



INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ

Resolución de Presidencia

N° 20 -IGP/2016
Lima, 26 de Enero de 2016

VISTO; El Informe N°01-COMITÉ-PDP-IGP/2016, y;

CONSIDERANDO:

Que, según lo señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, buscando fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; por lo que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", la misma que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal (PDP) Quinquenal y Anualizado, mismo que es de aplicación a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 084-IGP/2011, de fecha 07.04.2011, se conformó el Comité Responsable de la elaboración del PDP del Instituto Geofísico del Perú (IGP), el cual ha presentado el PDP Anualizado 2016, para su aprobación;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 136, Ley del Instituto Geofísico del Perú; en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE;

SE RESUELVE

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado 2016 del Instituto Geofísico del Perú", mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos comunique de la presente Resolución a SERVIR, así como que la misma sea publicada en el Portal Web Institucional del IGP.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLÍQUESE.

Ronald Woodman
Dr. Ronald Woodman Pollitt
Presidente Ejecutivo





**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO DEL
INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ – IGP**

2016





INDICE

PRESENTACIÓN

1. JUSTIFICACIÓN

2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

- 2.1 MISION INSTITUCIONAL
- 2.2 VISION INSTITUCIONAL
- 2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
- 2.4 DATOS DE LA POBLACION DEL IGP.
- 2.5 VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

3. INFORMACIÓN SOBRE LOS CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A CAPACITAR Y DESARROLLAR

- 3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)
- 3.2 COMPETENCIAS PERSONALES

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- 4.1 OBJETIVO GENERAL
- 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA EL 2016
- 4.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

5. METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

- 5.1 SATISFACCION DE LA CAPACIDAD
- 5.2 EVALUACION DE LA CAPACITACION

FORMATO1: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE METAS DEL PDP

FORMATO 2: PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 2016

6. ANEXOS

- FORMATO 3: RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO PRIORIDAD DE 2 AL 3 del 2016.
- FORMATO 4: RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION ANUALIZADO CON COSTO CERO.





PRESENTACIÓN

El Instituto Geofísico del Perú (IGP), según Decreto Legislativo N° 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, es un organismo público Ejecutor adscrito al Ministerio del Ambiente.

El IGP genera, utiliza y transfiere conocimientos e información científica y tecnológica en el campo de la geofísica y ciencias afines; forma parte de la comunidad científica internacional y contribuye a la gestión del ambiente geofísico con énfasis en la prevención y mitigación de desastres naturales y de origen antrópico.

Siendo las actividades referidas muy importantes para el desarrollo del país, el IGP requiere que su personal esté constantemente capacitado, siendo esto además uno de los pilares a los que se hace referencia en la política de modernización del Estado.

Por lo expuesto, la Unidad de Recursos Humanos ha realizado un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) con información relevante para elaborar el presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), el mismo que ha recibido los aportes de la Alta Dirección y los diferentes órganos de la institución.

El Plan de Desarrollo de las Personas del IGP 2016 ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y es aprobada mediante las resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y N° 154-2011-SERVIR/PE.

El PDP está dirigido a fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos del IGP, y tiene como objetivo fundamental servir como una guía de prioridades, demandas y necesidades de capacitación para lograr así los objetivos institucionales.





JUSTIFICACIÓN

El Instituto Geofísico del Perú tiene como función general estudiar todos los fenómenos relacionados con la estructura, condiciones físicas e historia evolutiva de la tierra; en tal sentido, requiere que los servidores públicos que la integran se encuentren capacitados a fin de desempeñarse eficazmente en los procesos que están involucrados para alcanzar así los objetivos establecidos en el plan estratégico institucional.

El objetivo estratégico de fortalecimiento de capacidades y desarrollo del potencial humano establecido en el Plan Estratégico Institucional es el que precisamente debe ser fortalecido a través del PDP. Este objetivo se enfoca en analizar el nivel de conocimiento y especialización del personal científico y técnico de la organización, buscando obtener personal con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio internacional y nacional al servicio de nuestro país.

Desde el año 2014, con un horizonte de tres años, el IGP ha proyectado un PDP con metas que contribuyen con el fortalecimiento de los procesos institucionales y que es congruente con la su propuesta de valor al generar, utilizar y transferir conocimientos e información científica y tecnológica en el campo de la geofísica y ciencias afines, contribuyendo así a la gestión del ambiente geofísico con énfasis en la prevención.

Son elementos de apoyo:

Misión, Visión y Objetivos Institucionales de largo plazo.

Competencias comportamentales y técnicas diagnosticadas.

Para la elaboración del PDP se ha llevado a cabo los siguientes pasos:

Revisión del Plan Estratégico Institucional 2013-2021 del IGP y sus objetivos.

Revisión de competencias.

Fijación de los objetivos de capacitación para el ejercicio 2016.

Definición de la programación de capacitación para el 2016.





MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1 MISION INSTITUCIONAL

El Instituto Geofísico del Perú es una institución pública al servicio del país, adscrito al Ministerio del Ambiente, que genera, adquiere, utiliza y transfiere conocimientos e información científica y tecnológica en el campo de la geofísica y ciencias afines, forma parte de la comunidad científica internacional y contribuye a la gestión del ambiente geofísico con énfasis en la prevención y mitigación de desastres naturales y de orden antrópico.

2.2 VISION INSTITUCIONAL

El Instituto Geofísico del Perú se ha consolidado a nivel nacional e internacional como una institución pública líder en la gestión e investigación científica del ambiente geofísico nacional, aportando significativamente a la toma de decisiones en beneficio de la sociedad peruana.

2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Generación de Conocimientos Científicos - Contribuyendo al desarrollo del país: Busca analizar la capacidad del IGP para producir nuevo conocimiento sobre materia geofísica y expandirlo mediante el uso de sus recursos. Aprovechando las condiciones y medios relacionados con temas de interés nacional.

Interacción Geofísica y Sociedad - Ofreciendo acceso a la información:

Enfoque que espera analizar la interacción entre el IGP y la sociedad, optimizando los canales de articulación entre los mismos y compartiendo información relevante. Buscando mejorar la gestión del ambiente geofísico en el territorio nacional.

Servicios Científicos y Tecnológicos reconocidos - Al servicio de la sociedad:

Eje estratégico que revisa los servicios científicos y tecnológicos que el Instituto Geofísico del Perú ofrece. Evaluando, su calidad, oportunidad, respuesta y reconocimiento por parte de quienes lo solicitan.

Fortalecimiento de Capacidades – Desarrollando el potencial humano:

Analiza el nivel de conocimiento y especialización del personal científico y técnico de la organización en los diversos campos de investigación geofísica. Buscando obtener personal con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio internacional y nacional al servicio de nuestro país.



**Calidad en la Gestión Institucional - Estado e institución moderna:**

Enfoque que analiza el nivel de calidad presente en todas las actividades de la institución y, principalmente en sus actividades de gestión. Se entiende, por lo tanto, que la calidad en la gestión institucional busca promover sinergias y mejores flujos de interacción e información entre áreas. Obteniendo una gestión orientada a resultados que permita mejorar el desarrollo e imagen de la institución de manera interna y hacia el público en general.

Tecnología e Infraestructura Óptimas - Instrumentación de vanguardia:

Referido a la existencia y uso de infraestructura y tecnología en óptimas condiciones, que permitan desarrollar el conjunto de labores, principales y secundarias de la institución sin restricciones, de modo que se asegure el éxito en sus actividades y permita de manera permanente el mejor conocimiento del comportamiento geofísico de nuestro territorio.

2.4 DATOS DE LA POBLACION DEL IGP AL 31 DE DICIEMBRE 2015

POBLACION POR REGIMENES LABORALES	
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	NÚMERO DE PERSONAL
PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN 728	78
PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN CAS	128
TOTAL	206





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Instituto Geofísico del Perú

“Año de la Consolidación de Grau”

POBLACIÓN POR RÉGIMEN LABORAL Y UNIDAD ORGÁNICA

POBLACION IGP				
ORGANO DE LINEA	SUBDIRECCION	UNIDADES	PERSONAL 728	PERSONAL CAS
PRESIDENCIA EJECUTIVA	PRESIDENCIA		2	1
	SECRETARIA GENERAL		0	1
	DIRECCION CIENTÍFICA		1	0
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL			0	2
DIRECCION CIENTIFICA	SUB DIRECCION DE CIENCIAS DE LA TIERRA SOLIDA	UNIDAD DE SISMOLOGIA	14	23
		UNIDAD DE INGENIERIA SISMICA		
		UNIDAD DE GEODINAMICA		
		UNIDAD DE GEODESIA ESPACIAL		
	SUB DIRECCION DE CIENCIAS DE LA ATMOSFERA E HIDROSFERA	UNIDAD DE CLIMATOLOGIA	14	14
		UNIDAD DE OCEONOGRAFIA		
		UNIDAD DE HIDROLOGIA Y SUELOS		
		UNIDAD DE FISICA ATMOSFERICA		
	SUBDIRECCION DE REDES GEOFISICAS	UNIDAD DE INGENIERIA DE CAMPO	12	30
	SUBDIRECCION DE GEOFISICA Y SOCIEDAD	UNIDAD DE COMUNICACIONES	5	7
		UNIDAD DE DIMENSION HUMANA		
		UNIDAD DE ASUNTOS ACADEMICOS		
UNIDAD PLANETARIO				
SECRETARIA GENERAL	OFICINA DE ADMINISTRACION	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	11	19
		UNIDAD DE CONTABILIDAD		
		UNIDAD DE TESORERIA		
		UNIDAD DE LOGISTICA		
		UNIDAD DE COOR. ADM DE ANCON		
	OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y DATOS GEOFISICOS	UNIDAD DE BANCO NACIONAL DE DATOS GEOFISICOS	2	4
		UNIDAD DE INGENIERIA DE SOFTWARE		
		UNIDAD DE OTI		
	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		2	2
	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA		0	2
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA			6	11
OBSERVATORIO DE HUANCAYO			8	6
OBSERVATORIO VULCANOLOGICO DEL SUR			1	6
TOTALES			78	128





2.5 VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

El alcance del PDP implica a servidores públicos de los regímenes laborales 728 y 1057.

Los funcionarios y los servidores de confianza podrán acceder únicamente a los eventos de formación laboral.

INFORMACION SOBRE LOS CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A CAPACITAR Y DESARROLLAR

3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)

El levantamiento de información se inició con una reunión donde se explicó la metodología para levantar las necesidades de capacitación del personal con los jefes de las unidades orgánicas y la Dirección Técnica.?

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) se utilizó un formato (Anexo 1) que tiene como fin identificar los principales obstáculos que cada área tiene para cumplir sus objetivos y cuál sería la necesidad de capacitación para superarlos.

Otra característica importante del DNC es que los responsables de las Sub Direcciones, Oficinas y Unidades indicaban los cursos necesarios, con diferentes prioridades, del 1 al 5, donde 5 es la prioridad más alta y 1 la menos importante. Precisamos que para el periodo 2016 restan como pendientes las de priorización 3, 2 y 1.

De este levantamiento de información, se determina la siguiente estructura de capacitación que está conformado por 5 categorías:

Gestión Pública:

El fortalecimiento de los conocimientos técnicos de la gestión pública contribuye a la mejora de los procesos institucionales.

Competencias y Clima laboral:

Como apoyo al desarrollo de los órganos institucionales, las capacitaciones y eventos de sensibilización fomentan la orientación a resultados, productividad, apertura al cambio y el trabajo en equipo, entre otros factores, en las personas que lo componen.

Informáticos, idiomas y otros:

Mejora de destrezas técnicas para una adecuada gestión de los recursos tecnológicos informáticos y de las comunicaciones internas y hacia afuera.



**Seguridad:**

Orientado al cumplimiento de las normas de seguridad ocupacional, informática o de protección del patrimonio institucional.

Específicos Técnicos:

Orientados a fortalecer, actualizar o mejorar los conocimientos técnicos que el personal necesita para cumplir adecuadamente con sus funciones.

3.2 COMPETENCIAS PERSONALES

Las competencias son el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten al trabajador tener un desempeño superior en su puesto de trabajo. Las competencias pueden ser medidas y desarrolladas.

Bajo este concepto se desarrolló el Manual de Puestos con todas aquellas competencias necesarias para soportar la estructura y estrategia institucionales.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION 2016

Se realizan en base a los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

Fortalecimiento de Capacidades:

Analiza el nivel de conocimiento y especialización del personal científico y técnico de la organización en los diversos campos de investigación geofísica.

Buscando obtener gente con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio nacional e internacional.

Calidad en la Gestión Institucional:

Enfoque que analiza el nivel de calidad presente en todas las actividades de la institución y, principalmente en sus actividades de gestión. Se entiende, por lo tanto, que la calidad en la gestión institucional busca promover sinergias y mejores flujos de interacción e información entre áreas.

Obteniendo una gestión orientada a resultados que permita mejorar el desarrollo e imagen de la Institución.

Generación de Conocimientos Científicos:

Busca analizar la capacidad del IGP para producir nuevo conocimiento sobre materia geofísica y expandirlo mediante el uso de sus recursos.





Aprovechando las condiciones y medios relacionados con temas de interés nacional.

4.1 OBJETIVO GENERAL:

Brindar a los servidores públicos la capacitación suficiente para fortalecer sus capacidades técnicas y personales necesarias para soportar la estrategia institucional del Instituto Geofísico del Perú en su rol previsor y de mitigación de desastres naturales y de orden antrópico.

4.2 LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA EL 2016:

- Desarrollar conocimientos técnicos especializados en todos los niveles institucionales, con énfasis en los órganos de línea.
- Desarrollar conocimientos y habilidades en gestión pública prioritariamente para los servidores públicos administrativos.
- Potenciar la capacitación interna de procesos y procedimientos administrativos en el marco del tránsito a la Ley del Servicio Civil.

4.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION:

De orientación: Referido a la actualización de conocimientos necesarios para la realización de las funciones específicas del trabajo.

De preventiva y correctiva: Orientada a mejorar capacidades del personal para adecuarse a las funciones que reciban o las nuevas asignadas.

TIPOS DE CAPACITACIÓN:

Capacitación externa:

Para nuestros fines, será cuando sea conducida por un capacitador externo al IGP.

Capacitación interna:

Se efectuará dentro de las instalaciones de la institución por un expositor del IGP. Esta podrá ser presencial o también online.

Capacitación programada:

Eventos programados con anticipación.

Capacitación no programada:

Eventos relevantes brindados por auspiciadores, proveedores o terceros que hayan surgido en el devenir de las actividades.





El presupuesto inicial aprobado para el año 2016 y designado para capacitación tanto interna como externa ha sido de S/. 61,870.00 nuevos soles.

METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

Una vez brindada la capacitación se debe evaluar si es que está cumpliendo con los objetivos previstos. Se evaluará si mejoran las competencias necesarias previstas y si se están superando los obstáculos definidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Para evaluar la efectividad de la capacitación se deberán medir lo siguiente aspectos:

Satisfacción de la capacitación:

Dirigido al personal que recibió la capacitación en términos de calidad del capacitador, impacto recibido y contenido desarrollado.

Evaluación de aprendizaje del contenido y si se aplica en el puesto de trabajo.

Eficacia de la capacitación:

Para aquellos eventos razonablemente factibles de ser medidos, se evaluará si la capacitación es eficaz en relación con su diagnóstico inicial.





PROGRAMACION:

Para realizar la respectiva programación de la capacitación del ejercicio 2016 del IGP se prefirió los siguientes parámetros:

- Capacitaciones con prioridades 3 y 2 del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Capacitaciones internas con costo cero.





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geofísico del Perú

“Año de la Consolidación de Grau”

ANEXOS





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geofísico del Perú

“Año de la Consolidación de Grau”

FORMATO 1: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE METAS DEL PDP





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geofísico del Perú

“Año de la Consolidación de Grau”

**FORMATO 2: PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 2016 RESUMEN DE DIAGNOSTICO
DE NECESIDADES DE CAPACITACION PRIORIDAD 2 y 3 – 2016)**



FORMATO 2
RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (PRIORIDAD -2), 2016

AREA	IDENTIFICACION DE PROBLEMAS U OBSTACULOS	CLASIFICACION DE PROBLEMAS			COMPETENCIAS REQUERIDAS			NIVEL DE NECESIDAD			MALLA CURRICULAR			TIPO DE CAPACITACION (Interna / Externa)	NOMBRE DE BENEFICIARIOS	DETALLE	INVERSION POR ACCION			
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Individual o Grupal	Desempeño en el cargo o función	Tipo de acción organizacional	¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	Modalidad (Individual, presencial)	Nº de hrs.	Prioridad				A cuantos trabajadores alcanzara el tema específico requerido	Costo S/ (unitario)	Costo S/ Total Inicial	ANO - PRESUPUESTO
Organos de apoyo	Demoras en los tramites de desaduanaje.	x		x	x		x							Externa	Oficina de Administración	2	1	1,000.00	1,000.00	2015
Organos de apoyo	Mejora continua	x		x	x			x						Externa	Oficina de Administración	2	5	400.00	2,000.00	2015
Organos de apoyo - Organos de asesoramiento	Mejora continua.	x			x									Externa	Oficina de Administración - Oficina de Asesoría Jurídica	2	5	1,000.00	5,000.00	2014
Organos de Linea	Falta de redacción adecuada	x		x				x						Externa	Sub Dirección de Ciencias de la Tierra Sólida - Sub Dirección de Hidrología - Geofísica & Sociedad	2	120	100.00	12,000.00	2016
Organos de Linea	Mejora de gestión de proyectos	x			x									Externa	Sub Dirección de Ciencias de la Tierra Sólida - Sub Dirección de Ciencias de la Atmósfera e Hidrología - Geofísica & Sociedad.	2	8	750.00	6,000.00	2016
S/ 26,000.00																				



RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (PRIORIDAD -3) 2016

AREA	IDENTIFICACION DE PROBLEMAS U OBSTACULOS	CLASIFICACION DE LOS PROBLEMAS		COMPETENCIAS REQUERIDAS			NIVEL DE NECESIDAD		MALLA CURRICULAR		TIPO DE CAPACITACION [INTERNA / Externa]	DETALLE	INVERSION POR ACCION		
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Individual o Grupal	Desempeño en el cargo o función	Organizacional	¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema? (curso, taller, seminario, programa, diplomado)			Modalidad (Individual/semipresencial)	Nº de hrs.	Costo S/ (unitario)
Organo de apoyo	Mejora continua	x		x		x		x		Enfoque en resultados y objetivos	Externa	3	20	388.00	7,760.00
Organo de apoyo	Mejora continua	x		x		x		x		Productividad personal y toma de decisiones	Externa	3	20	388.00	7,760.00
Organo de apoyo	Falta de capacitación en el manejo de los Sistemas de Remuneraciones (SIAF)	x		x		x		x		SIAF	Externa	3	3	450.00	1,350.00
Comité de Tránsito a la Ley del Servicio Civil y adicionales	Tránsito a la Ley del Servicio Civil	x		x		x		x		Transferencia de información BDO - Servir al (GP)	Externa	3	10	320.00	3,200.00
Organo de apoyo - Organo de asesoramiento	Mejora continua	x		x		x		x		Control Interno - Marco Normativo	Externa	3	3	600.00	1,800.00
Organo de apoyo - Organo de asesoramiento	Mejora continua	x		x		x		x		Presupuesto Público	Externa	3	2	350.00	700.00
Organo de apoyo	Mejora continua	x		x		x		x		Herramientas para programación y aplicaciones web	INTERNA	3	3	0.00	0.00
Organo de apoyo	Bajo concepto sobre la importancia en la Gestión de Seguridad de la información en el IGP	x		x		x		x		Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) basado en la norma ISO 27001:2013	Externa	3	2	1,800.00	3,600.00
Organo Descentralizado	Poco conocimiento de los procedimientos administrativos del IGP	x		x		x		x		Charla sobre procedimientos administrativos del IGP	INTERNA	3	2	0.00	0.00
Organo de línea	Insuficiente capacidad para la estadística analítica e inferencial	x		x		x		x		Estadística aplicada a ciencias atmosféricas usando software libre (R, Octave, etc)	INTERNA	3	15	0.00	0.00
Organo de línea	Mejor uso de programas SIG ArcGIS para estandarizar conocimientos en el área	x		x		x		x		ArcGIS	INTERNA	3	20	0.00	0.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Incertidumbre frente al cambio - Ley del Servicio Civil	x		x		x		x		Sensibilización ante el cambio - Tránsito a la Ley del Servicio Civil - Grupo de 20, 2 Horas - Cada uno 500	Externa	3	360	13.89	6,000.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Ergonomía (2 hrs)	Externa	3	30	18.67	560.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Trabajo Seguro (2 hrs)	Externa	3	30	18.67	560.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Charla de lucha contra incendios (1 Hora)	Externa	3	30	16.67	500.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Charla de primeros auxilios (1 Hora)	Externa	3	30	16.67	500.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Simulacro de primeros auxilios (3 Horas)	Externa	3	15	60.00	900.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		EFP	Externa	3	30	18.67	560.00
Organo de apoyo	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Riesgo eléctrico	Externa	3	10	66.00	660.00
Alta Dirección- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Línea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional	x		x		x		x		Trabajos en altura	Externa	3	10	66.00	660.00

S/ 35,870.00





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geofísico del Perú

“Año de la Consolidación de Grau”

**FORMATO 3: CAPACITACIONES CON PRIORIDADES 3 y 2 DEL DIAGNÓSTICO DE
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.**



RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (PRIORIDAD 3-2-1) 2016 - PROPUUESTO

ORGANOS	IDENTIFICACION DE PROBLEMAS U OBSTACULOS	CLASIFICACION DE LOS REQUERIDOS				COMPETENCIAS REQUERIDAS				NIVEL DE NECESIDAD				MALLA CURRICULAR				TIPO DE CAPACITACION (INTERNA / Externa)	DETALLE	INVERSION POR ACCION		AÑO - PRESUPUESTO
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Individual o Grupal	Desempeño en el cargo o función	Organizacional	Tipo de acción (curso, taller, seminario, programa, diplomado)	Modalidad (Individual, semipresencial, presencial)	Nº de hrs.	¿Cuáles son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?			¿Cuales son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	Costo S/. (unitario)	
Organo de apoyo	Mejora continua		x			x					x								388.00	7,760.00	2016	
Organo de apoyo	Mejora continua		x			x					x								388.00	7,760.00	2016	
Organo de apoyo	Demoras en los tramites de desaduanaje	x									x								1,000.00	1,000.00	2015	
Organo de apoyo	Falta de capacitación en el manejo de los Sistemas de Remuneraciones (SIAF)	x				x					x								400.00	2,000.00	2015	
Organo de apoyo - Organo de asesoramiento	Mejora continua	x				x					x								450.00	1,350.00	2015	
Comité de Tránsito a la Ley del Servicio Civil y adicionales	Tránsito a la Ley del Servicio Civil		x			x					x								320.00	3,200.00	2016	
Organo de apoyo - Organo de asesoramiento	Mejora continua		x								x								600.00	1,800.00	2016	
Organo de apoyo - Organo de asesoramiento	Mejora continua		x								x								350.00	700.00	2016	
Organo de línea	Falta de redacción adecuada	x									x								100.00	12,000.00	2016	
Organo de línea	Mejora de gestión de proyectos	x									x								750.00	6,000.00	2016	
Organo de apoyo	Mejora continua		x								x								0.00	0.00	2015	
Organo de apoyo	Bajo concepto sobre la importancia en la Gestión de Seguridad de la información en el IGP		x								x								1,800.00	3,600.00	2015	
Organo Descentralizado	Poco conocimiento de los procedimientos administrativos del IGP		x								x								0.00	0.00	2016	
Organo de línea	Insuficiente capacidad para la estadística analítica e inferencial		x								x								0.00	0.00	2016	
Organo de línea	Mejor uso de programas SIG- ArcGis, para estandarizar conocimientos en el área		x								x								0.00	0.00	2015	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Incidencia frente al cambio - Ley del Servicio Civil		x								x								13.89	5,000.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								18.67	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								18.67	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								16.67	500.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								16.67	500.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								60.00	900.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								18.67	560.00	2016	
Organo de apoyo	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	
Alta Direccion- Organo Asesoramiento- Organo Apoyo- Organo Linea- Organo Descentralizados	Seguridad y Salud Ocupacional		x								x								56.00	560.00	2016	



FORMATO 4: CAPACITACIONES INTERNAS CON COSTO CERO.



RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (PRIORIDAD 3) 2016 - PROPUESTO - COSTO CERO

ORGANOS	IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS U OBSTÁCULOS	CLASIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS			COMPETENCIAS REQUERIDAS			NIVEL DE NECESIDAD	MALLA CURRICULAR			TIPO DE CAPACITACION (Interna/Externa)	NOMBRE DE BENEFICIARIOS	DETALLE		INVERSION POR ACCIÓN		AÑO - PRESUPUESTO
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Individual o Grupal		Desempeño en el cargo o función	Tipos de acción (curso, taller, seminario, programa, diplomado)	¿Cuáles son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?			Modalidad (Individual, presencial)	Nº de hrs.	Costo S/ (unitario)	Costo S/ Total Inicial	
Organo de apoyo	Mejora continua		X		X		X	Individual o Grupal			Elica Publica		Oficina de Administración	3	3	0.00	0.00	2016
Organo de apoyo	Mejora continua		X		X		X	Individual o Grupal			Sistema Nacional de Abastecimiento		Oficina de Administración	3	3	0.00	0.00	2016
Organo de apoyo	Mejora continua		X		X		X	Individual o Grupal			Sistema Nacional de Recursos Humanos		Oficina de Administración	3	3	0.00	0.00	2016
Organo de apoyo	Mejora continua		X		X		X	Individual o Grupal			Herramientas para programación y aplicaciones web		Oficina de Tecnología de la Información y Datos Geofísicos	3	3	0.00	0.00	2016
Organo Descentralizados	Poco conocimiento de los procedimientos administrativos del IGP.		X		X		X	Individual o Grupal			Charla sobre procedimientos administrativos del IGP		Radio Observatorio de Jicamarca	3	2	0.00	0.00	2016
Organo de línea	Insuficiente capacidad para la estadística analítica e inferencial		X		X		X	Individual o Grupal			Estadística aplicada a ciencias atmosféricas usando software libre (R, Octave, etc.)		Sub Dirección de Ciencias de la Tierra Sólida - Sub Dirección de Ciencias de la Atmósfera e Hidrosfera	3	15	0.00	0.00	2016
Organo de línea	Mejor uso de programas SIG: ArcGIS, para estandarizar conocimientos en el área	X			X		X	Individual o Grupal			ArcGIS.		Sub Dirección de Ciencias de la Tierra Sólida - Sub Dirección de Ciencias de la Atmósfera e Hidrosfera.	3	20	0.00	0.00	2016
																		2016
																		S/ 0.00



INFORME No 01-COMITÉ-PDP-IGP/2016



PARA : Dr. Ronald Woodman Pollitt
Presidente Ejecutivo del IGP

ASUNTO : Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del
Instituto Geofísico del Perú.

FECHA : 26 de Enero de 2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de elevar para su evaluación y de considerarlo pertinente, suscripción, la resolución aprobando el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del IGP, aprobado por el Comité Responsable de la elaboración del PDP de la entidad, designando mediante Resolución de Presidencia No 084-IGP/2011 de fecha 07.04.2011.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Macharé'.

Dr. José Enrique Macharé Ordoñez
Comité Responsable de la Elaboración del PDP
Instituto Geofísico del Perú

