



INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

Resolución de Presidencia

N° 080-18-IPEN/PRES

Lima, 27 MAR. 2018

VISTO: El Informe N° 001-18-CPC-PDP del Comité de Planificación de Capacitación del IPEN, en el cual presenta el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018 del Instituto Peruano de Energía Nuclear – IPEN, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la misma que desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Recursos Humanos y cuya Finalidad es regular los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, resulta necesario aprobar el Plan de desarrollo de las Personas – PDP 2018, para los fines pertinentes;

De conformidad con lo establecido en los artículos 9 y 10 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano de Energía Nuclear, aprobado con Decreto Supremo N° 062-2005-EM;

Con los vistos del Director Ejecutivo; de la Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica; de la Directora de Oficina de Administración y del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos;

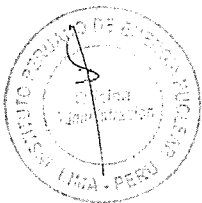
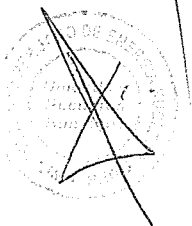
SE RESUELVE:

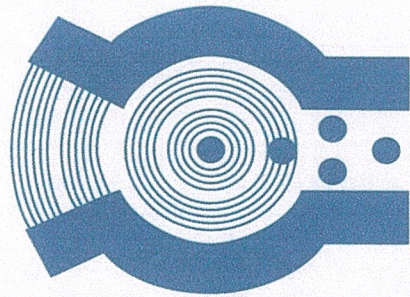
Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas –PDP 2018 del Instituto Peruano de Energía Nuclear – IPEN, cuyo texto, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Publicar la presente Resolución en la página web institucional.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

SUSANA PETRICK CASAGRANDE
Presidente
Instituto Peruano de Energía Nuclear





IPEN
INSTITUTO PERUANO
DE ENERGIA NUCLEAR

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

2018

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Peruano de Energía Nuclear”, es un documento de gestión institucional que contiene los principales lineamientos para el desarrollo del personal, que busca, implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública a través de acciones de capacitación, conforme se establece en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y los lineamientos emitidos por SERVIR.

La capacitación contribuye para mejorar la calidad de los servicios del Instituto Peruano de Energía Nuclear, es una estrategia para alcanzar los objetivos institucionales, además de aportar en la mejora continua del servidor público haciéndolo un personal eficiente y óptimo para el servicio del estado.

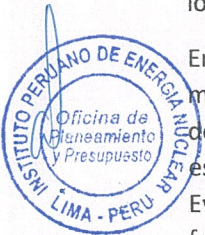
FUNDAMENTOS

El Instituto Peruano de Energía Nuclear, orienta sus objetivos a garantizar el uso seguro de la energía nuclear en el país. Generar y transferir conocimientos y tecnología en el área nuclear y afines. Promover el uso intensivo de las aplicaciones nucleares y afines en los sectores productivos y de servicios del país.

Las capacitaciones, se plantean con la finalidad del desarrollo profesional y técnico del servidor, orientando a mejorar la calidad de servicio a nuestros usuarios, con el fin de lograr los objetivos institucionales.

En el desarrollo del programa se han mejorado e implementado procesos, que deben de ir de la mano con el crecimiento del servidor público, en tal sentido se debe de optimizar la eficiencia del servidor en sus puestos de trabajo logrando así cerrar las posibles brechas que generen estas mejoras de procesos; es allí donde los jefes de unidades identifican mediante la Evaluación de Desempeño y el Diagnostico de Necesidades de Capacitación, en que debemos fortalecer y generar capacidades.

La Gestión de Recursos Humanos ha desarrollado la ejecución de un diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores, mediante la Evaluación de Desempeño y Encuestas de Necesidades de Capacitación), las mismas que nos permiten identificar las fortalezas y debilidades del servidor público en el desempeño de sus funciones.



BASE LEGAL

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.
- Decreto Legislativo N° 1025 del 21-06-2008. Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010- PCM. Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia de SERVIR N° 041-2011-SERVIR/PE del 21-03-11. Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal al Servicio del Estado (PDP).
- Ley N°30057 del 04-07-2013, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM del 13-06-2014, Aprueban Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

ASPECTOS GENERALES

De acuerdo al Manual de Organización y Funciones, se propone llevar adelante el ejercicio de su Misión, así como avanzar en el logro de su Visión, a partir del conjunto de Objetivos Estratégicos y de las expectativas de los Grupos de Interés los que se agrupan en cuatro Perspectivas del Modelo Balanced Scorecard, correspondiendo al PDP la Perspectiva Personas, que tiene por objeto contar con personal competente y comprometido; así como, fortalecer la integración, motivación y comunicación interna, vertical y horizontal .

Asimismo, el Manual de Organización y Funciones contiene los objetivos estratégicos del Instituto Peruano de Energía Nuclear, que es el adecuar el funcionamiento organizacional a las funciones determinadas en el reglamento de organizaciones y funciones – ROF, así como los retos que se presentan en el Instituto Peruano de Energía Nuclear, como institución pública encargada de normar, promover, supervisar y desarrollar la investigación y las aplicaciones nucleares, a aportar soluciones técnicas en el ámbito de su competencia a la mejora de la competitividad del país y la calidad de vida de la población.

En cumplimiento de lo anterior el Instituto Peruano de Energía Nuclear ha proyectado para el año 2018 a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anual 2018, realizar acciones de desarrollo de capacidades, que conlleven a una mejora de la calidad en el desarrollo de sus funciones, asesoramiento y asistencia técnica en los procesos.



MISIÓN INSTITUCIONAL

Normar, promover, supervisar y desarrollar la investigación y las aplicaciones nucleares y afines para mejorar la competitividad del país y la calidad de vida de la nación.

VISIÓN INSTITUCIONAL

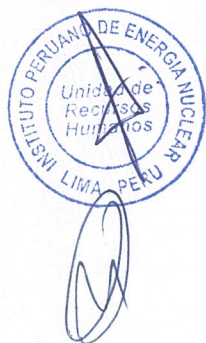
Institución de investigación y desarrollo reconocida internacionalmente por generar y transferir conocimiento científico y tecnológico que mejora la competitividad del país y el bienestar de la población, promueve el uso pacífico e intensivo de las aplicaciones nucleares y afines en los sectores productivos y de servicios. Regula y controla eficazmente el uso seguro de las radiaciones ionizantes.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- a. Garantizar el uso seguro de la energía nuclear en el país.
- b. Generar y Transferir conocimientos y tecnologías en el área nuclear y afines.
- c. Promover el uso intensivo de las aplicaciones nucleares y afines en los sectores productivos y de servicios del país.

FUNCIONES

- a. Planificar, promover y desarrollar la infraestructura científica y tecnológica necesaria para la aplicación de la energía nuclear y las áreas afines.
- b. Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y supervisar las investigaciones científicas, el desarrollo tecnológico y la innovación en el campo de la energía nuclear.
- c. Promover el uso y aplicaciones de la tecnología nuclear y afines, en los sectores productivos y de servicios.
- d. Regular, autorizar, controlar y fiscalizar el uso de fuentes de radiación ionizante relativos a seguridad radiológica y nuclear, protección física, salvaguardias y transporte de los materiales radiactivos y nucleares en el territorio nacional.
- e. Promover, coordinar, difundir, y participar en las actividades y eventos relacionados con las investigaciones científicas y el desarrollo tecnológico dentro y fuera del país.
- f. Producir y comercializar bienes y servicios resultantes de las investigaciones de las aplicaciones tecnológicas nuclear y las áreas afines.
- g. Promover, organizar y conducir programas de capacitación y transferencia tecnológica.
- h. Participar en eventos y reuniones relacionadas con la energía nuclear y las radiaciones ionizantes.
- i. Promover y gestionar la cooperación técnica con el Organismo Internacional de Energía Atómica y otras fuentes de cooperación similares.
- j. Participar en la representación del país ante los organismos internacionales en los asuntos relacionados con los fines institucionales.
- k. Asesorar al sector y a las entidades públicas y privadas en asuntos relacionados con la energía nuclear.
- l. Las demás funciones que se le asigne en el ámbito de su competencia.



ORGANIZACIÓN

Para el cumplimiento de sus funciones el Instituto Peruano de energía nuclear cuenta con la siguiente estructura orgánica el cual fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 062-2005-EM.

1. **Órgano de Alta Dirección** - Presidencia, Dirección Ejecutiva, Secretaria General.
2. **Órgano de Control Institucional** – Oficina de Control Institucional.
3. **Órgano de Asesoramiento** – Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
4. **Órgano de Apoyo** - Oficina de Administración.
5. **Órgano de Línea** - Dirección de Investigación y Desarrollo, Dirección de Producción, Dirección de Servicios, Dirección de Transferencia Tecnológica, Oficina Técnica de la Autoridad Nacional.

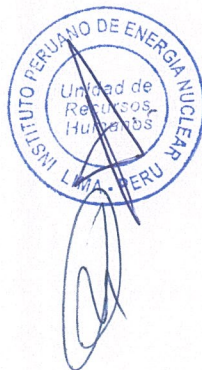
PERSONAL

El Instituto Peruano de energía nuclear cuenta con 301 trabajadores (al 30 de Noviembre 2017) agrupados en dos modalidades de contratación:

- Contrato a Plazo Indeterminado (CAP).
- Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Cuadro N° 1: Trabajadores por Modalidad de Contratación

MODALIDAD DE CONTRATO	Datos	
	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
Contrato a Plazo Indeterminado (CAP)	209	69.44%
Contrato administrativo de Servicios (CAS)	92	30.56%
TOTAL GENERAL	301	100.0%



Cuadro N° 02: Trabajadores por Unidad Orgánica

UNIDAD ORGANICA	CAS	CAP	TOTAL
PRESIDENCIA		2	2
SECRETARIA GENERAL	15	10	25
UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTARIA		2	2
UNIDAD DE DEFENSA NACIONAL Y SEGURIDAD FISICA		3	3
UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL		1	1
DIRECCION EJECUTIVA		2	2
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	2	4	6
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	6	1	7
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	3	3	6
UNIDAD DE PRESUPUESTO		1	1
UNIDAD DE RACIONALIZACIÓN		1	1
OFICINA DE ADMINISTRACION	1	2	3
UNIDAD DE CONTABILIDAD	1	3	4
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	1	2	3
UNIDAD DE LOGISTICA	20	19	39
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	2	6	8
UNIDAD DE TESORERIA	1	6	7
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO		3	3
SUB DIRECCION DE DESARROLLO TECNOLOGICO	1	6	7
SUB DIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	2	5	7
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	1		1
DIRECCION DE PRODUCCION	1	2	3
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE LA PLANTA DE PRODUCCION	12	33	45
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE REACTORES NUCLEARES	6	29	35
DIRECCION DE SERVICIOS		3	3
SUB DIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA	6	12	18
SUB DIRECCION DE SERVICIOS TECNOLOGICOS	1	15	16
SUBDIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA		2	2
DIRECCION DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	1	2	3
SUB DIRECCION DE GESTION DE LA TECNOLOGIA	3	9	12
SUB DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	2	5	7
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	4	3	7
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES		7	7
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION		5	5
TOTAL GENERAL	92	209	301



DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas PDP 2017

La Matriz de Requerimiento de Capacitación del PDP 2017 contenía 28 acciones de capacitación con un presupuesto de S/ 58,700.00 soles para cubrir 534 participaciones del personal con un volumen de 6,426 horas hombre, de las cuales, según los indicadores propuestos, se obtuvo la siguiente información:

1. El total de horas de capacitación fue de 3,328 horas, con una participación de 90 personas, mostrando un promedio de 36.9 horas de capacitación por participante.
2. El costo por horas hombre nos muestra un promedio de S/ 652.20 soles por participante.
3. Todas las acciones de capacitación se realizaron fuera del horario de trabajo.
4. Las acciones de capacitación del PDP 2017 muestran un 30% de participación de los trabajadores en función del total de personal de la Institución.

Se concluye que la ejecución del PDP 2017 se ejecutó en un 60% en relación a las acciones programadas, habiendo utilizado el 100% del presupuesto asignado.

Evaluación Diagnóstica del PDP 2018:

El Plan de Desarrollo de Personas fue elaborado mediante un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización e necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias y conocimientos, los cuales deben estar alineados a las funciones de los perfiles de puesto y/o a los objetivos estratégicos del IPEN. Como información base se contó con las necesidades de capacitación planteadas por todas las Unidades Orgánicas del IPEN.

Se consolidó toda la información en una sola Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, a fin de evaluar la pertinencia de los requerimientos de capacitación, teniendo en cuenta los criterios de: Beneficio de la Capacitación, Funciones del Servidor y Objetivos de la Capacitación.

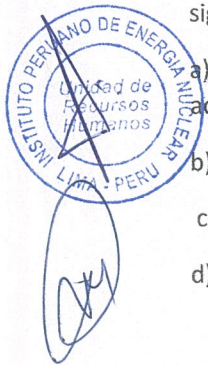
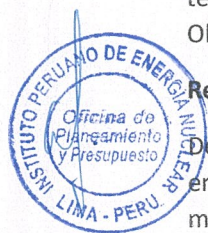
Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

De acuerdo a las necesidades de capacitación, algunas unidades orgánicas señalaron haber encontrado brechas en sus perfiles de puestos, las mismas que se esperan superarse de manera progresiva con la capacitación.

Seguimiento y Evaluación para la Capacitación del 2018:

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2018 se evaluará utilizando las siguientes herramientas:

- a) Formato de compromiso de Capacitación: deberá ser firmado por los servidores que accedan a ser beneficiarios de la capacitación.
- b) Encuestas de reacción: medirá expectativas de los participantes.
- c) Test de Aprendizaje: se medirá a través de pruebas de conocimiento.
- d) Test de Aplicación: para medir si los participantes aplican lo aprendido en la capacitación.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) INSTITUCIONAL – 2018

Efectuada la revisión de las diversas propuestas de acción de capacitaciones formuladas por las jefaturas y/o Direcciones de cada unidad orgánica a través de sus respectivos Diagnósticos de Necesidades de Capacitación - DNC, se propone el siguiente plan de acciones al que se contrae nuestra propuesta de Plan de Desarrollo de Personas Institucional 2018, según se detalla en el anexo N° 001 "Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del estado 2018"

Asimismo, se debe Mencionar que, Presidencia y Dirección Ejecutiva, manifestaron que no requieren acciones de capacitación en el ejercicio 2018

A la fecha de presentación del siguiente informe, no presentaron su Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el ejercicio 2018, los siguientes órganos:

La Sub Dirección de Operación de la Planta de Producción, la Unidad de Control Patrimonial, la Unidad de Logística y la Sub Dirección de Gestión del conocimiento, tal como se indica en el siguiente cuadro:

ORGANOS/OFICINAS	OBSERVACION
PRESIDENCIA	Entregado
DIRECCION EJECUTIVA	Entregado
SECRETARIA GENERAL	Entregado
UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL	Entregado
UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTARIA	Entregado
UNIDAD DE DEFENSA NACIONAL Y SEGURIDAD FISICA	Entregado
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	Entregado
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	Entregado
UNIDAD DE PLANEAMIENTO	Entregado
UNIDAD DE PRESUPUESTO	Entregado
UNIDAD DE RACIONALIZACION	Entregado
OFICINA DE ADMINISTRACION	Entregado
UNIDAD DE CONTABILIDAD	Entregado
UNIDAD DE TESORERIA	Entregado
UNIDAD DE LOGISTICA	No Entregado
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	Entregado
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	No Entregado
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	Entregado
SUB DIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	Entregado



SUB DIRECCION DE DESARROLLO TECNOLÓGICO	Entregado
DIRECCION DE PRODUCCION	Entregado
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE LA PLANTA DE PRODUCCION	No Entregado
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE REACTORES NUCLEARES	Entregado
DIRECCION DE SERVICIOS	Entregado
SUB DIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA	Entregado
SUB DIRECCION DE SERVICIOS TECNOLOGICOS	Entregado
DIRECCION DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Entregado
SUB DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	No Entregado
SUB DIRECCION DE GESTION DE LA TECNOLOGIA	Entregado
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	Entregado
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION	Entregado
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES	Entregado

COMPETENCIAS NECESARIAS

El Instituto Peruano de Energía Nuclear debe contar con servidores públicos competentes, eficientes y eficaces, motivados, íntegros, es por ello que el programa les ofrece buen ambiente de trabajo, en armonía, dándole trato correcto y velando por el bienestar del servidor y su familia. Logrando en los servidores del programa valores institucionales y profesionales.

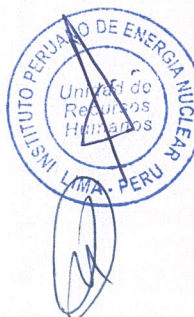
Competencias Institucionales:



Dirección y Orientación. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear, dirige sus actividades de promoción e investigación aplicada a través de Proyectos de interés socioeconómico, en armonía con las necesidades del país, incentivando la participación del sector privado, mediante la transferencia de tecnología.

Integridad y Comportamiento Ético. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear cumple con las normas establecidas por el programa y para los funcionarios públicos. Teniendo un comportamiento adecuado con el trato del usuario, con el manejo de información y con el respeto a la confidencialidad.

Respeto y Trabajo en Equipo. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de integrar esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales.



Competencias Específicas:

Organización y Planificación. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de gestionar de manera eficiente la ejecución de sus actividades cumpliendo las metas y plazos establecidos.

Relaciones Interpersonales. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de establecer y mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, los actores locales y los usuarios. Manteniendo una relación de respeto, logrando enfrentar de manera adecuada y coherente situaciones de tensión o de conflicto.

Liderazgo. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de promover y orientar las acciones de su equipo hacia el logro de objetivos, realizando seguimiento y supervisión al trabajo emprendido.

Trabajo Bajo Presión. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de trabajar en situaciones de presión de tiempo, de objetivos, en situaciones complejas o adversas; logrando manejar adecuadamente emociones y reacciones.

Orientación a resultados / motivación por el logro. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear, se autorregula en el trabajo, manejando con responsabilidad y efectividad sus objetivos. Maximiza el uso de los recursos financieros y organizacionales.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO

Objetivos de la Capacitación

- Contar con personal motivado y comprometido; Implementar un sistema de Recursos Humanos que aborde aspectos de motivación, empoderamiento, inteligencia emocional y aceptación al cambio.
- Fortalecer la identificación con la Institución, el compromiso y contar con un sistema eficiente de atención al cliente.
- Desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras.

Estrategias de la Capacitación

- Reconocer el trabajo de los servidores y realizar actividades de integración.
- Establecer normas que actúen en forma correlacionada desde el punto de vista organizacional y funcional; y Asegurar el buen desempeño de las dependencias, que involucre áreas de ciencia, tecnología y administración.
- Otorgar oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima, mediante capacitación específica.
- Se determinará las capacitaciones teniendo como referencia el criterio de transversalidad.

ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Desarrollo de Personas:

- Capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal del servidor administrativo y técnico especializado.
- Valoración de la autoestima personal de nuestros servidores para que se desempeñen como personal que inspiren fortaleza, fe, sabiduría, amor al prójimo, que proyecte transparencia en sus acciones, saludables y líderes transformadores e innovadores.

Competencias Personales:

- Se desarrollarán las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, una actitud de búsqueda por la excelencia.



Mantenimiento de Conceptos:

- Talleres orientados a la elaboración del presupuesto institucional, articulación del plan estratégico y plan operativo.
- Talleres orientados a la elaboración del plan de políticas de comunicación e imagen institucional.

Mantenimiento de Actitudes:

- Talleres de desarrollo humano, orientados a crear un entorno en el que se logre la cooperación, comunicación y un intercambio abierto de ideas, afianzando el comportamiento productivo de los participantes.
- Talleres de sensibilización y motivación, manejo emocional y de actitudes para formar parte de los procesos de cambio institucional.
- Desarrollar comportamientos positivos, creativos contribuyendo a la mejora de la calidad de los servicios.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento de las capacitaciones realizadas se realiza en base a:

- Seguimiento del cronograma de actividades de capacitación programadas (mediante la identificación de actividades por unidad orgánica).
- Coordinación con los responsables de las unidades orgánicas.
- Supervisión por la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Peruano de Energía Nuclear.
- Medir el impacto de la capacitación en la institución, permite a los servicios de capacitación evaluar su tarea para que la organización reconozca su contribución. Además de la función de información a los involucrados de las actividades realizadas, la evaluación sirve también para mejorar las acciones de capacitación, ya que se produce una retroalimentación.

Los procesos y actividades de capacitación se evalúan en función de:

- Cumplimiento de lo ejecutado versus lo programado.
- La aplicación de los conocimientos, actitudes y prácticas tomando muestras al azar de personal ya capacitado para identificar fortalezas y debilidades de la capacitación.
- Los productos obtenidos por cada actividad desarrollada, igualmente, evaluado mediante muestras al azar.
- La medición de indicadores pre-establecidos a priori o posteriori que demuestran la adquisición de competencias.
- Aplicación de fichas de evaluación posterior a la ejecución de cada una de las actividades educativas.

LAS MODALIDADES DE CAPACITACIÓN:

Son aquellas modalidades de capacitación que deberán utilizarse para lograr los objetivos durante el año 2018, (cursos internos, pasantías, talleres, etc.)

Asimismo, la Modalidad de capacitación que más se ha utilizado en el IPEN ha sido la modalidad presencial, permitiendo la participación del personal en diversos cursos, talleres, seminarios, congresos y algunos diplomados en el marco de lo dispuesto por SERVIR.



La participación del personal en programas de capacitación en el extranjero se ha limitado a lo estrictamente necesario, otorgando la institución la licencia correspondiente y asumiendo solo el pago de los ingresos mensuales del trabajador durante el tiempo de la capacitación, correspondiendo al trabajador o a la institución organizadora de la capacitación cubrir los gastos de pasajes, viáticos y de inscripción.

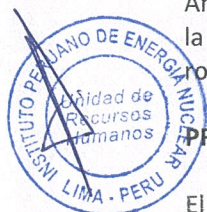
Indicadores de Capacitación: En general, los indicadores son valores numéricos que nos informan acerca del estado de una variable en estudio, a partir del cual, se deben tomar las medidas adecuadas para corregir o mantener los resultados en el futuro. En el caso de capacitación, se manejan algunos indicadores que son típicos de esta función.

En el **cuadro** se presenta los indicadores de capacitación que utilizaremos para monitorear la ejecución de los planes anuales.

Nº	INDICADORES	FÓRMULA
1.	Horas de Capacitación por Trabajador	$\frac{\text{Total Horas-Hombre de Capacitación}}{\text{Total de Trabajadores}}$
2.	Costo por Hora-Hombre de Capacitación	$\frac{\text{Inversión en Capacitación}}{\text{Total de Horas-Hombre de Capacitación}}$
3.	Horas de Capacitación vs Horas Laboradas	$\left(\frac{\text{Total Horas-Hombre de Capacitación}}{\text{Total Horas-Hombre Laboradas}} \right) \times 100$
4.	Actividades de Capacitación por Trabajador	$\frac{\text{Total de Participaciones}}{\text{Total de Trabajadores}}$
5.	Cobertura del Plan de Capacitación	$\left(\frac{\text{Trabajadores con una o más Actividades}}{\text{Total de Trabajadores}} \right) \times 100$



Capacitaciones Transversales (que comprenden a más de una unidad orgánica): Las Capacitaciones Transversales del Instituto Peruano de Energía Nuclear tienen como objetivo incluir a todos los trabajadores de la institución (Director, Jefes, Coordinadores, Especialistas, Analistas, Auxiliares, Asistentes, Promotores, Técnicos, etc.), siendo su objetivo central, lograr la mejora mediante el trabajo en equipo, a fin de alcanzar los objetivos institucionales y los roles estratégicos que le corresponde desarrollar al Instituto Peruano de Energía Nuclear.



PROGRAMACIÓN DE LAS CAPACITACIONES 2018

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Instituto Peruano de Energía Nuclear, está considerando acciones de capacitación que incidan directamente en la consecución de los objetivos institucionales y que a la par haga de nuestros servidores, personal que se desarrolle de manera óptima en las entidades públicas. Es por ello que se trabajan en temas referentes a la función pública, protección radiológica y sistemas de control interno.

En tal sentido se tiene programadas acciones de capacitación dirigidas a los temas de:

- Gestión Administrativa Pública
- Sistema de Control Interno
- Capacitaciones en Protecciones Radiológicas
- Capacitaciones en la Ley de Servir
- Sistema de Gestión de la Calidad
- Sociales e Interpersonales con el usuario interno y externo

Por ello la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Peruano de Energía Nuclear, ejecuta las capacitaciones en concordancia a las necesidades evaluadas y diagnosticadas con los jefes y Directores del IPEN.

El presupuesto para el Plan de Desarrollo de Personas 2018, es de S/ 77,400.00.00 soles.

Cabe mencionar que este plan de capacitaciones se adecuara al presupuesto programado al año 2018, teniendo posibilidad de variar según las necesidades del IPEN, objetivos ministeriales o nuevas disposiciones del gobierno central. Así como también las acciones de capacitación, que podrán variar, cantidad de servidores a capacitar, en temas, tiempos, fechas, costos y financiamiento.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La evaluación es la última etapa del proceso de capacitación permite conocer el resultado de los programas realizados por la institución y de esta manera se tiene una idea de la efectividad de las acciones desarrolladas, de no realizarse la evaluación a los programas de capacitación no podríamos saber si las necesidades que origina dichas acciones fueron satisfechas y en qué medida la organización ha obtenido beneficios.

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a los indicadores y metas planteadas.

Herramientas para el seguimiento y la evaluación de la capacitación

Las modalidades que se realizara el seguimiento de las capacitaciones y de la evaluación de capacitaciones serán las siguientes:

a. Evaluación por reacción:

La evaluación por reacción nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir, se realizaran encuestas de satisfacción después de finalizada la actividad de capacitación a un mínimo del 60% de participantes. Con el único fin de mejorar la planificación y organización de futuras capacitaciones. Aquí no se evalúa competencias. En el caso de las capacitaciones contratadas se le solicitara a la entidad contratada las encuestas de satisfacción. **(ver formato de encuesta de satisfacción de capacitación).**

b. Evaluación por aprendizaje o conocimiento:

La evaluación por aprendizaje o conocimiento intenta medir los conocimientos adquiridos por los alumnos después de una acción de capacitación. Se podrán utilizar pruebas de conocimientos o la certificación o constancia de la entidad capacitadora.



Esta evaluación permite determinar el grado en que los participantes asimilaron lo impartido en la capacitación; así también nos permitirá identificar las brechas que queden por ser atendidas en próximas capacitaciones.

c. Evaluación por conducta o aplicación:

La evaluación por conducta o aplicación, indaga si los participantes aplican lo aprendido en su puesto de trabajo.

d. Evaluación por resultados:

La evaluación por resultados mide si los objetivos planteados en la acción de capacitación que impactan en la organización.

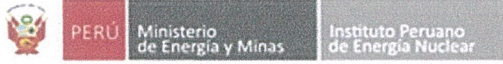
Usualmente se aplica para este fin un informe del jefe inmediato del servidor capacitado, tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Evaluar si se alcanzó los resultados proyectados (cumplimiento de objetivos).
- Cumplimiento de competencias y valores de los servidores.
- Cierre de brechas (verificar el aumento de productividad)
- Si aumento la satisfacción del usuario.
- Si los tiempos redujeron.

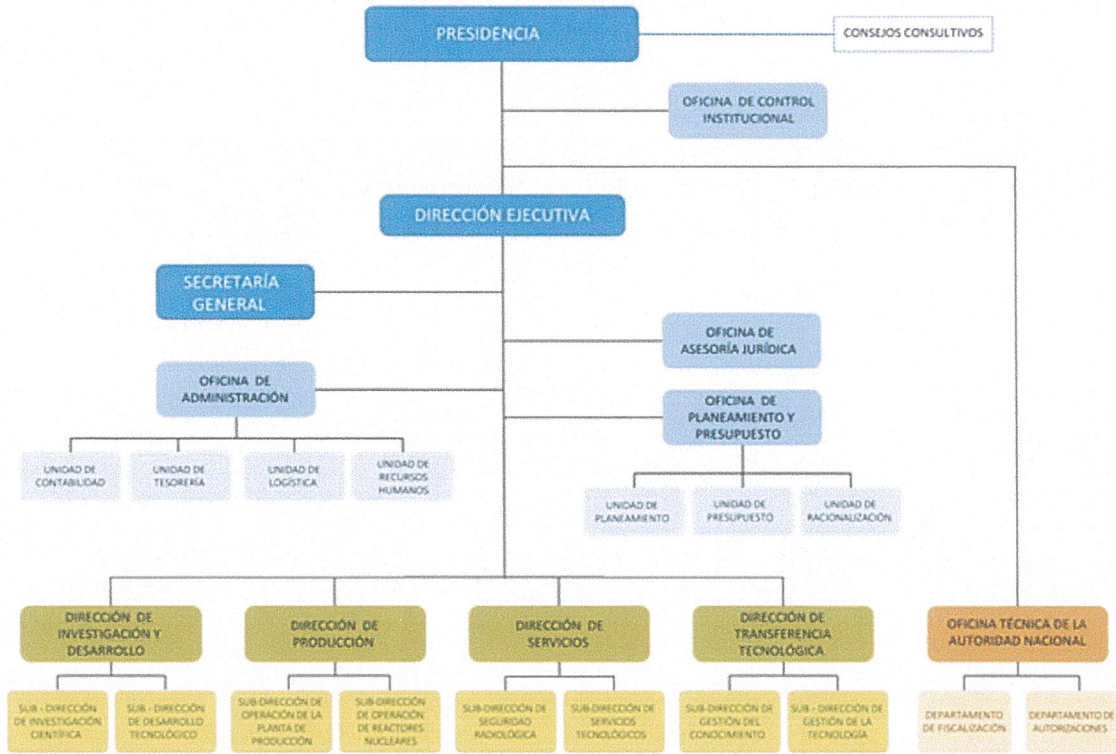


A handwritten signature or scribble in blue ink, located below the second stamp.

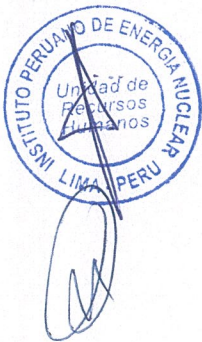
ORGANIGRAMA



ESTRUCTURA ORGÁNICA

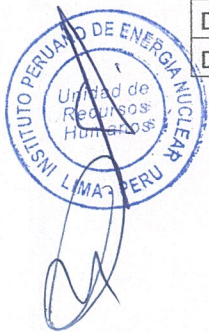


D.S. Nº 062-2005-EM



CODIGOS Y NOMBRES DE LA DEPENDENCIA DE IPEN

ORGANOS/OFCINAS	CODIGO
PRESIDENCIA	PRES
DIRECCION EJECUTIVA	EJEC
SECRETARIA GENERAL	SEGE
UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL	IMAG
UNIDAD DE ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTARIA	ARGD
UNIDAD DE DEFENSA NACIONAL Y SEGURIDAD FISICA	DNSF
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	COIN
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	PLPR
UNIDAD DE PLANEAMIENTO	PLAN
UNIDAD DE PRESUPUESTO	PRTO
UNIDAD DE RACIONALIZACION	RACI
OFICINA DE ADMINISTRACION	ADMI
UNIDAD DE CONTABILIDAD	CONT
UNIDAD DE TESORERIA	TESO
UNIDAD DE LOGISTICA	LOGI
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	REHU
UNIDAD DE CONTROL PATRIMONIAL	COPA
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	INDE
SUB DIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	INCI
SUB DIRECCION DE DESARROLLO TECNOLOGICO	DTEC
DIRECCION DE PRODUCCION	PROD
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE LA PLANTA DE PRODUCCION	OPPR
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE REACTORES NUCLEARES	RENU
DIRECCION DE SERVICIOS	SERV
SUB DIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA	SERA
SUB DIRECCION DE SERVICIOS TECNOLOGICOS	STEC
DIRECCION DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	TTEC
SUB DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	GECO
SUB DIRECCION DE GESTION DE LA TECNOLOGIA	GTEC
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	OTAN
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION	FISC
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES	AUTO



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - 2018

ANEXO N° 01

N°	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	PRES	OCI	EJEC	SEGE	ASJU	ADMI	PLPR	INDE	PROD	SERV	DTTE C	OTAN	TOTAL DE PARTICIPACIONES	TOTAL HORAS HOMBRE	TOTAL HORAS/PARTICIPACION	INVERSIÓN POR TRABAJADOR	TOTAL DE INVERSIÓN POR ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
1	TRANSV - 001	Actualización de la Ley de Transparencia y acceso a la Información	Seminario	Presencial			1		1								2	8	16	325.00	650.00
2	TRANSV - 002	Java 8.0 Web Developer - Argis - EXCEL	Curso	Presencial					1			1	2	1	2	1	8	7	56	800.00	6,400.00
3	TRANSV - 003	Facturación Electrónica	Taller	Presencial						1		1		1			3	3	9	300.00	900.00
4	TRANSV - 004	Formulación de Proyectos de Investigación	Curso	Presencial								3	3	1			7	20	140	800.00	5,600.00
5	TRANSV - 005	Desarrollo de mediana y baja complejidad usando las Herramientas de Programación de Controladores Lógico Programables	Curso	Presencial								1	1				2	20	40	1,000.00	2,000.00
6	TRANSV - 006	Contrataciones del Estado	Curso -Taller	Presencial						1		1	2	1		1	6	30	180	500.00	3,000.00
7	TRANSV - 007	Actualización en Gestión Aduanera	Seminario	Presencial						1					1		2	12	24	800.00	1,600.00
8	TRANSV - 008	Sistemas de Control Interno	Taller	Presencial	2	7	2	31	6	64	8	18	83	39	22	19	301	2	602	10.00	3,000.00
9	TRANSV - 009	Gestión y acreditación de la Calidad de Laboratorios bajo la norma 17025	Curso	Presencial									6	3			9	12	108	500.00	4,500.00
10	TRANSV - 010	Gestión de Riesgos en el marco de Implementación del SCI	Taller	Presencial	2	7	2	31	6	64	8	18	83	39	22	19	301	2	602	500.00	2,500.00
11	TRANSV - 011	Metrología y Calibración	Curso -Taller	Presencial								2	4	4			10	12	120	500.00	4,500.00
12	TRANSV - 012	Formación de Auditores Internos del Sistema de Gestión de Calidad	Curso	Presencial						1		3	3	3			10	12	120	300.00	3,000.00
13	TRANSV - 013	Primeros Auxilios	Taller	Presencial			1	1	1	2	1	3	5	2	2	1	19	8	152	0.00	0.00
14	TRANSV - 014	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	Taller	Presencial	1	1	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	53	8	424	0.00	0.00
15	TRANSV - 015	Actualización en Protección Radiológica	Taller	Presencial			2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	48	4	192	0.00	0.00
16	TRANSV - 016	Gestión Pública	Taller	Presencial					1	2	1	2	2	1			9	12	108	350.00	3,150.00



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - 2018

ANEXO N° 01

N°	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD	PRES	OCI	EJEC	SEGE	ASJU	ADMI	PLPR	INDE	PROD	SERV	DTTE C	OTAN	TOTAL DE PARTICIPACIONES	TOTAL HORAS HOMBRE	TOTAL HORAS/PARTICIPACIÓN	INVERSIÓN POR TRABAJADOR	TOTAL DE INVERSIÓN POR ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
17	TRANSV - 017	Proyectos de Inversión	Curso	Presencial						2	1						3	15	45	500.00	1,500.00
18	TRANSV - 018	Ética en la Función Pública	Taller	Presencial	2	7	2	31	6	64	8	18	83	39	22	19	301	2	602	10.00	3,000.00
19	TRANSV - 019	Implementación por Procesos en el marco del Sistema de Control Interno	Taller	Presencial	2	7	2	31	6	46	8	18	50	39	22	19	250	2	500	10.00	2,500.00
20	TRANSV - 020	Modernización del Estado	Curso	Presencial	1		1	2	2	5	5	1	3	2	2	1	25	12	300	320.00	8,000.00
21	TRANSV - 021	Implementación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 - 2015	Curso	Presencial	1		1	2	2	5	5	1	3	2	2	1	25	12	300	320.00	8,000.00
22	TRANSV - 022	Tributación en general	Taller	Presencial						2	2						4	8	32	400.00	1,600.00
23	PROD - 001	Sistemas de Instrumentación y Control	Curso -Taller	Presencial									4				4	12	48	800.00	3,200.00
24	PROD - 002	Actualización en PLC, variadores de velocidad y arrancadores electrónicos suaves	Curso	Presencial									4				4	12	48	800.00	3,200.00
25	SEGE - 001	Aplicativo para diseño grafico y paginas web	Curso -Taller	Presencial				2									2	12	24	700.00	1,400.00
26	ADMI - 001	Calculo de Beneficios Sociales y CTS	Seminario	Presencial						2							2	8	16	400.00	800.00
27	ADMI - 002	Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	Curso	Presencial						2							2	12	24	600.00	1,200.00
28	ADMI - 003	Actualización del Sistema Nacional de Bienes Estatales	Seminario	Presencial						2							2	12	24	500.00	1,000.00
29	ADMI - 004	Procedimientos Administrativos Ley Servir	Curso	Virtual						3							3	36	108	0.00	0.00
30	ADMI - 005	Cultura y Clima Organizacional	Curso -Taller	Presencial						2							2	24	48	600.00	1,200.00
31	ADMI - 006	Evaluación de Rendimiento	Curso	Virtual						2							2	30	60	0.00	0.00
Totales					11	29	16	137	36	285	60	103	353	189	109	93	1421	381	5072	12,645.00	77,400.00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - IPEN 2018

ANEXO N° 01

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	INVERSION POR TRABAJADOR	TOTAL DE INVERSION POR ACCION DE CAPACITACION
1	TRANSV - 001	Varios	Varios	2	S/C	Actualización de la Ley de Transparencia y acceso a la Información	Formación Laboral	Seminario	C3	Reacción	Presencial	II Trimestre	325.00	650.00
2	TRANSV - 002	Varios	Varios	8	D8	Java 8.0 Web Developer - Argis - EXCEL	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	800.00	6,400.00
3	TRANSV - 003	Varios	Varios	3	F2	Facturación Electronica	Formación Laboral	Taller	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	300.00	900.00
4	TRANSV - 004	Varios	Varios	7	D8	Formulación de Proyectos de Investigación	Formación Laboral	Curso	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	800.00	5,600.00
5	TRANSV - 005	Varios	Varios	2	J5	Desarrollo de mediana y baja complejidad usando las Herramientas de Programación de Controladores Lógico Programables	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	1,000.00	2,000.00
6	TRANSV - 006	Varios	Varios	6	B5	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso -Taller	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	500.00	3,000.00
7	TRANSV - 007	Varios	Varios	2	F2	Actualización en Gestión Aduanera	Formación Laboral	Seminario	C1	Reacción	Presencial	IV Trimestre	800.00	1,600.00
8	TRANSV - 008	Varios	Varios	301	B5	Sistemas de Control Interno	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	10.00	3,000.00
9	TRANSV - 009	Varios	Varios	9	J5	Gestión y acreditación de la Calidad de Laboratorios bajo la norma 17025	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	500.00	4,500.00
10	TRANSV - 010	Varios	Varios	301	B5	Gestión de Riesgos en el marco de Implementación del SCI	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	500.00	2,500.00
11	TRANSV - 011	Varios	Varios	10	J5	Metrología y Calibración	Formación Laboral	Curso -Taller	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	500.00	4,500.00
12	TRANSV - 012	Varios	Varios	10	J5	Formación de Auditores Internos del Sistema de Gestión de Calidad	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	300.00	3,000.00
13	TRANSV - 013	Varios	Varios	19	E2	Primeros Auxilios	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	0.00
14	TRANSV - 014	Varios	Varios	53	D6	Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	Taller	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	0.00	0.00
15	TRANSV - 015	Varios	Varios	48	J5	Actualización en Protección Radiológica	Formación Laboral	Taller	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	0.00	0.00
16	TRANSV - 016	Varios	Varios	9	B1	Gestión Pública	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	350.00	3,150.00
17	TRANSV - 017	Varios	Varios	3	A2	Proyectos de Inversión	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	500.00	1,500.00
18	TRANSV - 018	Varios	Varios	301	J4	Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	10.00	3,000.00
19	TRANSV - 019	Varios	Varios	250	B5	Implementación por Procesos en el marco del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	10.00	2,500.00
20	TRANSV - 020	Varios	Varios	25	B1	Modernización del Estado	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aplicación	Presencial	II Trimestre	320.00	8,000.00
21	TRANSV - 021	Varios	Varios	25	J5	Implementación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 - 2015	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción y Aplicación	Presencial	III Trimestre	320.00	8,000.00
22	TRANSV - 022	Varios	Varios	4	F2	Tributación en general	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	400.00	1,600.00
23	PROD - 001	Varios	Varios	4	J5	Sistemas de Instrumentación y Control	Formación Laboral	Curso -Taller	C2	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	800.00	3,200.00
24	PROD - 002	Varios	Varios	4	J5	Actualización en PLC, variadores de velocidad y arrancadores electrónicos suaves	Formación Laboral	Curso	C2	Reacción y Aplicación	Presencial	II Trimestre	800.00	3,200.00
25	SEGE - 001	Varios	Varios	2	C2	Aplicativo para Diseño Gráfico y páginas web	Formación Laboral	Curso -Taller	C3	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	700.00	1,400.00
26	ADMI - 001	Varios	Varios	2	B2	Cálculo de Beneficios Sociales y CTS	Formación Laboral	Seminario	C1	Reacción	Presencial	IV Trimestre	400.00	800.00
27	ADMI - 002	Varios	Varios	2	B2	Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	600.00	1,200.00
28	ADMI - 003	Varios	Varios	2	D7	Actualización del Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	Seminario	C1	Reacción	Presencial	III Trimestre	500.00	1,000.00
29	ADMI - 004	Varios	Varios	3	B2	Procedimientos Administrativos Ley Servir	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	0.00	0.00
30	ADMI - 005	Varios	Varios	2	B2	Cultura y Clima Organizacional	Formación Laboral	Curso -Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	600.00	1,200.00
31	ADMI - 006	Varios	Varios	2	B2	Evaluación de Rendimiento	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III Trimestre	0.00	0.00
													12,645.00	77,400.00



MATRIZ DE EJECUCIÓN PDP - IPEN 2017

N°	VARIABLES DEL PDP						NIVEL DE EVALUACIÓN REALIZADO			NOMBRE DEL PROVEEDOR	FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN			SE MODIFICÓ EL PDP	Indicar el N° de Informe de ORH o N° de Acta de Comité que sustenta la modificación
	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE LA CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN	REACCIÓN	APRENDIZAJE	APLICACIÓN		FINANCIAMIENTO EXCLUSIVO DE LA ENTIDAD (Completar Si o No)	RECIBIO COFINANCIAMIENTO [En caso de recibir cofinanciamiento coloque el nombre de la entidad que cofinanció y complete la columna del costado]	MONTO COFINANCIADO	SI O NO	
1	VARIOS	VARIOS	CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO	FORMACION LABORAL	32,000.00		X		UNIVERSIDAD CONTINENTAL	SI			NO	
2	VARIOS	VARIOS	SISTEMAS DE CONTROL INTERNO	CURSO	FORMACION LABORAL	17,500.00		X		UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA	SI			NO	
3	VARIOS	VARIOS	EXCEL	CURSO	FORMACION LABORAL	4,400.00		X		AMB CAPACITACIÓN CORPORATIVA	SI			NO	
4	DIRECCION DE PRODUCCION	Guilem Agurto Chavez	Selección de Componentes para Banda Transportadora	SEMINARIO	FORMACION LABORAL	160.00		X		INTER ANDEAN TRADING - PREDYMAQ SAC	SI			NO	
5	DIRECCION DE PRODUCCION	ALFONSO MORENO IPARRAGUIRRE	CALIDAD DE ATENCION AL USUARIO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	SEMINARIO	FORMACION LABORAL	499.00		X		GRUPO EMPRESARIAL CNACE SAC	SI			NO	
6	DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	ARIAS MELITON PABLO	SISTEMAS DE PROTECCION Y TECNOLOGÍAS SENSIBLES	CURSO	FORMACION LABORAL	550.00		X		COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU	SI			NO	
7	SECRETARÍA GENERAL	VARIOS	CURSO DE TECNICAS Y ESTRATEGIAS PARA LA ATENCION Y SERVICIO AL CLIENTE	CURSO	FORMACION LABORAL	700.00		X		DESARROLLO EMPRESARIAL ADMINISTRATIVO - IDEA	SI			NO	
8	DIRECCION DE PRODUCCION	ALFONSO MORENO IPARRAGUIRRE	GUIAS DE REMISION Y SU RELEVANCIA TRIBUTARIA	CURSO	FORMACION LABORAL	413.00		X		CABALLERO BUSTAMANTE	SI			NO	





INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

Resolución de Presidencia

083-17-IPEN/PRES

Lima, 30 MAR. 2017

TRANSP

VISTO: El Informe No. 001-17-CE-PDP del Comité Electoral para la Elección del Comité de Planificación de la Capacitación para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal del IPEN, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que tiene por objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, con Resolución Directoral N° 006-17-IPEN/EJEC se designó al Comité Electoral para la Elección del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante documento del visto, el Comité Electoral para la Elección del Comité de Planificación de la Capacitación para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal del IPEN comunicó a Presidencia, entre otros puntos, que con el fin de dar cumplimiento al numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", se deberá oficializar a través de un acto resolutivo la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal del IPEN, por consiguiente resulta necesario emitir el acto administrativo correspondiente;

De conformidad con los artículos 9 y 10 del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2005-EM;

Con los vistos del Director Ejecutivo; de la Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica; de la Directora de la Oficina de Administración; y del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del IPEN por un periodo de tres (03) años, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros titulares:

Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, quien lo Presidirá.
Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto



4
Directora de Transferencia Tecnológica, representante de la Alta Dirección
Jose Luis Antonio Prado Cuba (Titular)

Artículo Segundo.- El Comité de Planificación de la Capacitación del IPEN conformado en la presente Resolución, asumirá las funciones establecidas en 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 Tercero.- Publíquese la presente resolución en la página web institucional.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



Handwritten signature of Susana Petrick Casagrande in black ink.

.....
SUSANA PETRICK CASAGRANDE
Presidente
Instituto Peruano de Energía Nuclear