, del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI, el cual al contar con recursos financieros contenidos 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 Acápito V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, en uso de sus 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 Secretaría 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 Anualizado INDECI - 2015 del Instituto Nacional de Defensa Civil, que en Anexo consta de veinticinco (25) 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.

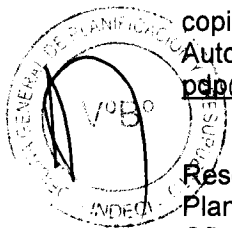
Artículo 3.- Encargar a la Secretaría General del INDECI, remita copia autenticada el PDP Anualizado INDECI – 2015 aprobado por el artículo 1°, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 4.- Disponer que la Secretaría General registre la presente Resolución en el Archivo General Institucional y notifique al “Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del 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 y fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



PDP | **Plan de desarrollo de personas**



INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

Oficina de Recursos Humanos
Un equipo. un solo compromiso

PRESENTACIÓN

El Plan Anualizado de Desarrollo de Personas de Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI) para el presente año 2015, en adelante, PDP Anualizado 2015, contempla las acciones formativas para garantizar el desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras del INDECI, así como para el mejoramiento en sus competencias y desempeños en el cumplimiento de sus funciones institucionales.

El PDP Anualizado 2015 ha sido elaborado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, a partir de la experiencia del 2014 y en concordancia con el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas, del periodo 2012-2016.

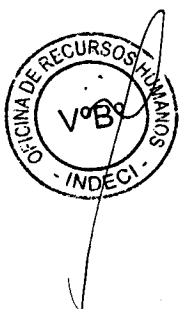
El PDP Anualizado 2015 del Instituto Nacional de Defensa Civil, presenta en su primer capítulo titulado "Aspectos Generales", la base legal que respalda su elaboración, la conformación del Comité de Elaboración del PDP, asimismo, el alcance y vigencia del mencionado Plan. Los objetivos generales y específicos del PDP Anualizado 2015 son abordados en el segundo capítulo.

El tercer capítulo comprende el "Marco Conceptual del PDP 2015", en el cual se desarrolla el marco general del proceso formativo desde una perspectiva de desarrollo de Personas.

Es importante destacar que el presente Plan ha sido diseñado en base al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC, el cual se ha complementado con la descripción del seguimiento, uso de instrumentos y evaluación del PDP Anualizado 2014, y será presentado en el cuarto capítulo del Plan.

Los capítulos V y VI presentan la estrategia de capacitación del Instituto Nacional de Defensa Civil, a través de la ejecución de cuatro Programas Especializados de Capacitación, a fin de satisfacer las diversas necesidades de capacitación identificadas en el DNC.

Las precisiones sobre las metas y evaluación del PDP Anualizado 2015 son descritas en el capítulo VII. Para finalizar se presenta el Financiamiento y Distribución del Presupuesto que contempla el Plan.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL – INDECI

PDP ANUALIZADO 2015

A través del presente **PDP Anualizado 2015**, se operativiza el Plan Quinquenal 2012-2016, con lo cual se pretende alinear las acciones de los servidores del INDECI el logro de los objetivos y metas de la organización y, al mismo tiempo, especializar y desarrollar las competencias de los servidores para su crecimiento personal y profesional, como soporte para la construcción de una línea de carrera en el Instituto de Defensa Civil.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Base Legal

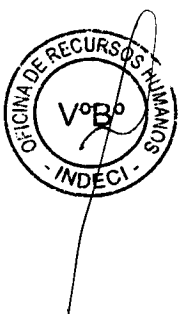
La base legal que respalda la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas—en adelante PDP— del Instituto Nacional de Defensa Civil , se encuentra debidamente regulado a través de las disposiciones siguientes:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado”.
- Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD).
- Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, Reglamento de la Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
- Decreto Supremo N° 043-2013-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Defensa Civil.

1.2. Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas

Mediante Resolución Jefatural N° 078-2013-INDECI, de fecha 10 de abril de 2013, se oficializa la reconfirmación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Nacional de Defensa Civil, el mismo que está conformado según el siguiente detalle:

- El Secretario General del INDECI.
- El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quien actuará como Secretario.
- El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.





INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

- El representante del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil, señor Pedro José Farroñay Díaz, y su alterno señor Wilfredo Manuel Tineo Rivas.

Los representantes del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil, fueron elegidos a través de un proceso electoral llevado a cabo el 25 de febrero de 2013, con la participación de todos los servidores de la Institución.

1.3. Alcance del PDP Anualizado 2015

El presente PDP Anualizado 2015 al servicio del Instituto Nacional de Defensa Civil, contempla a los servidores que estén comprendidos dentro de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, y del régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios—CAS (Decreto Legislativo N° 1057).

II. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO 2015

Los objetivos que cumplirá el PDP Anualizado 2015 contribuirán al cumplimiento de los objetivos del PDP Quinquenal 2012-2016, para ello se propone los objetivos siguientes:

2.1. Objetivo General del PDP Anualizado 2015

Es propósito de la Oficina de Recursos Humanos, la administración y desarrollo del potencial humano de la institución, así como de la capacitación, calificación, motivación y bienestar del personal, dentro de una cultura de clima laboral favorable, para el cumplimiento de los fines de la Institución.

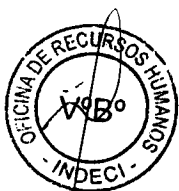
En tal sentido el PDP 2015 plantea el siguiente objetivo general:

- Desarrollar las capacidades del talento humano del Instituto Nacional de Defensa Civil, con la finalidad de modernizar la gestión institucional, contribuyendo al fortalecimiento del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

2.2. Objetivos Específicos del PDP Anualizado 2015

El PDP 2015 está orientado a lograr la alta especialización técnica de los servidores del INDECI, en temas técnicos y administrativos vinculados a la gestión del riesgo de desastres. En tal sentido, está dirigido a capacitar mediante diversas modalidades de formación a los servidores del INDECI, para lograr el cierre de brechas de competencias identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC.

- ✓ Formar y especializar a los servidores del INDECI para generar un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad innovadora, en las diversas áreas de trabajo.
- ✓ Actualizar las competencias técnicas de los servidores del INDECI, a fin de mejorar el desempeño de sus funciones.
- ✓ Generar espacios para el desarrollo de habilidades blandas, transversales e informáticas requeridas para su propio desarrollo personal y su buen desempeño institucional





INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

III. MARCO CONCEPTUAL DEL PDP 2015

3.1. Sistema de Gestión del Riesgo de Desastres.

El Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD es un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, creado con la finalidad para identificar y reducir los riesgos asociados a peligros o minimizar sus efectos, así como evitar la generación de nuevos riesgos, y preparación y atención ante situaciones de desastre mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres.

La Gestión del Riesgo de Desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre, considerando las políticas nacionales con especial énfasis en aquellas relativas a materia económica, ambiental, de seguridad, defensa nacional y territorial de manera sostenible.

La Gestión del Riesgo de Desastres está basada en la investigación científica y de registro de informaciones, y orienta las políticas, estrategias y acciones en todos los niveles de gobierno y de la sociedad con la finalidad de proteger la vida de la población y el patrimonio de las personas y del Estado.

En este sentido, nuestro país viene impulsando la formulación y adopción de políticas públicas para la Gestión del Riesgo de Desastres, consecuencia de lo cual se aprobó la Ley 29664, Ley de creación del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD, la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

La Ley 29664, establece que el Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres es uno de los principales instrumentos del SINAGERD, integra los procesos de Estimación, Prevención, Reducción del Riesgo de Desastres, Preparación, Respuesta, Rehabilitación y Reconstrucción, y tiene por objeto establecer las líneas estratégicas, objetivos, acciones, procesos y protocolos de carácter plurianual necesarios para concretar lo establecido en la Ley.

Asimismo, mediante el Decreto Supremo N° 111-2012-PCM, de fecha 2 de Noviembre de 2012, se aprueba la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, definida como “el conjunto de orientaciones dirigidas a impedir o reducir los riesgos de desastres, evitar la generación de nuevos riesgos y efectuar una adecuada preparación, atención, rehabilitación y reconstrucción ante situaciones de desastres, así como a minimizar sus efectos adversos sobre la población, la economía y el ambiente”.

La Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, contiene principios, objetivos prioritarios, lineamientos estratégicos, que orientan la actuación de todos los actores involucrados de manera articulada y participativa en la GRD, con la finalidad de proteger la integridad de la vida de las personas, sus medios de vida y propender hacia el desarrollo sostenible del país.





3.2. La Capacitación en el INDECI

3.2.1. Definiciones

El INDECI asume que la práctica formativa es un FIN para el desarrollo de cada servidor (desarrollo de personas), pero al mismo tiempo es un MEDIO (capacidades para mejorar su desempeño laboral). Busca, entonces, formar en lo inmediato el "capital humano institucional", aunque -en la medida que existe una relativa rotación de servidores- nuestra práctica formativa se ubica en un contexto de formación mediata de un "capital humano social", que va más allá de lo meramente institucional.

Los resultados que se buscan lograr tienen que ver con que todos y cada uno de los servidores del INDECI se encuentren actualizados y especializados en las áreas donde trabajan, manejando competencias requeridas que deben plasmarse en desempeños óptimos.

3.2.1.1. Desarrollo de personas:

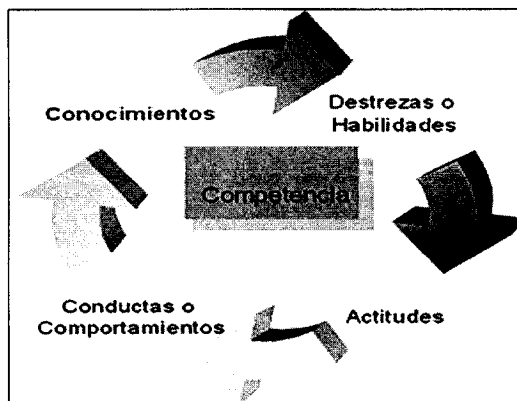
Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana.

3.2.1.2. Competencias

Las competencias son comportamientos que reflejan la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten alcanzar un desempeño superior. Es indudable, que estas competencias están vinculadas con el concepto de lo que "hacen" las personas y "cómo lo hacen", para ser consideradas como personas con un desempeño superior, que facilita su identificación y desarrollo.

En el gráfico N° 1, mostrado a continuación, se detalla la definición de competencias

Gráfico N° 1
Definición de Competencias



El esquema de desarrollo de competencias comprende:



- ✓ Competencias Estratégicas, que facilita la interacción con el entorno.
- ✓ Competencias Intratérgicas o de Relación Interpersonal, que apoya en el manejo de las relaciones de trabajo o clientes internos; y,
- ✓ Competencias de Eficacia Personal o Liderazgo, que potencia el accionar y lo orienta al logro de resultados.

3.2.1.3. El desempeño:

Los desempeños son prácticas o comportamientos observables (pueden ser descritos y/o medidos), que permiten concretizar las funciones de cada servidor, con niveles de responsabilidad y siempre orientados hacia el logro de Resultados establecidos.

3.2.2. Capacitación y el desarrollo de las Personas

3.2.2.1. Definición de capacitación:

La capacitación va de la mano con los componentes de las competencias que constituyen la base para poder sugerir y exponer, en su oportunidad, las necesidades de capacitación, como son:

- Los conocimientos;
- Las habilidades y destrezas; y,
- Las cualidades, actitudes y valores.

La capacitación consiste en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente del trabajador, acrecentando sus capacidades y su actuación futura, a través del fortalecimiento y potenciación de sus competencias técnicas, habilidades¹ y actitudes² personales.

El proceso de capacitación, debe ser una actividad sistémica, planificada y de realización permanente, cuyo propósito general sea preparar, desarrollar, integrar y agregar valor a la gestión de sus recursos humanos, consolidándolo como uno de sus procesos más importantes, mediante la entrega de conocimientos, el desarrollo de habilidades y, en especial, de actitudes necesarias que les permitan alcanzar un desempeño competente en sus actuales y futuros puestos, respondiendo, con ello, a las exigencias cambiantes del entorno.

Como se muestra en el cuadro siguiente, la capacitación y el desarrollo comprenden una gama de procedimientos y procesos, relacionados con las distintas actividades de la gestión de recursos humanos de la institución; partiendo del análisis del puesto y terminando en el plan y gestión de carrera de todos y cada uno de los trabajadores; del análisis de necesidades de capacitación, del cual se desprenden los objetivos específicos de capacitación, hasta los parámetros críticos de capacitación y, finalmente, la manera como se evalúan los resultados del proceso de capacitación.

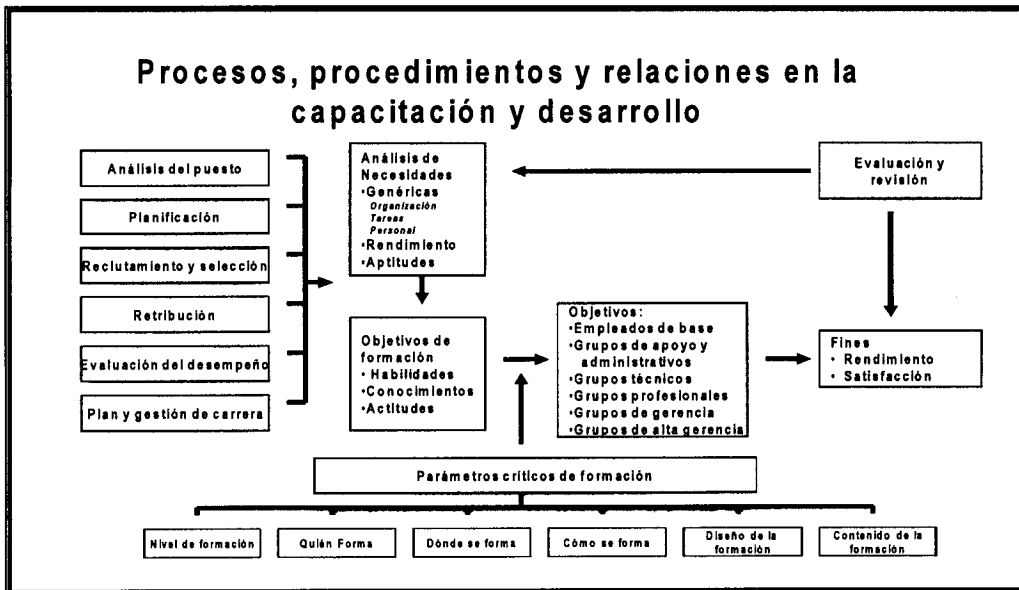


¹ Asumimos como **Habilidad** a la posibilidad de ejercer una función, rol o tarea con suficiente presteza y desenvolvimiento.

² La **Actitud** es una motivación social que se define como la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.



Gráfico N° 2
Proceso de Capacitación y Desarrollo



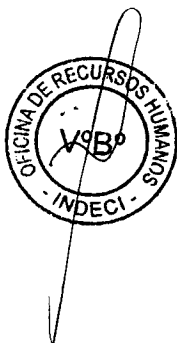
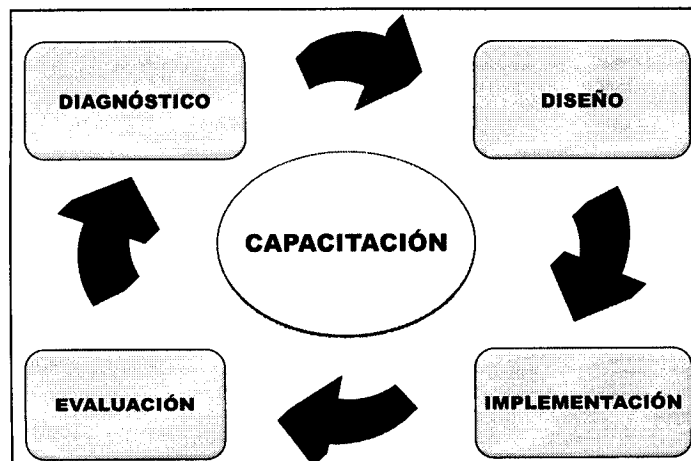
3.2.2.2. La capacitación basada en competencias

La "capacitación basada en competencias" es un modelo de capacitación, en el que las competencias se constituyen como elementos claves para visualizar los procesos de gestión humana en forma integral y sistémica; en la práctica, implica dar un cambio fundamental en la forma como el INDECI debe llevar a cabo el proceso de capacitación y la mejora del talento humano interno.

3.2.2.3. Etapas del Proceso Capacitación - Desarrollo

La capacitación – desarrollo, exige la ejecución de cuatro etapas, según muestra el grafico siguiente:

Gráfico N° 3
Etapas del Proceso de Capacitación - Desarrollo



A continuación, explicaremos brevemente cada una de las etapas:

- ✓ **Diagnóstico:** inventario de las necesidades de capacitación y desarrollo que se deben satisfacer.
- ✓ **Diseño:** elaboración del Plan de capacitación y desarrollo que satisfaga las necesidades diagnosticadas.
- ✓ **Implementación:** aplicación y conducción del plan de capacitación y desarrollo.
- ✓ **Evaluación:** verificación de los resultados del Plan de capacitación y desarrollo.

La utilización efectiva de los recursos humanos depende de la correcta aplicación de las cuatro etapas del proceso de capacitación y desarrollo descritas, asimismo, permite establecer y reconocer requerimientos futuros, asegurar la provisión de trabajadores calificados y su desarrollo.

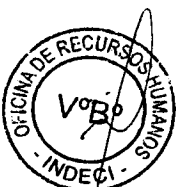
El logro de competencias solamente tiene razón de ser si ellas se transforman en desempeños que permitan lograr Resultados. Nuestro sistema de capacitación debe ser evaluado no tanto por la cantidad de actividades formativas que ejecuta, sino por el desarrollo de competencias que permite desarrollar en los servidores y, aún más, por los cambios en sus desempeños y, en el mediano plazo, en los impactos que estos Resultados generen.

IV. ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DESDE UN DNC

En el presente capítulo se describirá cómo se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC, partiendo de los resultados del mismo, se establece su organización, evaluación y seguimiento, con el detalle de los instrumentos que se utilizarán para tal fin.

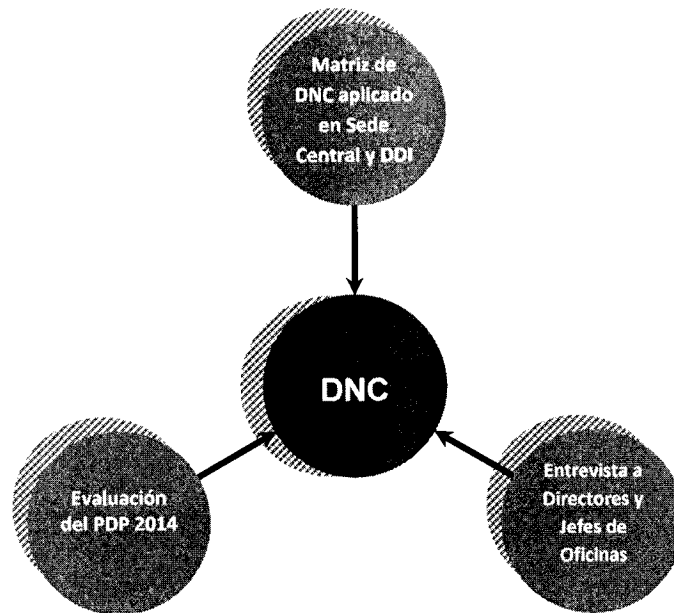
4.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC (Evaluación Diagnóstica)

La Oficina de Recursos Humanos ha elaborado una línea base³ sobre las capacidades técnicas y personales de los funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares del INDECI, que requieren ser actualizadas y fortalecidas, basándose en las herramientas mostradas en el gráfico N° 4, que resume el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC.



³ La línea base es la primera medición de todos los indicadores contemplados en el diseño de un proyecto o intervención, es decir, establece el "punto de partida". En nuestro caso nos permite conocer las competencias y necesidades de capacitación al momento de iniciarse las acciones planificadas.

Gráfico N° 4
Instrumentos utilizados en el DNC



La metodología para realizar el DNC, consistió en el uso y sistematización de entrevistas, encuestas, formatos y la evaluación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP INDECI 2015.

A continuación, se señalan los resultados del DNC, según los instrumentos usados:

4.1.1. Entrevista a Directores de Línea y Jefes de Oficina de la sede central del INDECI:

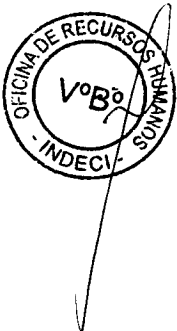
Objetivo: Identificar los principales problemas de las Direcciones de Línea y Oficinas, que afectan sus procesos internos, los cuales se puedan mejorar a través de capacitación. Asimismo, recabar información, desde la perspectiva de las direcciones mencionadas sobre el DNC de las DDI y Sede Central.

Muestra: Cinco (05) Direcciones de Línea y seis (06) Oficinas de la sede central del INDECI.

Instrumento: Entrevista estructurada:

Para tal fin, se estructuró el siguiente cuestionario:

- i. ¿En qué aspectos técnicos o normativos, considera usted que su personal debe ser capacitado?, indicar como máximo 5 temas.
- ii. ¿Cuáles son las habilidades y actitudes que usted considera que su personal necesita desarrollar para desempeñar mejor su función?, indicar como máximo 5 temas.
- iii. Desde la perspectiva y funciones que cumple su dirección ¿En qué temas deberían ser capacitados los integrantes de las DDI?
- iv. ¿Cuál es la metodología más apropiada que usted cree conveniente se debe emplear para desarrollar los temas planteados por su área?





- v. Dentro de su personal, incluyendo usted, podría identificar alguno que cuente con las habilidades necesarias para desempeñarse como facilitador o capacitador.
- vi. Alguna sugerencia o comentario final.

Resultados

De la sistematización de los resultados obtenidos en la entrevista anterior, el cuadro N° 1 muestra los siguientes temas de capacitación.

Cuadro N° 1

TEMAS RELACIONADOS CON CAPACIDADES TÉCNICAS	TEMAS RELACIONADOS CON CAPACIDADES PERSONALES
Gestión del riesgo de desastres	Toma de decisiones
Medidas de atención en situaciones de desastres.	Trabajo en equipo
Fortalecimiento de la DAF	Manejo de conflictos
Identificación, evaluación y control de riesgos de desastres.	Negociación
Recuperación de medios de vida.	Comunicación efectiva
Fortalecimiento de las competencias de los equipos GIRED.	Liderazgo
Gestión Pública	Capacidad y actitud para proponer soluciones

4.1.2. Matriz de DNC, aplicado en la Sede Central y DDI, a nivel nacional:

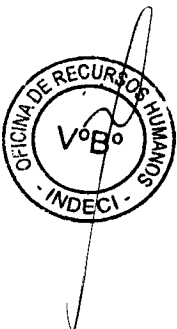
Objetivo: Identificar y priorizar las necesidades de capacitación de los servidores del INDECI, a nivel nacional.

Muestra: Direcciones de Línea y Oficinas de la Sede Central, así como las DDI, a nivel nacional.

Instrumento: Formato de recopilación de información:

Cuadro N° 2

TEMAS RELACIONADOS CON CAPACIDADES TÉCNICAS	TEMAS RELACIONADOS CON CAPACIDADES PERSONALES
Gestión del riesgo de desastres	Liderazgo
Gestión Pública	Trabajo en equipo
Ofimática	Coaching
Contrataciones del Estado	
Arc Gis	
Proyectos de inversión pública	
Construcción de indicadores	

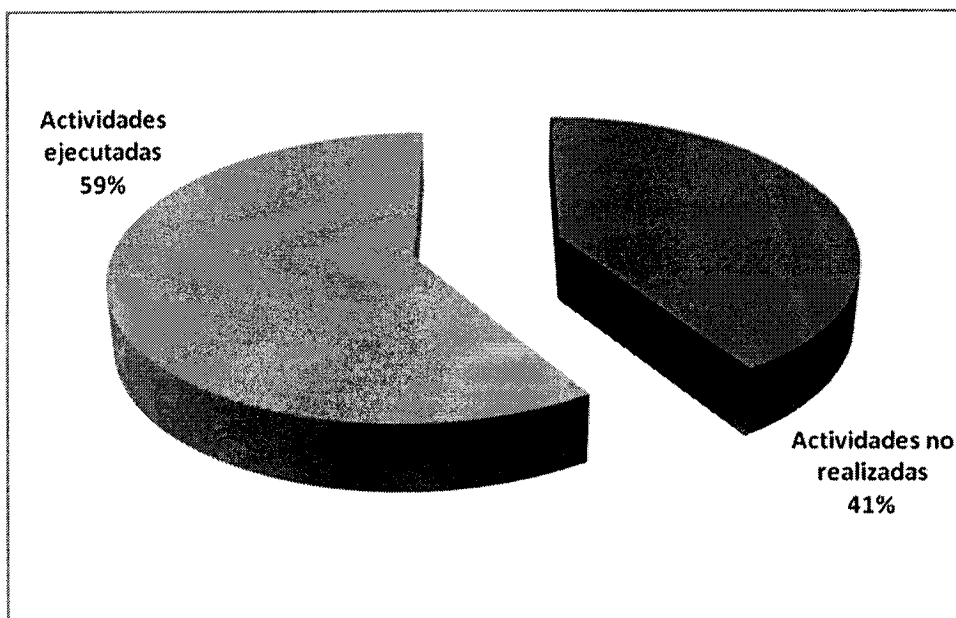


4.1.3. Evaluación del PDP - 2014

Según lo ejecutado en el PDP - 2014, se han capacitado un número de 403 servidores, que equivale a un porcentaje de 85.92 % de servidoras(es) capacitados, de un universo de 469 servidores.

a. Según nivel de ejecución:

Cursos Ejecutados	Nº
Actividades ejecutadas	23
Actividades no ejecutadas	16
Total actividades programadas	39



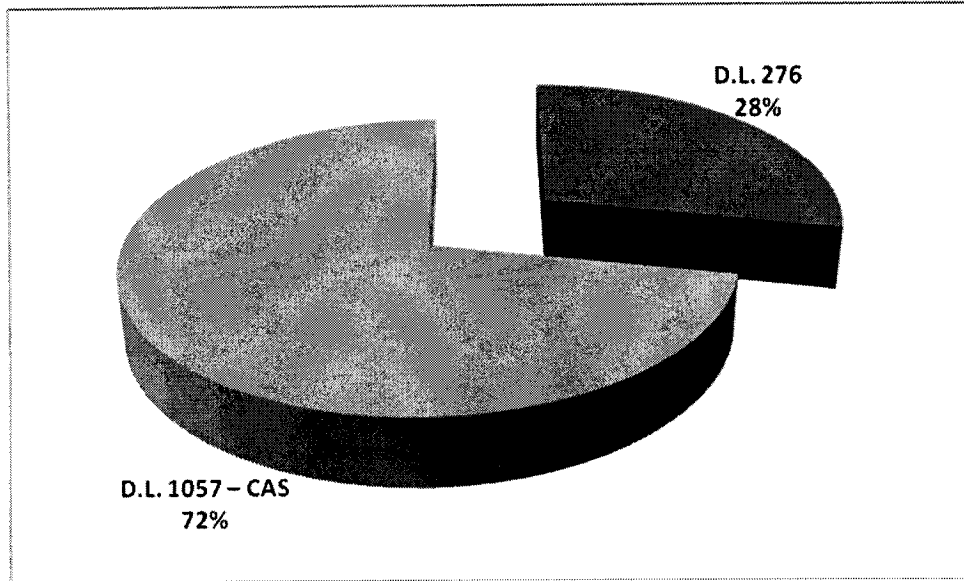
b. Según el Tipo de Régimen Laboral:

Tipo de Régimen Laboral	Nº SERVIDORES
D.L. 276	98
D.L. 1057 - CAS	248
Total	346



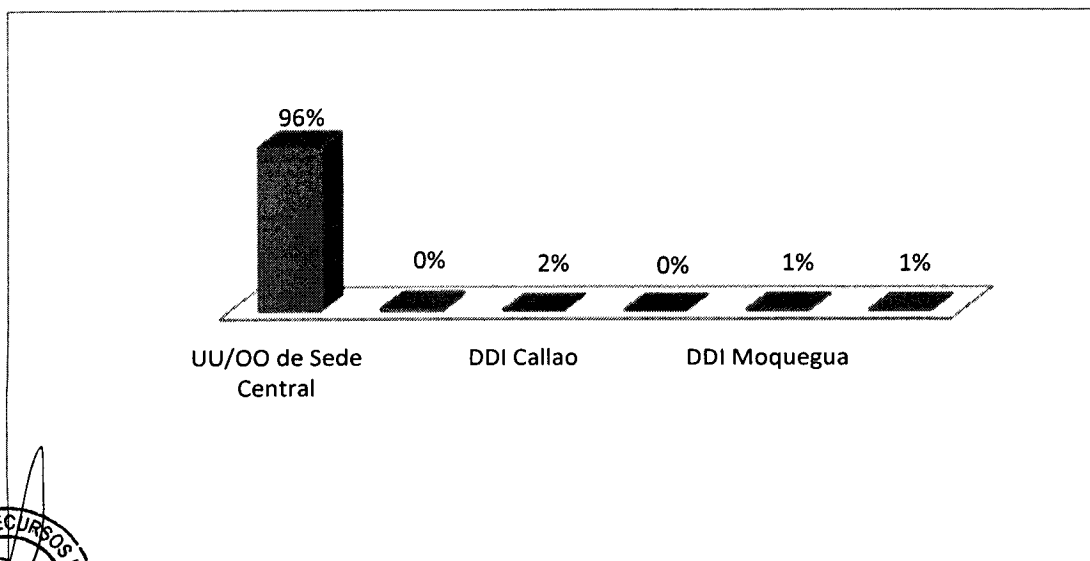


INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL



c. Según UU/OO y DDI:

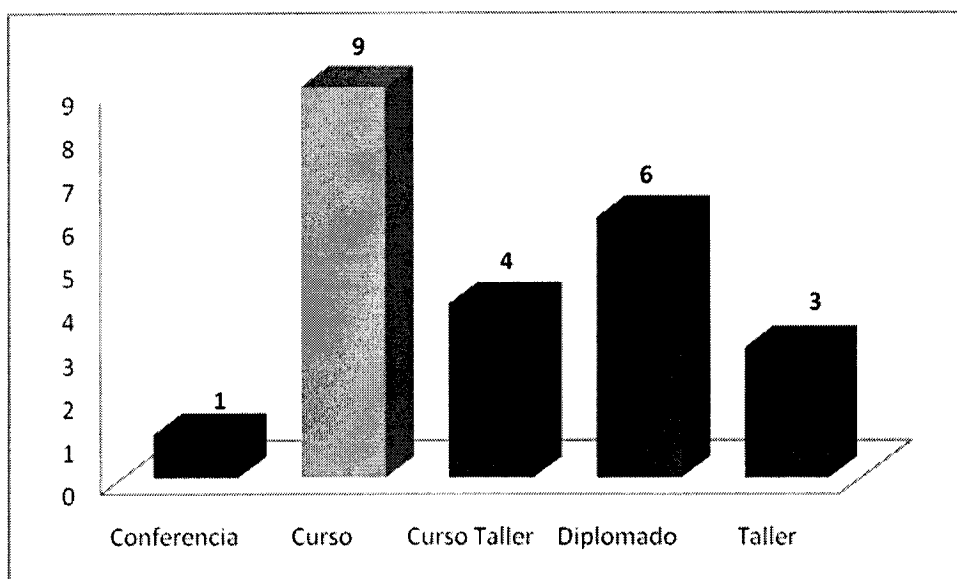
Naturaleza del Órgano	Nº
UU/OO de Sede Central	386
Dirección Desconcentrada INDECI Callao	07
Dirección Desconcentrada INDECI Lima	01
Dirección Desconcentrada INDECI Huánuco	02
Dirección Desconcentrada INDECI Moquegua	04
Dirección Desconcentrada INDECI Lambayeque	03
Total	403





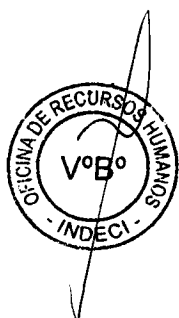
d. Según el tipo de Capacitación:

Tipo de Capacitación	Nº
Conferencia	01
Curso	09
Curso Taller	04
Diplomado	06
Taller	03
Total	23



e. Actividades de capacitación programadas PDP – 2014

Nº	ACTIVIDAD
1	Contrataciones del Estado
2	SIGA MEF Usuario
3	SIGA MEF Almacén reporte
4	SIGA MEF Almacén operativo
5	Sistema de control interno en entidades del Estado
6	Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado – SEACE
7	Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF
8	Auditoría de las políticas públicas
9	Auditoría de proyectos de de cooperación técnica internacional.
10	Auditoría gubernamental en tecnología de la información alineado a COBIT
11	Diplomado en Derecho Administrativo y Gestión Pública.
12	Diplomado especializado en Recursos humanos para la administración pública
13	Diplomado en Gestión gubernamental
14	Proyectos de inversión pública
15	Informe de auditoría financiera
16	Manejo de componentes de proyectos
17	Nuevo plan contable gubernamental
18	Programa de especialización profesional: Contratación del Estado, Gestión de compra, inventario y abastecimiento
19	Transparencia y acceso a la información pública
20	Administración documentaria y archivo
21	Conciliación y cierre presupuestario
22	El informe especial NAGU 4.50
23	Factores de evaluación y calificación de propuestas





24	MS Project
25	Planeamiento estratégico
26	Procedimiento Administrativo General: Ley N° 27444
27	Recursos humanos: Capacitación y evaluación de desempeño
28	Responsabilidad administrativa, civil y penal de los servidores y funcionarios públicos en los diferentes regímenes
29	Simplificación administrativa
30	Sistema Nacional de Presupuesto – Presupuesto por resultados
31	Cursos afines de Asistente de Gerencia
32	Redacción de informes y análisis
33	Análisis de casos – Desarrollo del pensamiento analítico
34	Coaching y liderazgo
35	Office a nivel usuario
36	Planificación y organización
37	Talleres de motivación de integración y compromiso, trabajo en equipo
38	Técnicas de comunicación a nivel de prensa
39	Delegaturas y verificaciones Ad Hoc

V. SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento y monitoreo de la capacitación se dará en 3 etapas:

- a) **Previo:** De nivelación de participantes. La evaluación pre-curso puede estar dirigida a identificar el nivel de conocimientos previos de los participantes, para ver si es conveniente realizar algún tipo de homogenización.
- b) **Concurrente:** De corrección o reorientación a los participantes y monitoreo del presupuesto real con el presupuesto otorgado.
- c) **Posterior:**

- **De la réplica interna**

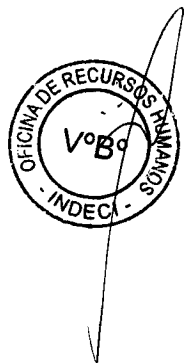
Toda oportunidad de capacitación, según sea el caso y el grado de importancia, debe ser replicada al interior de la institución.

Tal acción implicará prever que el servidor, al finalizar el evento de la capacitación que le fue financiada, realice una presentación ante personal del INDECI, respecto de lo aprendido y como, desde su aplicación interna, puede su ejecución y puesta en práctica reforzar y/o mejorar los procesos y procedimientos internos, a fin de garantizar que los contenidos aprendidos se trasladen directamente al INDECI.

- **Del traslado a la tarea.**

Se realizará un seguimiento posterior, ya sea en el lugar de trabajo, para garantizar que estos contenidos aprendidos se trasladen a la tarea. El proceso de evaluación de desempeño nos deberá dar resultados al respecto.

Al identificar claramente cuáles son los resultados concretos que se esperan lograr de cada acción, a través de los indicadores que permitirían medir los resultados desempeñados por el trabajador, se procede a monitorear el avance y resultados positivos o negativos por acción y objetivo propuesto.



VI. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y SUS INSTRUMENTOS.

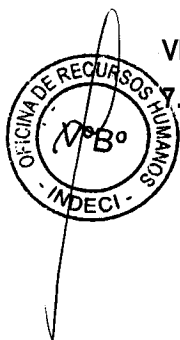
Cuadro N° 3
Tipos e Instrumentos de Evaluación de la Capacitación

NIVEL	TIPO DE EVALUACIÓN	FINALIDAD	INDICADOR	INSTRUMENTO
I	Reacción	<p>Evaluar la satisfacción del participante con respecto a la formación que acaba de recibir.</p> <p>Se realiza después de finalizado el evento de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo del evento ✓ Puntualidad ✓ Tiempo utilizado por conferencia. ✓ Grado de satisfacción en función al docente. ✓ Conocimiento del tema. ✓ Metodología empleada. ✓ Empleo de soporte audiovisual. ✓ Grado de satisfacción en función a los materiales de capacitación. ✓ Pertinencia ✓ Utilidad ✓ Cantidad ✓ Grado de satisfacción en función a los aspectos logísticos. ✓ Auditorio ✓ Sonido ✓ Luz ✓ Coffee break 	Encuestas de satisfacción.
II	Aprendizaje	<p>Medir los conocimientos adquiridos por los participantes a lo largo del curso.</p> <p>Se realiza al inicio, para evaluar el conocimiento previo (línea base) y/o al final para evaluar el conocimiento adquirido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de actividades de capacitación. ✓ % de servidores asistentes. ✓ N° de horas de capacitación por servidor. ✓ % de servidores aprobados. ✓ % de servidores aprobados que aplican lo aprendido en su puesto de trabajo. ✓ % de servidores desaprobados vs rotación ✓ % de servidores aprobados vs rotación. 	<p>Listas de asistencias.</p> <p>Pruebas de conocimientos (entrada y/o salida).</p> <p>Fichas de seguimiento post evento.</p>
III	Aplicación	<p>Mide si los participantes pueden aplicar en el trabajo los conocimientos adquiridos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación de los contenidos al puesto de trabajo. ✓ Desempeño del servidor en el puesto de trabajo. 	Evaluación del desempeño.

VII. CAPACITACIÓN EN EL INDECI

7.1. Competencias Necesarias de las personas al servicio del Instituto Nacional de Defensa Civil.

El presente PDP Anualizado 2015, coadyuvará al logro de los objetivos estratégicos del INDECI, y del Plan Quinquenal 2012-2016, entre los que destaca, el de fortalecer las





capacidades del talento humano de INDECI. Para lograr este objetivo, se ha identificado una serie de competencias que se desarrollarán en el año 2015, cuyo detalle es el siguiente:

Cuadro N° 4
Competencias Necesarias de las personas al servicio del INDECI

NIVELES	COMPETENCIAS
Transversal (Competencias genéricas para todas las profesiones)	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo• Liderazgo• Comunicación• Toma de decisiones• Ética• Manejo de conflictos• Negociación
Nivel Profesional-Técnico	<ul style="list-style-type: none">• Gestión del Riesgo de Desastres.• Análisis y manejo de información.• Planificación estratégica.• Marco Normativo vinculado a la gestión del riesgo de desastres.• Estrategias de ayuda humanitaria.• Atención y recuperación de medios de vida.
Nivel Administrativo	<ul style="list-style-type: none">• Gestión Institucional.• Contrataciones del Estado.• Proyectos de inversión pública• Sistemas Administrativos de Gestión Pública.• Manejo de programas informáticos especializados (Word, Excel Avanzado, Prezi, ArcGis).

VIII. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Diagnóstico sobre las necesidades de capacitación de los integrantes del Instituto Nacional de Defensa Civil, para la determinación de las brechas de competencias.
- Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- Planificación, diseño y ejecución de programas de formación, actualización y especialización, basados en el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia.
- Ejecución de programas de integración e identificación con el Instituto Nacional de Defensa Civil.
- Diseño y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades blandas ⁴ y competencias conductuales.
- Aplicación de Herramientas de Tecnologías de Información TI en la gestión de las acciones de capacitación.
- Suscripción de convenios con entidades afines, nacionales e internacionales en materia de fortalecimiento de conocimientos y capacidades.

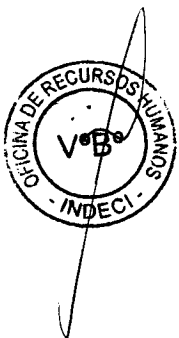
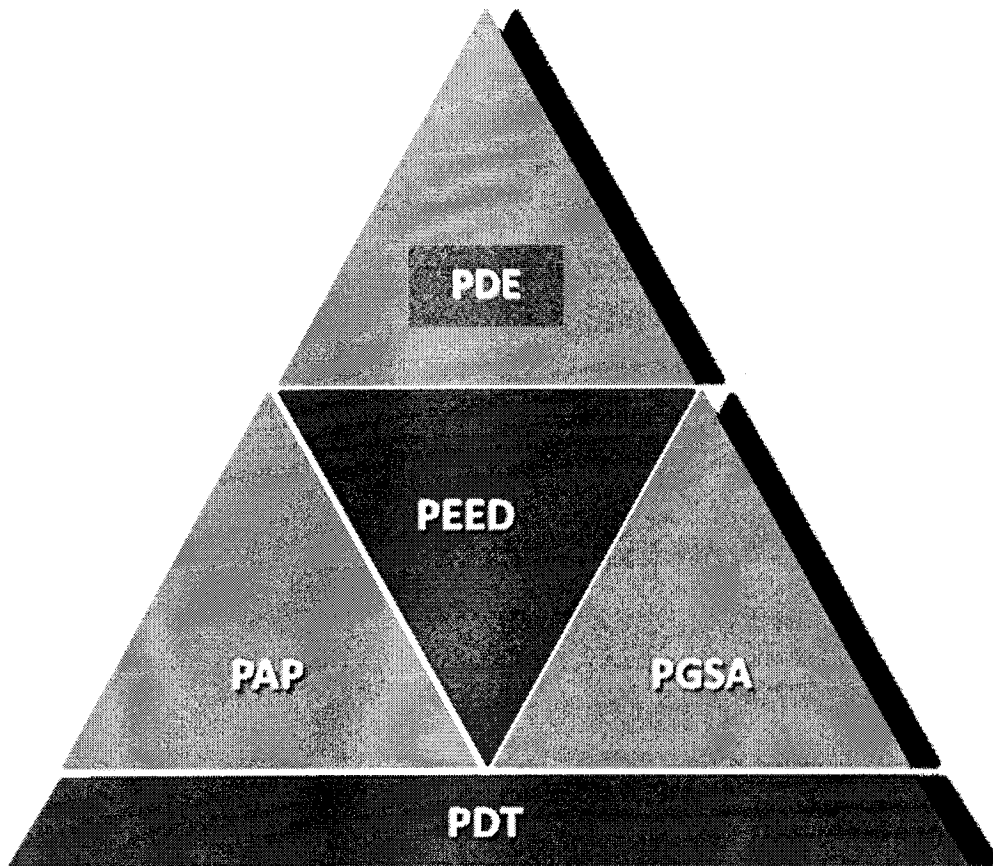


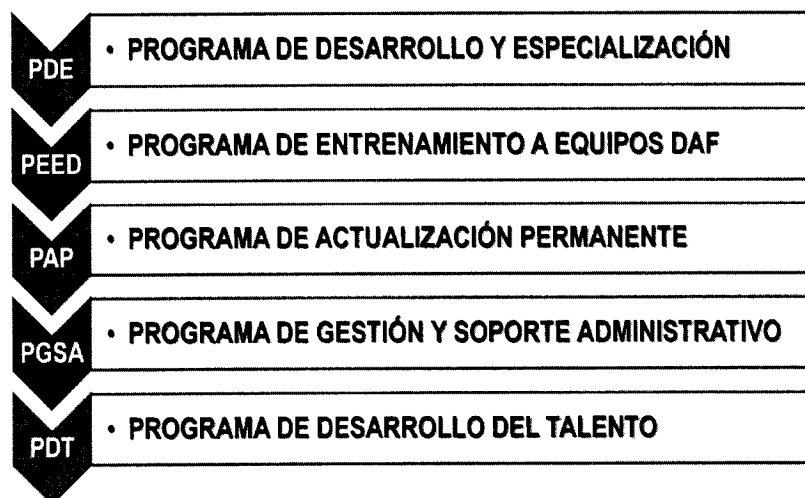
⁴ Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permitan interactuar con otras personas de manera efectiva, tienen que ver con el lado emocional e interpersonal. Ejemplo: Manejo de conflictos, resolución de problemas, ética, responsabilidad por otros, inteligencia emocional, adaptación a los cambios, creatividad, etc.

IX. ESTRUCTURA DEL PDP INDECI 2015

La Oficina de Recursos Humanos, a partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación—DNC, así como de la experiencia del PDP - 2014, plantea el diseño de cinco programas de capacitación (ver Gráfico N°5), a fin de satisfacer las diversas necesidades de capacitación que se han identificado, a través del siguiente esquema:

Gráfico N° 5
Esquema del Plan de Desarrollo de Personas 2015





9.1. Programa de desarrollo y especialización.

- ✓ Fortalecer y especializar las competencias de los integrantes de las áreas técnicas para su crecimiento personal y profesional, como soporte del Sistema Nacional de la Gestión del Riesgo de Desastres, basado en el desarrollo de una línea de carrera.

9.1.1. Metodología

El Programa de desarrollo y especialización, es una línea de capacitación diseñada para propiciar espacios para la creación, el debate y el diálogo, que contribuyan no sólo a la formación del participante que lo integre, sino también como generación de nuevos conocimientos para su puesta en práctica en la función que desempeña.

9.1.2. Contenidos

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROGRAMA DE DESARROLLO Y ESPECIALIZACIÓN	Gestión de Riesgos de Desastres
	La gestión archivística y el gobierno electrónico
	Evaluación de Riesgos Originados por Fenómenos Naturales
	Pasantías Internas Nacionales

9.2. Programa de Entrenamiento a Equipos DAF

Desarrollar las competencias técnicas y personales de los equipos DAF, para que desempeñen en forma efectiva sus funciones en situaciones de emergencia.

9.2.1. Metodología

La metodología a desarrollar será participativa y vivencial, lo cual implica involucrar al individuo en una estrategia de cambio personal e instalar comportamientos que apoyen a su efectividad tanto a nivel personal y profesional, como a su interacción con otros para fines productivos.





9.2.2. Contenidos

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO A EQUIPOS DAF - PEED	Curso de inducción.
	Desarrollo de competencias técnicas de equipos DAF
	Simulaciones de actuaciones en equipos DAF en situaciones de emergencia.
	Elaboración y aplicación de protocolos de atención en situación de desastres.

9.3. Programa de Actualización Permanente

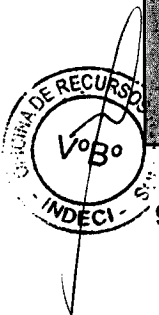
Actualizar las capacidades técnicas de los integrantes del Instituto Nacional de Defensa Civil, para mejorar el desempeño de sus funciones.

9.3.1. Metodología

La metodología a desarrollar será participativa, a través del estudio y análisis de casos, simulaciones, y aplicación de lo normativo en la práctica, con un enfoque basado en la gestión de la capacitación por competencias, con la finalidad de fortalecer las capacidades técnicas del participante.

9.3.2. Contenidos

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN PERMANENTE - PAP	Primeros Auxilios en Emergencias y Desastres
	Fortalecimiento de las Brigadas de Defensa Civil
	Auxiliar de Despacho Aduanero
	Project Management Professional (PMBOK)
	Inducción Técnica al Servicio de la Gestión del Riesgo de Desastres
	Manejo de Extintores
	Cines Fórum: Políticas de Obligatorio Cumplimiento
	Lenguaje inclusivo y enfoque de género
	Actualización de profesionales INDECI
	Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades -EDAN
	Programa Presupuestal por Resultados 68
	Gestión de Riesgos de Desastres
	Centro de Operaciones de Emergencia
	Sistema de Comandos de incidentes.
Actualización Procedimientos SAP	
Seguridad y salud en el trabajo	



9.4. Programa de Gestión y Soporte Administrativo

Fortalecer y actualizar las capacidades del personal vinculado a funciones administrativas, legales y de tecnologías de la información, con la finalidad de mejorar su desempeño y brindar un adecuado soporte de gestión administrativa al Sistema de Inspección Laboral.



INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

9.4.1. Metodología

Estas actividades de capacitación serán tercerizadas, para lo cual se convocarán a instituciones educativas de nivel superior, con reconocido prestigio y experiencia en el desarrollo programas y cursos vinculados a la gestión pública, con la finalidad de que desarrollen los contenidos de este programa.

9.4.2. Contenidos

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROGRAMA DE GESTIÓN Y SOPORTE ADMINISTRATIVO	Gestión administrativa del INDECI
	Normas de control interno
	Contrataciones del Estado
	Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF

9.5. Programa de Desarrollo del Talento

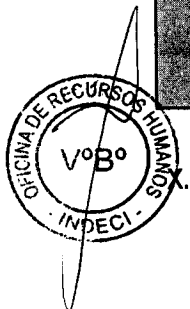
Promover la identificación, el liderazgo, motivación y autorrealización de los colaboradores del INDECI, con la finalidad de construir una cultura organizacional basada en valores y transparencia, para el desarrollo personal e institucional.

9.5.1. Metodología

La metodología a desarrollar será participativa y vivencial, lo cual implica involucrar al individuo en una estrategia de cambio personal e instalar comportamientos que apoyen a su efectividad tanto a nivel personal y profesional, como a su interacción con otros para fines productivos.

9.5.2. Contenidos

PROGRAMA	ACTIVIDAD
PROGRAMA DE DESARROLLO DEL TALENTO	Manejo y reacción ante eventos de crisis.
	Comunicación efectiva para la formación de equipos de alto rendimiento en situaciones de desastres.
	Desarrollo de habilidades directivas para la gestión del riesgo de desastres.
	Integración del personal para afrontar situaciones de crisis
	Comportamiento ético para el desempeño de la función.
	Estrategias para la comunicación y comprensión oral y escrita
	Motivación institucional para la gestión del cambio



METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

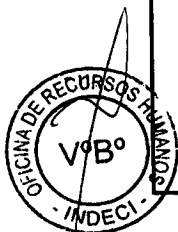
Estas metas tienen relación directa con los objetivos específicos del PDP Anualizado 2014 que consta en el apartado N° 2.2 de este plan.



Metas e Indicadores de Capacitación

Metas e Indicadores de Capacitación del PDP Anualizado 2015

<p>✓ Objetivo Específico 1.- Formar y especializar a los servidores del INDECI para generar un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad innovadora, en las diversas áreas de trabajo.</p>	
Metas 2015	Indicador
<p>El 60% de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil han sido capacitados a través de diversas modalidades de formación, para generar un mayor nivel de desempeño, compromiso y capacidad innovadora, en las diversas áreas del trabajo.</p>	<p>Nº de horas de capacitación por servidor en temas de carácter técnico, administrativo y de gestión.</p> <p>Nº de actividades de capacitación.</p> <p>Número total de horas de capacitación realizadas por el INDECI.</p> <p>% de servidores aprobados.</p> <p>% de servidores asistentes a los eventos de capacitación.</p>
<p>✓ Objetivo Específico 2.- Actualizar las competencias técnicas de los servidores del INDECI, a fin de mejorar el desempeño de sus funciones.</p>	
<p>El 30% de los trabajadores (150 servidores, aprox., verificar) del Instituto Nacional de Defensa Civil han actualizado sus competencias técnicas para mejorar el desempeño de sus funciones.</p>	<p>% de servidores que han aprobado su evaluación de desempeño.</p>
<p>✓ Objetivo Específico 3.- Generar espacios para el desarrollo de habilidades blandas, transversales e informáticas requeridas para su propio desarrollo personal y su buen desempeño institucional.</p>	
<p>El 50% de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil han desarrollado sus habilidades blandas transversales e informáticas, para un mejor desempeño funcional.</p>	<p>% de servidores que han desarrollado sus habilidades blandas.</p>



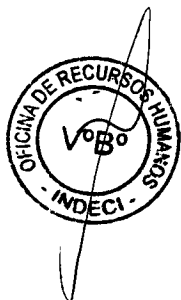


INDECI
INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

XI. FINANCIAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO

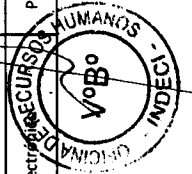
El Instituto Nacional de Defensa Civil cuenta con presupuesto para ejecutar las actividades de capacitación que el presente plan amerita. Para el presente año 2015, el presupuesto contemplado en relación al Plan de Desarrollo Anualizado es de **S/. 260,000.00**, el cual se encuentra distribuido según el cuadro del Anexo 01, en el que también se detalla el calendario global de ejecución de los programas de capacitación.

XII. MATRIZ DE ACTIVIDADES



MATIZ PDP 2015

PROGRAMA	CÓDIGO	TIPO	HORAS		ORGANIZACIÓN		ESTRATEGIA DE CAPACITACION		PÚBLICO OBJETIVO	LUGAR	COSTO	Nº DE ACTIVIDADES	TOTAL	
			POR ACTIVIDAD	TOTAL	INTERNA	EXTERNA	PRESENCIAL	VIRTUAL						
PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EQUIPOS DAF - PEED	PEED-1	Taller	24	0	★		★		EQ-DAF	Lima	1.150,00	3	3.450,0	
	PEED-2	Taller	30	0	★		★	★	EQ-DAF	Lima	5.500,00	2	11.000,0	
	PEED-3	Taller	30	0	★		★	★	EQ-DAF	Lima	5.500,00	2	11.000,0	
	PEED-4	Taller	30	0	★		★	★	EQ-DAF	Lima	5.500,00	2	11.000,0	
PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PERSONAL TÉCNICO - PAP	PAP-5	Curso	24	0		★	★		Personal Técnico	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-6	Taller	24	0	★		★		Personal Técnico	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-7	Curso	252	0		★	★		Personal Técnico	Lima	23.000,00	1	23.000,0	
	PAP-8	Curso	40	0		★	★		Personal Técnico	Lima	11.000,00	1	11.000,0	
	PAP-9	Taller	30	0	★		★		Personal Técnico	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-10	Curso	40	0	★		★		Personal Técnico	Lima	2.000,00	2	4.000,0	
	PAP-11	Curso	40	0	★		★		Personal Técnico	Lima	2.000,00	1	2.000,0	
	PAP-12	Curso	24	0	★		★	★	Todo el personal	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-13	Curso	24	0	★		★		Todo el personal	Lima	0,00	2	0,0	
	PAP-14	Curso	24	0	★		★		Todo el personal	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-15	Curso	24	0	★		★	★	Todo el personal	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-16	Curso	24	0	★		★		Todo el personal	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-17	Curso	24	0	★		★		Todo el personal	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-18	Curso	24	0	★		★		Personal que realiza SAP	Lima	0,00	1	0,0	
	PAP-19	Curso	40	0	★		★		Personal Técnico	Arequipa, Cusco, Lambayeque	1.000,00	4	4.000,0	
	PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PERSONAL TÉCNICO - PED	PED-20	Diplomado	6	0		★	★	★	Personal Técnico	Lima	11.500,00	2	23.000,0
		PED-21	Diplomado	1	0		★	★	★	Personal Técnico	Lima, réplica a nivel	2.300,00	1	2.300,0



MATIZ PDP 2015

PROGRAMA	NOMBRE CAPACITACIÓN	CÓDIGO	TIPO	HORAS		ORGANIZACIÓN		ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN		PÚBLICO OBJETIVO	LUGAR	COSTO	Nº DE ACTIVIDADES	TOTAL
				POR ACTIVIDAD	TOTAL	INTERNA	EXTERNA	PRESENCIAL	VIRTUAL					
PROGRAMA DE DESARROLLO	Evaluación de Riesgos Originados por Fenómenos Naturales	PED-22	Diplomado	1	0		★	★	★	Personal Técnico	Lima, réplica a nivel nacional	3.850,00	1	3.850,0
	Pasantías Internas Nacionales	PED-23	Pasantía	40	0	★		★	★	Personal Técnico	Lima	3.400,00	1	3.400,0
	Gestión administrativa del INDECI	PGSA-24	Curso	40	0		★	★	★	Personal Administrativo	Lima	5.000,00	1	5.000,0
	Normas de control interno	PGSA-25	Curso	24	0		★	★	★	Personal Administrativo	Lima	0,00	1	0,0
PROGRAMA DE GESTIÓN Y SOPORTE ADMINISTRATIVO	Contrataciones del Estado	PGSA-26	Curso	24	0		★	★	★	Personal Administrativo	Lima, réplica a nivel nacional	5.000,00	1	5.000,0
	Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF	PGSA-27	Curso	24	0		★	★	★	Personal Administrativo	Lima, réplica a nivel nacional	3.000,00	1	3.000,0
	Manejo y reacción ante eventos de crisis.	PDT-28	Taller	24	0	★		★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	5.000,00	1	5.000,0
	Comunicación efectiva para la formación de equipos de alto rendimiento en situaciones de desastres.	PDT-29	Taller	24	0		★	★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	0,00	0	0,0
PROGRAMA DE DESARROLLO DE TALENTO	Desarrollo de habilidades directivas para la gestión del riesgo de desastres.	PDT-30	Taller	30	0		★	★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	0,00	0	0,0
	Integración del personal para afrontar situaciones de crisis	PDT-31	Taller	300	0		★	★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	80.000,00	1	30.000,0
	Comportamiento ético para el desempeño de la función.	PDT-32	Taller	24	0		★	★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	4.000,00	1	4.000,0
	Estrategias para la comunicación y comprensión oral y escrita	PDT-33	Taller	24	0		★	★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	0,00	1	0,0
	Motivación institucional para la gestión del cambio.	PDT-34	Taller	300	0		★	★	★	Todo el personal	Lima, réplica a nivel nacional	30.000,00	1	80.000,0
	Capacitación Coyuntural												3.750,00	4
												S/ 213.450	47	260.000,0

