



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
N° 013 -2019-SENAMHI/GG**

Lima, 27 MAR. 2019

**VISTOS:**

El Memorando N° D000108-2019-SENAMHI-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; la Nota de Elevación N° D000042-2019-SENAMHI-ORH de la Oficina de Recursos Humanos; el Acta N° 1 de fecha 19 de marzo de 2019 del Comité de Planificación de Capacitación del SENAMHI; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, modificada por la Ley N° 27188, establece que el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa y económica, dentro de los límites del ordenamiento legal del Sector Público;

Que, mediante la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, se adscribe la referida entidad, como organismo público ejecutor, al Ministerio del Ambiente;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, establece que dicha entidad cuenta con una estructura orgánica compuesta por órganos de administración interna, órganos de línea y órganos desconcentrados;

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

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que las entidades públicas deben elaborar y presentar a SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, el mismo que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual de la Entidad, tales como el Plan Estratégico Institucional; de igual forma, señala, "los PDP deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad";

Que, a través de la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE de fecha 8 de agosto 2016, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en la cual se establecen los lineamientos generales para que cada entidad elabore un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva señala que el PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad, la misma que debe ser presentada



ante SERVIR hasta el 31 de marzo de cada año; y conforme al numeral "se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública";

Que, con Resolución de Secretaria General N° 018-2018/SENAMHI de fecha 10 de abril de 2018 se reconfirma el Comité de Planificación de la Capacitación del SENAMHI;

Que, a través de la Nota de Elevación N° D000042-2019-SENAMHI-ORH, la Oficina de Recursos Humanos alcanza la propuesta de PDP correspondiente al año 2019, el mismo que ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del SENAMHI, mediante el Acta N° 1 de fecha 19 de marzo de 2019;

Que, con Memorando N° D000108-2019-SENAMHI-OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° D000108-2019-SENAMHI-OPP, a través del cual se concluye que la propuesta de PDP resulta concordante con los objetivos y lineamientos institucionales, estando articulada con los documentos de gestión institucional; asimismo, se señala que: "Las metas del PDP – SENAMHI están contenidas en el Plan Operativo Institucional POI 2019 – SENAMHI con un presupuesto asignado de S/. 40,000.00 soles de la Fuente Recursos Ordinarios";

Que, siendo así, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI correspondiente al año 2019; y,

Con el visado del Director de la Oficina de Recursos Humanos, del Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, modificada por la Ley N° 27188; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público; su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM; y la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del SENAMHI correspondiente al año 2019, el mismo que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos notifique la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, remitiéndola a la dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**Artículo 3.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del SENAMHI ([www.senamhi.gob.pe](http://www.senamhi.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese



**JOSE PERCY BARRON LOPEZ**  
Gerencia General

Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología  
del Perú – SENAMHI





# **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**

**2019**

**Oficina de Recursos Humanos**

## I. Presentación:

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, correspondiente al período 2019, ha sido elaborado teniendo como referencia la normatividad vigente propuesta por la AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR, la que estipula mediante la directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada con Resolución Presidencial Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE de fecha 8 de agosto 2016. Asimismo, se ha tenido en cuenta los objetivos estratégicos institucionales, postulados en el Plan Estratégico Institucional del SENAMHI 2017-2019, aprobado con Resolución Presidencial Ejecutiva N°270-2016/SENAMHI, de fecha 23 de diciembre del 2016.

En el contexto actual de modernización del Estado y siendo el SENAMHI una entidad que actualmente se encuentra en tránsito al nuevo Régimen del Servicio Civil, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se constituye en una herramienta que permite la identificación de objetivos de capacitación alineados con los instrumentos de gestión de la entidad, permitiendo la implementación de estrategias adecuadas a los objetivos institucionales.

Se considera que la capacitación es uno de los principales ejes que permite el logro de los objetivos institucionales, mejorando el desempeño laboral, proporcionando especialización y perfeccionamiento en conocimientos y competencias de los servidores/as a fin de dar una respuesta eficiente, eficaz y proactiva ante los retos venideros.

## II. Visión y Misión<sup>1</sup>:

Como parte de esta fase se identificó la Visión del Sector, la cual refleja la condición a futuro que espera alcanzar<sup>1</sup>:

"Un país moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos".

Mediante Ley 24031, Ley Orgánica del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología-SENAMHI, se crea el SENAMHI con la finalidad de planificar, organizar, normar, dirigir y supervisar las actividades meteorológicas, hidrológicas y conexas, mediante la investigación científica, la realización de estudios y proyectos y prestación de servicios en materia de su competencia.

Por lo expuesto y en el marco de las competencias y funciones establecidas en su ley de creación; y de acuerdo a los criterios de la modernización del Estado, se ha formulado la siguiente misión:

**GENERAR Y PROVEER INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO METEOROLÓGICO, HIDROLÓGICO Y CLIMÁTICO PARA LA SOCIEDAD PERUANA DE MANERA OPORTUNA Y CONFIABLE**

## III. Objetivos Estratégicos Institucionales:

- 3.1 La ruta estratégica se deriva del consenso entre los miembros de la Alta Dirección del SENAMHI y los Directores de los Órganos de Línea, quienes establecen la directriz para los próximos años en función a los resultados que se desea obtener, en este aspecto se procedió a priorizar los objetivos y las acciones de cada una de ellas, determinándose así la siguiente ruta estratégica:

<sup>1</sup> Plan estratégico Institucional del SENAMHI 2017-2019

## Ruta estratégica del PEI 2017-2019 del SENAMHI

PRIORIDAD	OBJETIVO INSTITUCIONAL	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL
1	Optimizar la vigilancia hidrometeorológica con fines de prevención para la ciudadanía y entidades públicas y privadas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vigilancia de peligros hidrometeorológicos de manera permanente para la ciudadanía y tomadores de decisión.</li> <li>2. Investigaciones hidrometeorológicas con fines de prevención priorizadas para entidades públicas, privadas y ciudadanía.</li> <li>3. Estudios de peligros hidrometeorológicos para entidades públicas y privadas.</li> </ol>
2	Generar información hidroclimática para acciones de adaptación y mitigación del cambio climático, para la ciudadanía y entidades públicas y privadas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estimación de tendencia de eventos climáticos extremos disponibles para la ciudadanía y tomadores de decisión.</li> <li>2. Escenarios regionalizados de Cambio Climático disponibles para la ciudadanía y entidades públicas y privadas.</li> </ol>
3	Incrementar la generación de información hidroclimática con enfoque ecosistémico, para la ciudadanía y entidades públicas y privadas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información hidroclimática oportuna con alto potencial ecosistémico para los tomadores de decisión.</li> <li>2. Información hidrometeorológica disponible para la ciudadanía en general.</li> </ol>
4	OEI 4: Mejorar la información de las condiciones ambientales atmosféricas para el público en general.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pronóstico del Índice de Radiación Ultravioleta oportuno para la ciudadanía y entidades públicas y privadas.</li> <li>2. Pronósticos de calidad del aire oportuno, para Lima Metropolitana.</li> </ol>
5	Proveer de información especializada para su aplicación en el desarrollo económico y social del país.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Servicios especializados en meteorología, hidrología, agrometeorología y climatología con aplicación en el desarrollo económico y social del país.</li> </ol>
6	Fortalecer la Gestión Institucional del SENAMHI	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar los estándares de calidad de atención al ciudadano.</li> <li>2. Fortalecer el desarrollo de las acciones para la implementación de la gestión por procesos.</li> <li>3. Fortalecer el sistema observacional hidrometeorológico del país.</li> <li>4. Contribuir con la mejora de Gobierno Electrónico.</li> <li>5. Fortalecer las capacidades de los trabajadores del SENAMHI.</li> <li>6. Fortalecer la gestión administrativa.</li> </ol>

### 3.2 Objetivo General del PDP 2019 del SENAMHI:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del SENAMHI, tiene como Objetivo General potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño de los servidores, el cual constituye una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales para así brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

#### 3.2.1 Objetivos Específicos:

- Contribuir al mejoramiento de los servicios hidrometeorológicos y climáticos mediante el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades técnicas de los servidores/as.
- Contribuir al fortalecimiento de la gestión administrativa como soporte de la gestión técnica.
- Fortalecimiento de las competencias transversales de los directivos públicos: vocación de servicio, orientación a resultados y trabajo en equipo.



*Handwritten signature*

#### IV. Estructura orgánica del SENAMHI:

4.1 El Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, establece la siguiente estructura orgánica de la entidad:

1. ÓRGANOS DE LA ALTA DIRECCIÓN
  - 1.1 Consejo Directivo
  - 1.2 Presidencia Ejecutiva
  - 1.3 Secretaría General
2. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
  - 2.1 Órgano de Control Institucional
3. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO
  - 3.1 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
    - 3.1.1 Unidad de Planeamiento e Inversión Pública
    - 3.1.2 Unidad de Presupuesto
    - 3.1.3 Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad
    - 3.1.4 Unidad de Cooperación Técnica.
  - 3.2 Oficina de Asesoría Jurídica
4. ÓRGANOS DE APOYO
  - 4.1 Oficina de Administración
    - 4.1.1 Unidad de Abastecimiento
    - 4.1.2 Unidad de Tesorería
    - 4.1.3 Unidad de Contabilidad
  - 4.2 Oficina de Recursos Humanos
  - 4.3 Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación
5. ÓRGANOS DE LÍNEA
  - 5.1 Dirección de Redes de Observación y Datos
    - 5.1.1 Subdirección de Gestión de Redes de Observación
    - 5.1.2 Subdirección de Gestión de Datos
  - 5.2 Dirección de Meteorología y Evaluación Ambiental Atmosférica
    - 5.2.1 Subdirección de Predicción Meteorológica
    - 5.2.2 Subdirección de Predicción Climática
    - 5.2.3 Subdirección de Modelamiento Numérico de la Atmosfera
    - 5.2.4 Subdirección de Evaluación del Ambiente Atmosférico
  - 5.3 Dirección de Hidrología
    - 5.3.1 Subdirección de Predicción Hidrológicas
    - 5.3.2 Subdirección de Estudios e Investigación Hidrológicas
  - 5.4 Dirección de Agrometeorología
    - 5.4.1 Subdirección de Predicción Agrometeorológica
    - 5.4.2 Subdirección de Estudios e Investigaciones Agrometeorológicas
6. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS
  - 6.1 Direcciones Zonales



#### V. Número de servidores civiles que laboran en la entidad<sup>2</sup>:

El presente Plan de Desarrollo de Personas se extiende a los servidores civiles que laboran y que mantienen contrato vigente con el SENAMHI al mes de marzo 2019,

<sup>2</sup> Dato obtenido del área de ORH, al mes de marzo 2019



tanto en la sede central en la ciudad de Lima, como en las trece Direcciones Zonales en que está subdividido el país, para fines de su atención y gestión hidrometeorológica. El cuadro siguiente muestra el personal, según tipo de régimen laboral:

Regímenes Laborales	Número de servidores
Decreto Legislativo 276 – Nombrados	5
Decreto Legislativo 276 – Observadores contratados	585
Decreto Legislativo 728	168
CAS – Decreto Legislativo N° 1057	266
<b>Total</b>	<b>1024</b>

#### VI. Financiamiento:

El PDP 2019 comprende 10 acciones de capacitación, cuyo costo de financiamiento asciende a S/. 40,000.00 soles, el cual será financiado con Recursos Ordinarios – RO, Meta: 0038.

Es importante resaltar que durante el proceso de ejecución de las actividades de capacitación programadas en el PDP, se van incorporando acciones de capacitación que provienen de cuatro fuentes:

1. Convenio de colaboración interinstitucional con SERVIR-ENAP, el cual permitió capacitar y certificar a ciento quince (115) servidores del SENAMHI a nivel nacional a través de once actividades de capacitación en temas de gestión.
2. Capacitación interna, en las que intervienen como instructores los profesionales de las áreas técnicas del SENAMHI, tanto de la sede central como de las Direcciones Zonales. Tiene un gran valor, ya que cuentan con conocimientos técnicos especializados.
3. Becas, que provienen de la cooperación Internacional. El año 2018 se ha contado con 39 becas, en las que han participado especialistas de la Direcciones de Línea y Direcciones Zonales. Entre los organismos cooperantes han participado: la Organización Meteorológica Mundial, la Agencia Española der Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID; Agencia Estatal de Meteorología de España – AEMET; EL Centro Internacional para la Investigación del Fenómeno el Niño – CIFEN; Universidad de Sao Paulo, entre otras.
4. Actividades de capacitación brindadas por otras entidades del estado, se solicita al sector correspondiente capacitaciones en temas de su competencia. Entre los cursos brindados tenemos:
  - Curso: Control interno, actividad brindada por la Contraloría General de la República.(2018 -2019)
  - Curso: La ética en la función pública, a cargo de la Contraloría General de la República.(2018 - 2019)
  - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2019)
  - Técnicas de entrevista para selección



*[Handwritten signature]*

ANEXO 1

MATRIZ PDP 2018 SENAMHI

ANEXO N° 01  
MATRIZ PDP 2019 - SENAMHI

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION (Formación Laboral - Formación Profesional)	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION (curso, taller, pasantía)	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACION (A,B,C,D,E)	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD (presencial, semipresencial o virtual)	OPORTUNIDAD I trimestre II trimestre III trimestre IV trimestre	TOTAL COSTOS
1	DAM	ESPECIALISTA AGROMETEOROLOGO	VARIOS	12	S/C	Lenguaje de Programación R	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II TRIMESTRE	7,600.00
2	DHI	ESPECIALISTAS EN HIDROLOGIA	VARIOS	16	S/C	Modelamiento hidráulico avanzado	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II TRIMESTRE	12,500.00
3	DRD-5GD	ESPECIALISTAS EN HIDROLOGIA	VARIOS	10	S/C	LENGUAJE DE PROGRAMACION EN SQL	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III TRIMESTRE	4,400.00
4	DRD-5GD	ESPECIALISTA EN HIDROMETEOROLOGIA	VARIOS	10	S/C	MODELAMIENTO DE BASE DE DATOS Y PROGRAMACION CON SQL	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II TRIMESTRE	4,400.00
5	DRD-5GR	ESPECIALISTAS EN LABORATORIO	TODOS LOS EQUIPOS DE TRABAJO	10	S/C	NTP ISO 17025 en Laboratorios de Calibración	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II TRIMESTRE	3,500.00
6	OTI	CAS - ESPECIALISTA EN INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	CARLOS ALEJANDRO HERR GARCIA	1	S/C	GESTION AGIL DE PROYECTOS	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II TRIMESTRE	2,500.00
7	DIMA-SEA	ESPECIALISTA METEOROLOGO Y AMBIENTAL	VARIOS - 7	15	S/C	Lenguaje de Programación en R aplicado a la calidad del aire	F. LABORAL	CURSO	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II TRIMESTRE	5,100.00
8	ORH-transversal	VARIOS	VARIOS	60	J4	LA ETICA EN LA FUNCION PUBLICA	F. LABORAL	CONFERENCIA	C1	Reacción	Presencial	III TRIMESTRE	
9	ORH-transversal	VARIOS	VARIOS	60	J5	RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL - LEY 30057	F. LABORAL	CONFERENCIA	C1	Reacción	Presencial	III TRIMESTRE	
10	ORH-transversal	VARIOS	VARIOS	70	J1	LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	F. LABORAL	CONFERENCIA	C1	Reacción	Presencial	II Trimestre	

TOTAL

40,000.00



*[Handwritten signature]*

