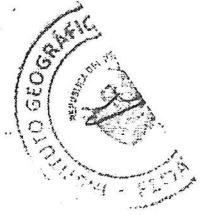


0-240
ROMULO
Jefe del Centro de Capacitación



del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4 del artículo 6 de la referida Directiva desarrolla el Ciclo del Proceso de Capacitación, el cual tiene como primera etapa la de Planificación, y a su vez, esta etapa contiene cuatro fases, siendo la última de ellas la de "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas";

Que, el numeral 6.4.1.4 del artículo 6 de la mencionada Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Además, establece que su elaboración parte del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y que su vigencia es anual;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 079-2018/IGN de fecha 08 de mayo de 2018, se resolvió la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Geográfico Nacional (2018-2022);

Que, mediante documento del visto, el presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del IGN señala que se ha elaborado el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas Anual del Instituto Geográfica Nacional para el AF - 2018, de acuerdo a la normatividad vigente sobre el particular;

Que, de acuerdo a la Ley N° 27292 "Ley del Instituto Geográfico Nacional" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005 – DE/SG, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo N° 1025, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y en uso de las atribuciones conferidas por Resolución Suprema N° 193-2017-DE/EP del 28 de diciembre de 2017; y,

Estando a lo propuesto por el señor Coronel Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Geográfico Nacional.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Plan de Plan de Desarrollo de Personas Anual del Instituto Geográfico Nacional para el AF-2018 que como anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe; de conformidad con lo dispuesto en el numeral



SECRETARÍA NACIONAL DE DEFENSA
OFICINA GENERAL DE ASISTENCIA
Jefe de Oficina

8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3°.- Disponer a la Oficina de Estadística e Informática, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Instituto Geográfico Nacional.

Regístrese, comuníquese y publíquese.



O-213934567-B
MARCOS RODRIGUEZ MONGE
General de Brigada
Jefe del Instituto Geográfico Nacional



CERTIFICO QUE LA PRESENTE COPIA FOTOSTÁTICA
REPRODUCE FIDELMENTE EL ORIGINAL
VERIFICADO EN EL OFICIO DE LA FEDEATARIA

Surquillo, 17 AGO 2018 del



[Signature]
DNI N° 70130211
SUSAN STEFANY CONTINERAS YASILA
CAS
FEDATARIA DEL IGN

ANEXO

(RESOLUCION JEFATURAL N°..... DEL 17 DE AGOSTO DE 2018)




**PLAN DE DESARROLLO DE
PERSONAS ANUAL
2018**

INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL



CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	4
1.1 BASE LEGAL.....	4
1.2 MISIÓN INSTITUCIONAL.....	4
1.3 VISIÓN INSTITUCIONAL.....	5
1.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 2019 – 2021.....	5
1.5 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD.....	6
II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.....	7
3.1 OBJETIVOS	7
3.2 ESTRATEGIAS.....	8
IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	8
V. PRIORIDADES DE LA CAPACITACIÓN.....	9
VI. RESPONSABILIDADES	10
VII. ANEXOS.....	11-13



PRESENTACION



El Instituto Geográfico Nacional, ente rector de la cartografía en el Perú, tiene sus inicios con la creación del Servicio Topográfico en 1906, como parte del Estado Mayor General del Ejército, iniciándose con ello la capacitación de militares en geodesia y topografía. Posteriormente en 1944, el Servicio Geográfico del Ejército cambió de denominación a Instituto Geográfico Militar (IGM), continuando la importante tarea de elaboración de la Carta Nacional, empleando como nuevo insumo las fotografías aéreas. Finalmente, mediante el Decreto Legislativo N° 130 del 12 de junio de 1981, el IGM pasó a denominarse Instituto Geográfico Nacional (IGN), dadas las nuevas responsabilidades como organismo encargado de planear, dirigir, normar y ejecutar las actividades, geográficas y cartográficas de Perú.



De conformidad con los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 307-2017-SERVIR/PE, las entidades del Estado deben realizar el tránsito de conformidad a la Ley Servir para el AF-2019. En ese sentido, el Instituto Geográfico Nacional ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de Personas Anual 2018, según las normativas de SERVIR a fin de desarrollar las competencias en nuestro personal con el objetivo de lograr el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la entidad.



El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) está dirigido al personal que labora en el Instituto Geográfico Nacional, de los diversos regímenes laborales y debe definir los Objetivos y las Estrategias de Capacitación para su implementación de acuerdo al Artículo N° 135 del REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057. Asimismo, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores del IGN a fin de brindar productos y servicios de calidad al Estado y a los ciudadanos, orientado a una mejora continua de la entidad, acorde con la Política de Modernización de la Gestión Pública del Estado.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO
NACIONAL (2018)**

I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 BASE LEGAL

- Ley N° 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas y sus modificatorias
- Decreto Supremo N° 007-2005-DE/SG, que aprueba el reglamento de la Ley N° 28359 y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1144, que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Supremo N° 014-2013-DE, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1144.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva de Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

1.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto Geográfico Nacional planea, dirige, norma y ejecuta actividades relacionadas con la Geomática, actualizando la base de datos geográfica-cartográfica; en concordancia con la infraestructura de datos espaciales de Perú; a fin de mantener

permanentemente actualizada su cartografía básica oficial, para los fines de desarrollo y defensa nacional (PEI Reformulado 2015-2018).

1.3 VISIÓN INSTITUCIONAL

Ser una entidad estratégica rectora y líder a nivel nacional en la generación, administración y validación de datos geográficos – cartográficos, con tecnología de vanguardia, que satisfaga la demanda de información confiable para la sociedad peruana (PEI Reformulado 2015-2018).

1.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 2015 - 2018

El IGN ha elaborado el Plan Estratégico Institucional Reformulado 2015 – 2018, el cual fue aprobado con Resolución Jefatural N° 033ª-2015-IGN/OGPP del 24 de marzo de 2015, el cual contiene los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI):

OEI.01: Generar cartografía básica oficial del país.

OEI.02: Impulsar el desarrollo científico y tecnológico del IGN.

OEI.03: Fortalecer la posición del IGN como ente rector de la información geoespacial en el país.

OEI.04: Promover la constante capacitación del personal en los diferentes aspectos inherentes a su desarrollo humano, profesional y ocupacional.

1.5 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

Las diversas capacitaciones que brinda el Instituto Geográfico Nacional serán dirigidas al personal militar en situación de actividad que labora en la entidad, así como a los trabajadores civiles que pertenezcan a los siguientes regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057.

El efectivo del Personal Militar y Civil que labora en el IGN en el AF-2018 es el siguiente:

Tabla 1 : Régimen del personal que trabaja en el IGN

Nº	PERSONAL/REGIMEN	RÉGIMEN LABORAL	EFFECTIVO
01	Personal Militar (Oficiales, Supervisores, Técnicos y Suboficiales)	Ley Nº 28359 y DL Nº 1144	124
02	Personal Civil de Carrera Administrativa (Empleados Civiles del Ejército)	Decreto Legislativo Nº 276	11
03	Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	Decreto Legislativo Nº 1057	51

Tabla 2 : Personal civil por Unidades Orgánicas

Nº	AREA LABORAL	DL Nº1057 (CAS)	DL Nº276 (EECC EP)	TOTAL
1	Contabilidad	3	0	3
2	Relaciones Públicas	1	1	2
3	Control de Calidad	2	0	2
4	Servicios Generales	13	6	19
5	Asesoría Jurídica	1	0	1
6	Recursos Humanos	1	1	2
7	Abastecimiento	2	0	2
8	Comercialización	1	1	2
9	Tesorería	1	0	1
10	SIG	8	1	9
11	Fotogrametría	2	0	2
12	Planeamiento y Presup	1	0	1
13	Estadística e Informática	7	0	7
14	Control Institucional	2	0	2
15	Geodesia	2	0	2
16	Escuela Cartográfica	0	1	1
17	Registro y Archivo	2	0	2
18	Demarcación territorial	2	0	2
		51	11	62

II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el IGN se han realizado grupos de trabajo con el personal de directores, jefes y personal técnico de apoyo, donde se plasmó la metodología para llevar a cabo la identificación de las necesidades de capacitación del personal de la entidad.

Para el Diagnóstico de Necesidades y la elaboración de la Matriz de Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), se realizaron las siguientes acciones:

- Mesas de trabajo con el personal de directores, jefes y personal técnico de apoyo, involucrados en la elaboración del PDP.
- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación de las diferentes áreas de la entidad.
- Validación de la Información por la Unidad de Recursos Humanos del IGN.
- Elaboración del Diagnóstico de Necesidades y Matriz de Capacitación del IGN.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN ANUAL

Los objetivos y estrategias de capacitación anual del IGN se orientan al cierre de brechas de capacitación para el efectivo cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el PEI 2015 - 2018 del IGN, los cuales se detallan a continuación:

3.1 Objetivos de Capacitación Anual

- OC.01: Desarrollar conocimientos técnicos especializados

Este objetivo permitirá el cumplimiento de los más altos estándares de producción de información geoespacial, alineada a la evolución tecnológica y a los estándares técnicos internacionales.

- OC.02: Desarrollar conocimientos y habilidades en gestión pública

Este objetivo está orientado a la capacitación de todo el personal administrativo de la entidad, el cual requiere adecuar los sistemas administrativos a los lineamientos de una administración pública moderna.

3.2 Estrategias de Capacitación Anual

La Capacitación se llevará a cabo teniendo en cuenta lo siguiente:

- EC.01: Determinación de las brechas de capacitación en las fases de orientación, prevención y corrección en forma permanente, debiendo ser recepcionado por el Sistema de Gestión de la Capacitación.
- EC.02: Implementación de mecanismos y acciones de evaluación del personal capacitado que aseguren la calidad de dicha capacitación.
- EC.03: Implementación de mecanismos y acciones que aseguren una retribución del personal capacitado a la Institución, posterior a la capacitación recibida.

IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación tendrá una evaluación para monitorear su alcance, así como los indicadores que midan el impacto del mismo, siguiendo los siguientes pasos definidos:

- **Reacción:** Mide la satisfacción de los participantes respecto a la capacitación. Este nivel de satisfacción sirve para valorar los aspectos positivos de la capacitación y mejorarlas en el futuro.
- **Aprendizaje:** Mide los conocimientos adquiridos después de la capacitación, así como el grado de asimilación de los participantes, permitiendo identificar las brechas de la capacitación y mejorarlas.
- **Aplicación:** Como su nombre lo indica, en este paso se mide la incidencia de la aplicación de las capacitaciones previas en el trabajo diario que se realiza en la entidad.

- **Resultado:** Es el paso más importante de todos. Mediante una correcta medición se podrá identificar y apreciar mejor las capacitaciones realizadas, cuáles reforzar, qué capacitaciones incluir y cuáles obviar. Por lo tanto, al final se medirá el impacto en la Unidad u Oficina orgánica como tal.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación a emplearse serán los siguientes:

- Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas
- Resultados comparativos del número de participantes al ingreso y culminación del evento de capacitación.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
- Requerimiento de informes de los trabajadores que han participado en forma individual en eventos de capacitación.
- Taller de difusión de conocimientos donde el personal beneficiado, dará una exposición de los conocimientos adquiridos en la capacitación que ha participado.

V. PRIORIDADES DE LA CAPACITACIÓN

Para realizar la programación de la capacitación se tomarán en cuenta los siguientes parámetros:

- **Capacitaciones con prioridad A:** Necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- **Capacitaciones con prioridad B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.
- **Capacitaciones con prioridad C:** Requerimientos originados para el cierre de brechas identificados en los diagnósticos institucionales o planes de mejora de los servicios.

VI. RESPONSABILIDADES

- Directivos: Impulsar la capacitación del personal con miras al desarrollo personal y profesional, en cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales, mediante la aplicación de su conocimiento en sus respectivos puestos de trabajo.
- Personal capacitado: Cumplir los compromisos derivados de la capacitación en el marco del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Oficina de Recursos Humanos: Cumplir con lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Verificar que los objetivos de capacitación se orienten al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales. Asimismo, gestionar el presupuesto para asegurar la capacitación planificada del personal. Por otro lado, informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar las brechas de capacitación.

VII. ANEXOS

- Determinación de metas e indicadores al Plan de Desarrollo de Personas Anual del IGN (2018).
- Matriz de Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas Anual del IGN (2018).



O -213934567- B+
MARCOS RODRIGUEZ MONGE
General de Brigada
Jefe del Instituto Geográfico Nacional

ANEXO N° 1: (DETERMINACION DE METAS E INDICADORES) AL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL DEL IGN 2018)

N/O	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	META	INDICADORES 2018
1	Desarrollar conocimientos técnicos especializados, permitirá el cumplimiento de los más altos estándares de producción de información geoespacial, alineada a la evolución tecnológica y a los estándares técnicos internacionales.	70 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° de personal técnico especialista con necesidades de capacitación
3	Desarrollar conocimientos y habilidades en gestión pública, objetivo orientado a la capacitación de todo el personal administrativo de la entidad, el cual requiere adecuar los sistemas administrativos a los lineamientos de una administración pública moderna.	30 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° total del personal del IGN con necesidades de capacitación



O - 213934567 - B+
MARCOS RODRIGUEZ MONCE
 General de Brigada
 Jefe del Instituto Geográfico Nacional

(Handwritten signatures and initials)

MATRIZ DE CAPACITACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL (2018)


N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANT TOT BENE F	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRICRIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	MONTO TOTAL	
												COSTOS DIRECT OS	COSTOS INDIRECT OS
01	OA/UBAS	TÉCNICOS	CHAPONAN, J.; REMENTERIA, J.; MARIBEL, O.; YAGUA, M.	3	B4. ADMINISTRACIÓN	GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (13 DÍAS)	4,000	
02	OA/OPP	JEFE TÉCNICOS	VARIOS	6	B1. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (04 DÍAS)		
03	OA/USERGE	TÉCNICO SANIDAD	CRUZ, C.	1	B2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	BRIGADA MEDICO TACTICA PARA EMERGENCIAS Y DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO-TALLER	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (16 DÍAS)		
04	DC	DIRECTOR. JEFES	VARGAS, J.; BRONDI, N.; CHIRE, J.	3	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	IMÁGENES SATELITALES Y APLICACIONES	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (05 DÍAS)		
05	DC/DF	JEFE DPTO	CHIRE CHIRA JOSÉ	1	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	TELEDETECCIÓN EN EL ÁMBITO GEOLOGICO Y MINERO	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (05 DÍAS)		
06	DC/DF	JEFE DPTO	CHIRE CHIRA JOSÉ	1	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	TELEDETECCIÓN Y RADIOMETRIA APLICADO EN ÁREAS URBANAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGO Y DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (01 DÍA)		
07	DC/DF	JEFE OPERADORES	VARIOS	5	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	PERCEPCIÓN REMOTA Y APLICACIONES DE IMÁGENES DEL SISTEMA SATELITAL PERUSAT-1	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (05 DÍAS)		
08	DC/DG	JEFE OPERADORES	VARIOS	8	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	PERCEPCIÓN REMOTA Y APLICACIONES DE IMÁGENES DEL SISTEMA SATELITAL PERUSAT-1	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (05 DÍAS)		
09	DC/ESC CART	JEFE OPERADORES	VARIOS	5	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	PERCEPCIÓN REMOTA Y APLICACIONES DE IMÁGENES DEL SISTEMA SATELITAL PERUSAT-1	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (05 DÍAS)		
10	DG/DT	OPERADORES	AMASIFUEN, J.; ROSALES, J.	2	E8. INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	PERCEPCIÓN REMOTA Y APLICACIONES DE IMÁGENES DEL SISTEMA SATELITAL PERUSAT-1	FORMACIÓN LABORAL	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (05 DÍAS)		

11	DC	JEFE, SUBJEFE, PROCESADOR R, OPERADOR	VARIOS	10	EB. INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	GEOPOSICIONAMIENTO (GNSS/CORS) SATELITAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (10 DÍAS)	
12	DG, OPP, UCOM	JEFE	VARIOS	5	EB. INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y DESARROLLO TECNOLÓGICO	CATASTRO	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL (04 MESES)	
TOTAL											4.000	



O-213934567-B
MARCOS RODRIGUEZ MONGE
 General de Brigada
 Jefe del Instituto Geográfico Nacional

[Handwritten signatures and initials]


O-160012-174-O+
VICTOR HAMANN MAGUINA
TTE CRL EP
Jefe de la Unidad de Personal



Resolución Jefatural

Surquillo, 10.8 MAY 2018

N° 079 - 2018/IGN

VISTO:

El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a la Ley N° 27292 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005 – DE/SG, el Instituto Geográfico Nacional - IGN es un Organismo Público Descentralizado del Sector Defensa, con personería jurídica de derecho público interno. Goza de autonomía técnica, administrativa y económica. Tiene por finalidad fundamental elaborar y actualizar Cartografía Básica Oficial de Perú, proporcionando a las entidades públicas y privadas la Cartografía que requieran para los fines de Desarrollo y Defensa Nacional;



Que, mediante la norma del visto, en el artículo 135° se establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles. El referido plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público. En el artículo 3° de la referida norma, se establece que, para la elaboración de los Planes de Desarrollo de Personas, la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos, un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos y un representante del personal de la entidad elegidos por ellos mismos;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad;

O-160012174-O*
VICTOR HAMANN MAGUINA
TTE CRL EP
Jefe de la Unidad de Personal

Que, con Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011SERVIR/PE del 21 de marzo de 2011, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, se norma que un representante de la entidad así como un alterno, serán elegidos mediante votación secreta por el personal que labora en la entidad, por lo que mediante Acta N° 007 de fecha jueves 03 de mayo de 2018, se eligió al personal CAS Joel COLLAO ACRA como representante de los trabajadores del IGN y al personal CAS Milagros HUANCARÉ MEDINA como representante alterno, para conformar el Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de personal del Instituto Geográfico Nacional, y;

Estando a lo propuesto por el señor Teniente Coronel EP Jefe de la Unidad de Personal del Instituto Geográfico Nacional.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personal del Instituto Geográfico Nacional, el cual estará integrado los miembros siguientes:

- Crl EP Jefe de la Oficina de Administración (Quien lo presidirá)
- Tte Crl EP Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
- My EP Jefe de la Oficina de Planeamiento
- CAS Joel COLLAO ACRA Representante del personal del IGN
- CAS Milagros HUANCARÉ MEDINA Representante Alterno

Artículo 2°.- El comité de la elaboración del Plan de Desarrollo del Personal tendrá como funciones lo siguiente:

- a) Definir el Plan de Trabajo para la elaboración de los PDP Quinquenal y Anualizado del IGN, atendiendo a los plazos establecidos en la Directiva de SERVIR.
- b) Solicitar y recopilar la información necesaria para la elaboración del PDP del IGN.
- c) Establecer el cronograma de reuniones en función de las necesidades de la entidad, considerando por lo menos cuatro reuniones anuales para la planificación, análisis de propuesta del PDP, aprobado y evaluación de resultados.
- d) Visar los PDP Quinquenal y Anualizado, y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación.
- e) Evaluar la procedencia de la propuesta de modificación del PDP Anualizado en los casos que corresponda.

Artículo 3°.- La Unidad de Recursos Humanos del IGN, hará entrega de una copia de la presente Resolución Jefatural a los miembros del Comité.

Artículo 4°.- Publíquese la presente Resolución en el portal del Instituto Geográfico Nacional.

Regístrese, comuníquese y archívese.



O-213934567-B
MARCOS ALBERT RODRIGUEZ MONGE
General de Brigada
Jefe del Instituto Geográfico Nacional