

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo."
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"



Instituto Nacional de Defensa Civil
Oficina de Administración

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	
FECHA	27 DIC. 2011
HORA	12:47
RECIBIDO	
Firma:	

R3-00 57919/2011

San Isidro, 26 DIC 2011

OFICIO N° 4954-2011/INDECI/6.0

PE

1

Señor
JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo (e)

Autoridad Nacional de Servicio Civil
Pasaje Francisco de Zela N° 150
Piso 10, Jesús María
Lima 12, Perú

Presente.-

Referencia : Oficio N° 1360- 2011-SERVIR-PE (16DIC2011).

Es grato dirigir a usted el presente para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta al documento de la referencia, mediante el cual su Despacho solicita se envíe a la Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR, la Resolución del titular de la entidad que designa a los miembros del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas-PDP Quinquenal 2012-2016.

Sobre el particular, se remite copia fedateada de la Resolución Jefatural N° 100-2011-INDECI de fecha 06MAY2011, que aprueba la constitución y designación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI, el mismo que deberá cumplir con las disposiciones establecidas en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas el Servicio de Estado, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y las que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Atentamente,

Abogada NATALIV ROMAN SCHMITT
Jefe de la Oficina de Administración
Instituto Nacional de Defensa Civil

SECRET

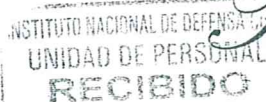
10/10/54

TO: SAC, NEW YORK
FROM: SAC, PHOENIX
SUBJECT: [Illegible]

ADMINISTRATIVE

10/10/54

[Illegible]



Resolución Jefatural

Nº 100- 2011 - INDECI
06 de mayo del 2011

2



Vistos: El Informe Nº 82-2011-INDECI/6.1 de fecha 03.May.2011 de la Oficina de Administración, sus antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, con el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, estableciéndose que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realizará mediante la elaboración de un "Plan de Desarrollo de Personas – PDP".

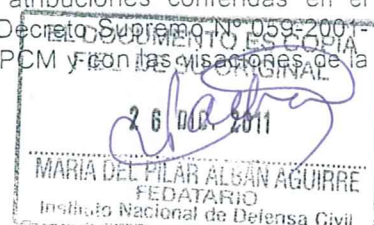
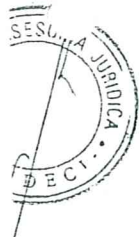
Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21.Mar.2011, la Autoridad Nacional de Servicio Civil, aprobó la Directiva para la elaboración del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", estableciendo lineamientos generales para la elaboración del indicado Plan de Desarrollo, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas la que contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, el indicado "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP" será aprobado en forma Quincenal y Anualizado, el cual será formulado de acuerdo a un Plan de Trabajo definido por el "Comité de elaboración del PDP", atendiendo a sus funciones y plazos establecidos en la indicada Directiva;

Que, el Numeral 6.1 del Artículo VI de la indicada Directiva, establece que la constitución del indicado "Comité de elaboración del PDP", conformado al menos por: el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces; el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y Un Representante del personal de la entidad y su alterno elegido mediante Votación secreta; será oficializada por el titular de la entidad;

Que, con el documento de vistos, y el Oficio Nº 005-2011-INDECI/Comité PDP, de fecha 20.Abr.2011 del "Comité para la Elección de representantes de trabajadores del INDECI ante el Comité de elaboración del PDP", se da a conocer que en proceso eleccionario de fecha 19.Abr.2011 se ha elegido a los representantes del personal de la entidad para que conformen el "Comité de elaboración del PDP", por el periodo de tres (03) años; resultando conveniente emitir el acto administrativo que oficialice la constitución del indicado Comité;

De conformidad con el Decreto Ley Nº 19338 "Ley del Sistema Nacional de Defensa Civil y sus normas modificatorias y ampliatorias, en uso de sus atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo Nº 059-2001-PCM, modificado por Decreto Supremo Nº 005-2003-PCM, 095-2005-PCM y con las visaciones de la Sub Jefatura y de las Oficinas de Administración y Asesoría Jurídica;



UPER
Comunicación
Q

ESCAMERA
10050
1 y 2

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Constituir el "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP" del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI, que estará conformada por los integrantes siguientes:

- El Director de la Secretaría General, quien actuará como Presidente.
- El Jefe de la Unidad de Personal de la Oficina de Administración, quien actuará como Secretario.
- El Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto.
- Ing. María Del Rosario Beatriz Guevara Salas, en su condición de Representante del personal del INDECI.
- Ing. Rafael Campos Cruzado, quien actuará en su condición de Alterno del Representante del personal del INDECI.

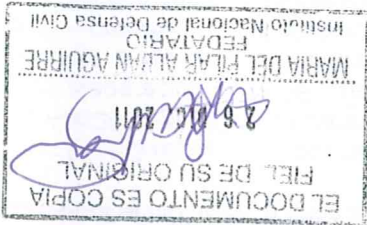
Artículo 2º.- Los Tres (03) primeros integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado, pudiendo éstos delegar su participación en un representante y, los dos (02) últimos, participarán en el Comité por un plazo de Tres (03) años.

Artículo 3º.- Para la elaboración del PDP, el "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", deberá cumplir con las disposiciones establecidas en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y las que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Artículo 4º.- La Secretaría General ingresará la presente Resolución en el Archivo General Institucional y remitirá para su conocimiento y fines, copia autenticada por Fedatario, a cada uno de los miembros del "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", para conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y archívese;

Luis F. Palomino Rodríguez
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil



INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL SEDE CENTRAL

Hoja de Trámite Nro 12379-2011

Nro. Operación: **3631100** Año Operac.: 2011 Fec. Operac.: 19/12/2011
 Nro Documento: : 1360-2011-SERVIR-PE Tipo Doc.: Oficio Fec. Doc.: 16/12/2011
 Anexos: 01 FOLIO
 Remitente: AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Asunto: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP QUINCENAL 2012-2016

DESTINATARIO:	SIGLAS:	COD:	PARA:
<input type="checkbox"/> 00.-JEFATURA	JEF	- 1.0	<input checked="" type="checkbox"/> Acción
<input type="checkbox"/> 01.-SUB JEFATURA	SJ	- 2.0	<input type="checkbox"/> Explotación
<input type="checkbox"/> 02.-SECRETARIA JEFATURA	SecJ		<input type="checkbox"/> Coordinación
<input type="checkbox"/> 03.-ORGANO DE CONT. INSTITUCIONAL	OCI	- 3.0	<input type="checkbox"/> Opinión
<input type="checkbox"/> 04.-PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	OPP	- 4.0	<input type="checkbox"/> Evaluación/Estudio
<input type="checkbox"/> 05.-ASESORIA JURIDICA	OAJ	- 5.0	<input type="checkbox"/> Recomendación
<input type="checkbox"/> 06.-ADMINISTRACION	OA	- 6.0	<input type="checkbox"/> Seguimiento
<input type="checkbox"/> 07.-SECRETARIA GENERAL E IMAGEN	SG-II	- 7.0	<input type="checkbox"/> Informe Verbal
<input type="checkbox"/> 08.-ESTADISTICA Y TELEMATICA	OET	- 8.0	<input type="checkbox"/> Informe Escrito
<input type="checkbox"/> 09.-SEC.PERM.CONS. CONSULT.COORD.	SPCCC	- 9.0	<input type="checkbox"/> Proyectar Respuesta
<input type="checkbox"/> 10.-DIR. NAC. PREVENCION	DNP	- 10.0	<input checked="" type="checkbox"/> Dar Respuesta
<input type="checkbox"/> 11.-DIR. NAC. OPERACIONES	DNO	- 11.0	<input type="checkbox"/> Proformar
<input type="checkbox"/> 12.-DIR. NAC. LOGISTICA	DNL	- 12.0	<input type="checkbox"/> Difundir
<input type="checkbox"/> 13.-DIR. NAC. EDUC. Y CAPAC.	DINAEC	- 13.0	<input type="checkbox"/> Aprobado
<input type="checkbox"/> 14.-DIR. NAC. PROYECTOS ESPECIALES	DNPE	- 14.0	<input type="checkbox"/> Autorizado
<input type="checkbox"/> 15.-PLAT. ADM. PROGRAMA PNUD	PNUD	- 22.0	<input type="checkbox"/> Denegado
<input type="checkbox"/> 16.-ASESORES	ASS		<input type="checkbox"/> Tramite
<input type="checkbox"/> 17.-COMITE ESPECIAL PROCS SELECCION	CEPS		<input type="checkbox"/> Mantener Pendiente
<input type="checkbox"/> 18.-CMTE PROCS ADM Y DISCIP: () PERM () ESP	CPAD		<input type="checkbox"/> Devolución
<input type="checkbox"/> 19.-COMISION DE CAUTELA	CC		<input type="checkbox"/> Agendar
<input type="checkbox"/> 20.-PROYECTOS CIUDADES SOSTENIBLES	PCS		<input type="checkbox"/> Conocimiento
<input type="checkbox"/> 21.-SEC COMITE CONTROL INT	SCCI		<input type="checkbox"/> Archivo
<input type="checkbox"/> 22.-D. R. INDECI COSTA CENTRO	DRI-CC	- 16.0	<input type="checkbox"/> Trámite
<input type="checkbox"/> 23.-D. R. INDECI ...	DRI-		<input type="checkbox"/> Otro: _____
<input type="checkbox"/> 24.-D. R. INDECI ...	DRI-		
<input type="checkbox"/> 25.-....			

PRIORIDAD DE RESPUESTA

RUTINA URGENTE MUY URGENTE PLAZO

OBSERVACIONES :

FIRMA :

Firmado la RS

[Firma]
21 DIC. 2011

DIRECCION U OFICINA:

ACCION TOMADA (CLARA Y CONCRETA):

OFICINA DE ADMINISTRACION DESTINATARIO	
SECRETARIA	<input type="checkbox"/>
UNIDAD DE PERSONAL	<input checked="" type="checkbox"/>
UNIDAD DE ECONOMIA	<input type="checkbox"/>
AREA DE CONTABILIDAD	<input type="checkbox"/>
AREA DE TESORERIA	<input type="checkbox"/>
CONTROL PREVIO	<input type="checkbox"/>
UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES	<input type="checkbox"/>
ACCION CORRESPONDIENTE	<input checked="" type="checkbox"/>
AUTORIZADO	<input type="checkbox"/>
CONFORMADO	<input type="checkbox"/>
DEFUSION	<input type="checkbox"/>
EVALUACION Y ESTUDIO	<input type="checkbox"/>
OPINION	<input type="checkbox"/>
PROFORMAR	<input type="checkbox"/>
PROYECTAR RESPUESTA	<input type="checkbox"/>
ARCHIVO	<input type="checkbox"/>
SERVIAR	<input type="checkbox"/>

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL
UNIDAD DE PERSONAL

RECIBIDO

22 DIC. 2011

Recibido por *5900*

Hora *10:31* Firma *[Firma]*

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL
OFICINA DE ADMINISTRACION

RECIBIDO

21 DIC. 2011

REG: *14354* FIRMA: *[Firma]*



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
Ejecutiva

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

Lima, 16 DIC 2011

Oficio N° 1362-2011-SERVIR-PE

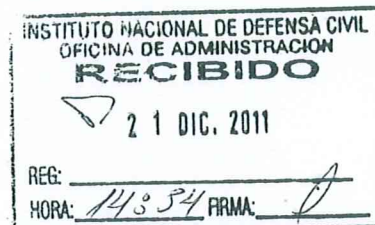
Señor

ALFREDO MURGUEYTIO ESPINOZA

Jefe

INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL - INDECI

Presente.-



Referencia : Plan de Desarrollo de Personas - PDP Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que, de conformidad con lo establecido en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, su entidad tenía la obligación de presentar su PDP Quinquenal 2012-2016 hasta el 28 de septiembre del 2011.

Al respecto, vuestra entidad ha remitido su Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 dentro del plazo establecido; sin embargo se encuentra pendiente el envío del siguiente documento:

1. Resolución del titular de la entidad que designa a los miembros del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

Para cualquier consulta sobre el PDP Quinquenal puede comunicarse con Katia Núñez, profesional de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento al teléfono 206-3370 anexo 3346 o al correo electrónico: knunez@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo (e)
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL





Instituto Nacional de Defensa Civil
Secretaría General



San Isidro, 01 de julio de 2011

OFICIO N° 2523 - 2011 - INDECI / 7.0

Señor Economista
EDMUNDO BETETA
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10
JESUS MARIA.-

Asunto : Notificación de Resolución Jefatural.
Anexo : Resolución Jefatural N° 163-2011-INDECI (30.06.11).

Por especial encargo del Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil, me dirijo a usted, con la finalidad de adjuntarle al presente, copia fedateada de la Resolución Jefatural N° 163-2011-INDECI (30.06.11), mediante la cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil.

Atentamente,

Dr. Mario E. Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General
Instituto Nacional de Defensa Civil

RG - 0038062 - 2011



1952
1951
1950
1949
1948
1947
1946
1945
1944
1943
1942
1941
1940
1939
1938
1937
1936
1935
1934
1933
1932
1931
1930
1929
1928
1927
1926
1925
1924
1923
1922
1921
1920
1919
1918
1917
1916
1915
1914
1913
1912
1911
1910
1909
1908
1907
1906
1905
1904
1903
1902
1901
1900



Resolución Jefatural

Nº 163 -2011-INDECI

Lima, 30 JUN. 2011

Vistos: El Informe Nº 01-2011-INDECI/6.1 de fecha 27 de Junio de 2011, por el cual el Presidente del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil, eleva el Plan Quinquenal del INDECI aprobado por el Comité constituido por Resolución Jefatural Nº 100-2011-INDECI para su aprobación, sus antecedentes, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en la cual se establecieron los lineamientos generales para la formulación del Plan Quinquenal y Anualizado que han permitido implementar estrategias de desarrollo de capacidades para el personal del Instituto;

Que, asimismo por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 064-2011-SERVIR/PE se ha establecido el plazo para la presentación a SERVIR del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012 – 2016);

Que en el contexto de lo indicado en los párrafos precedentes, El Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil, constituido por Resolución Jefatural Nº 100-2011-INDECI ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012 – 2016) del Instituto Nacional de Defensa Civil;

De conformidad con Las Resoluciones de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE y Nº 064-2011-SERVIR/PE, en uso de las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INDECI, aprobado por Decreto Supremo Nº 059-2001-PCM, modificado por Decretos Supremos Nº 005-2003-PCM y Nº 095-2005-PCM;



Con las visiones de las Oficinas de Administración, Planificación y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Instituto Nacional de Defensa Civil, que en quince (15) folios forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Encargar a la Secretaría General del INDECI, ingrese a presente Resolución al registro Institucional y remita copia autenticada a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y al correo electrónico pdp@servir.gob.pe, así como a las Oficinas de Administración, Planificación y Presupuesto y Asesoría Jurídica, para su conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Luis F. Palomino Rodríguez
General de División EP "R"
Jefe del Instituto Nacional de Defensa Civil



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEL INDECI
PERIODO 2012-2016**

Contenido

Presentación.....	3
1. Marco estratégico Institucional.....	4
1.1. Misión.....	4
1.2. Visión.....	4
1.3. Objetivos estratégicos.....	4
1.3.1. Objetivo Estratégico General.....	4
1.3.2. Propósito Estratégico.....	4
1.3.3. Posicionamiento Estratégico.....	4
2. Competencias Necesarias.....	5
3. Objetivos y Estrategias de Capacitación.....	10
3.1. Objetivo.....	10
3.2. Estrategias.....	10
3.3. Datos de la población de la entidad.....	10
3.4. Evaluación.....	11
4. Metas de capacitación y evaluación.....	12
4.1. Metas e Indicadores.....	12
4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	13
4.2.1. Metodología a utilizar:.....	13
4.3. Lineamientos para el monitoreo y evaluación.....	14
5. Plan de Desarrollo de Personas 2012-2016.....	15

Presentación

- El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Instituto Nacional de Defensa Civil- INDECI, ha sido formulado en base al diagnóstico de necesidades del personal del Decreto Legislativo N° 276 y servidores por Contratación Administrativa de Servicios - CAS del INDECI del año 2010 y Plan de Capacitación de los Servidores del INDECI para el Ejercicio 2011, de acuerdo a los lineamientos de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Cabe precisar, que el marco normativo de la creación del Instituto Nacional de Defensa Civil ha sido trastocado por la promulgación de la Ley N° 29664 - Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, que ubica al INDECI en un contexto de actualización de sus documentos de gestión, por cuanto se le exige asumir un rol predominantemente coordinador y articulador en el manejo de emergencias, responsable de realizar y coordinar las acciones necesarias a fin de procurar una óptima respuesta del nivel regional, local y de la sociedad en caso de desastres, garantizando una adecuada y oportuna atención de personas afectadas. El INDECI se ve en la necesidad de formular el Plan de Desarrollo del personal orientado al Manejo de Desastres

El presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI, consta de Objetivos Estratégicos, Metas e Indicadores, que propone desarrollar las capacidades del personal del Instituto en todos sus niveles y en los puestos de trabajo que deberán cumplir dentro de la nueva misión encomendada por ley.

1. Marco estratégico Institucional

1.1. Misión

Este coordinador con autoridad técnico - normativa que orienta y coordina la gestión del Riesgos de Desastre ante las entidades públicas, elaborando lineamientos para el desarrollo de los instrumentos técnicos que las entidades públicas puedan utilizar para su planificación, organización y ejecución y seguimiento de las acciones de preparación, respuesta y rehabilitación. Asesorando y proponiendo al ente rector el contenido de las Políticas de Gestión del Riesgos de Desastres, referente a preparación, respuesta y rehabilitación.

1.2. Visión

Institución moderna, eficiente, eficaz y confiable en su rol de ente predominantemente, asesor y coordinador adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, contribuyendo al desarrollo de la cultura en Gestión del Riesgo de Desastres, con prestigio internacional.

1.3. Objetivos estratégicos

1.3.1. Objetivo Estratégico General

Optimizar la gestión estratégica de INDECI para realizar y coordinar las acciones necesarias a fin de procurar una óptima respuesta a la sociedad en caso de desastres; elaborando lineamientos para el desarrollo de los instrumentos técnicos que las entidades públicas puedan utilizar para su planificación, organización y ejecución y seguimiento de las acciones de preparación, respuesta y rehabilitación. Asesorando y proponiendo al ente rector el contenido de las Políticas de Gestión del Riesgos de Desastres, referente a preparación, respuesta y rehabilitación.

1.3.2. Propósito Estratégico

El Propósito Estratégico es una versión resumida de la visión, que proporciona claridad y precisión sobre esta. Se define como el "movilizador" fundamental de la visión.
Bajo esta concepción, el Propósito Estratégico del INDECI ha sido definido de la siguiente manera: "Este coordinador con autoridad técnico - normativa que coordina y orienta la gestión del Riesgos de Desastre ante las entidades públicas"

1.3.3. Posicionamiento Estratégico

El posicionamiento Estratégico se refiere a la imagen que la organización desea ocupar en la mente de los actores clave de su entorno y de su población objetivo. Es importante validar la percepción que de nuestra organización tiene los actores claves del entorno y nuestra población objetivo
Bajo esta concepción y en el marco de la Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), El Posicionamiento Estratégico del INDECI ha sido definido de la siguiente manera:
"Organismo técnico-normativo, coordinador y planificador del desarrollo con enfoque en una gestión de riesgo frente a desastres.

2. Competencias Necesarias

De acuerdo a la fuente de información proporcionada por la Oficina de Planificación y Presupuesto del año 2009 y del diagnóstico de necesidades de capacitación del personal del INDECI llevado a cabo por la Unidad de Personal de la Oficina de Administración (derivadas de la evaluación de desempeño por competencias del año 2010 con relación al personal del D. Legislativo 276 y del régimen especial CAS, ha permitido que se identifique las cinco (5) necesidades de capacitación más críticas a reforzar a corto y mediano plazo con el objeto de cerrar dicha brecha. Estas en conjunto corresponderían al 70% del personal del INDECI.

A continuación, para el análisis del caso se muestran los cuadros Nº 1 y Nº 2.

Cuadro Nº 1: Muestra las cinco competencias identificadas con las más críticas, las cuales se describen y expresan en orden de prioridad.

P	Competencia	Definición	Servidores	% R	% A
1	Planeamiento y Organización	Capacidad para enfocar ideas, presentar planes a corto, mediano y largo plazo, con visión estratégica. Posee la actitud de realizar su trabajo, respondiendo con prontitud y esmero a los requerimientos de su unidad orgánica lo cual permite que se cumplan con los objetivos dentro del período oportuno y dado a un buen grado de claridad y ejecución de las actividades que desarrolla.	62	17,66%	18
2	Pensamiento analítico y criterio	Capacidad de entender la situación, desglosándola en pequeñas partes o identificando sus implicancias paso a paso, implica establecer prioridades de una forma racional para lograr las metas clave de la institución e identificar relaciones temporales o causales para asegurar la implementación exitosa del plan. Realiza análisis para identificar varias soluciones y superar el valor de cada una de ellas minimizando riesgos.	51	14,53%	15
3	Observancia de la eco-eficiencia - Coordinación y control	Capacidad para velar por la reducción e impacto ecológico que se traduce en un incremento en la productividad de los recursos, que además puede crear una ventaja competitiva.	44	12,54%	13
4	Iniciativa	Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone responder de manera proactiva, sin esperar efectuar todas las consultas en la línea jerárquica.	42	11,97%	12

5 Orientación a los resultados	Capacidad para administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Implica también la tendencia al logro de resultados, fijando metas y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización. En cargos del personal de apoyo, contempla la capacidad de actuar con velocidad y sentido de urgencia, cuando existen decisiones importantes de los niveles jerárquicos al fijar nuevas metas.			
	Urgencia de capacitación	41	11,68%	12
	Total de población	240	68,38%	70

Leyenda:

P	Prioridad en lo que respecta a urgencia de desarrollo.
Competencia	Competencia a evaluar.
Servidores	Cantidad de Servidores con la competencia calificada como "Inaceptable".
% R	Porcentaje Real.
% A	Porcentaje Aproximado.

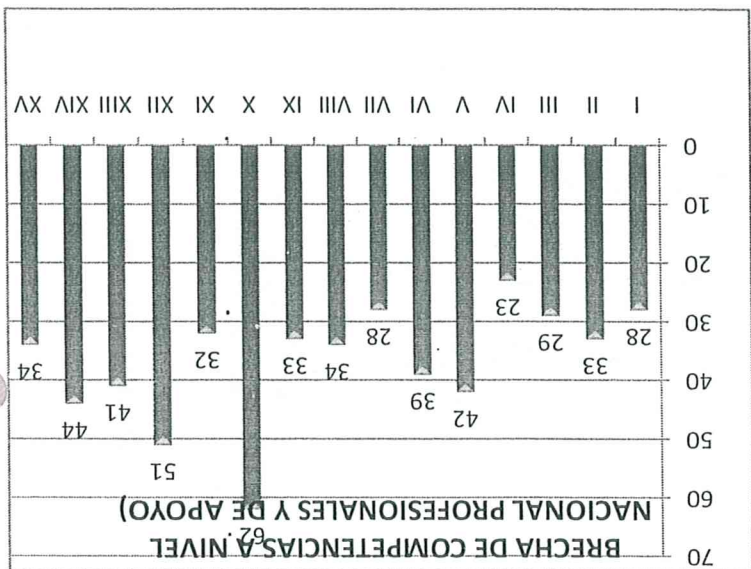
Cuadro N° 2: Muestra la cantidad de personas que tienen debilidad en las competencias señaladas dentro de la organización, reflejando la necesidad situación actual.

P	Competencia	Servidores	% R	% A
1	Planeamiento y Organización	62	17,66%	18%
2	Pensamiento analítico y criterio	51	14,53%	15%
3	Observancia de la eco-eficiencia - Coordinación y control	44	12,54%	13%
4	Iniciativa	42	11,97%	12%
5	Orientación a los resultados	41	11,68%	12%
Urgencia de capacitación		240	68,38%	70%
Total de población		351		

Leyenda:

P	Prioridad en lo que respecta a urgencia de desarrollo.
Competencia	Competencia a evaluar.
Servidores	Cantidad de Servidores con la competencia calificada como "inaceptable".
% R	Porcentaje Real.
% A	Porcentaje Aproximado.

Corresponden a las 5 necesidades más urgentes que requieren de reforzamiento a través de cursos y/o talleres de capacitación. Es importante recalcar que actualmente la necesidad más urgente es el Planeamiento y Organización.



- COMPETENCIAS
- I INTEGRIDAD
 - II COMPROMISO CON EL INDECI - PERMANENCIA
 - III CONOCIMIENTO DEL CARGO/TRABAJO
 - IV CALIDAD DE TRABAJO - EFICIENCIA
 - V INICIATIVA
 - VI TRABAJO EN EQUIPO
 - VII ADAPTABILIDAD AL CAMBIO - ACTITUD PARA DESEMPEÑAR OTROS CARGOS
 - VIII GRADO DE CONFIANZA - RESPONSABILIDAD
 - IX DINAMISMO-ENERGIA - PROACTIVIDAD
 - X PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN
 - XI CAPACIDAD DE DISCERNIMIENTO
 - XII PENSAMIENTO ANALITICO - CRITERIO
 - XIII ORIENTACION A RESULTADOS - DEDICACION Y PERSEVERANCIA
 - XIV OBSERVANCIA DE LA ECOEFICIENCIA - COORDINACION Y CONTROL
 - XV CREDIBILIDAD TECNICA - COMUNICACION EFECTIVA

GRÁFICO 2 BRECHA DE CAPACITACIÓN EN BASE A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL INDECI A NIVEL NACIONAL (CAS Y 276)

GRÁFICO 2

El gráfico No 1, representa los resultados cuantitativos del cuadro No 2. De esta manera, se puede apreciar de una mejor forma los picos más altos que simbolizan la necesidad de fortalecimiento de competencias.

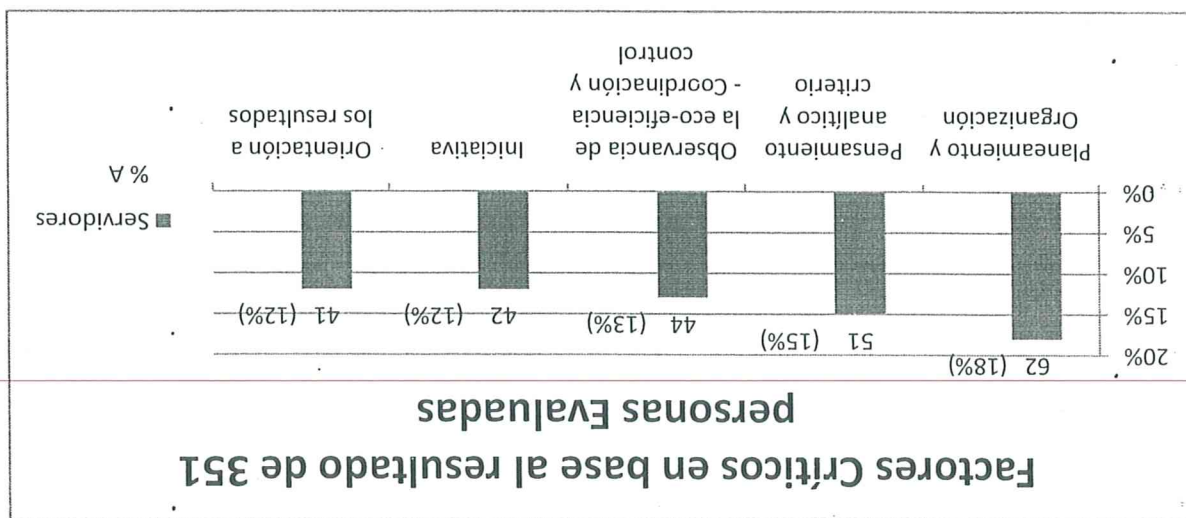


GRÁFICO 1

como se muestra en el gráfico. Este corresponde a un aproximado del 18% de todo el personal del Instituto, lo cual demuestra una urgencia más elevada si se le compara con las otras prioridades que le siguen en la lista. (Gráfico N° 01)

Nota: El número de servidores evaluados es de 351 profesionales y personal de apoyo a nivel nacional (CAS y 276), excluyéndose Directivos y Jefes.

Asimismo, la Alta Dirección del Instituto dispone la evaluación periódica los jefes de unidad y ejerce evaluación directa a sus directivos, los que del análisis efectuado obtenemos e siguiente gráfico:

BRECHA DE COPETENCIAS DE DIRECTIVOS Y JEFES DE UNIDAD

GRÁFICO 3

COMPETENCIAS

- I INICIATIVA
- II CONOCIMIENTO DE FUNCIONES Y ACTIVIDADES
- III DIRECCION Y DESARROLLO DE LOS COLABORADORES
- IV LIDERAZGO EN EL MANEJO DE EQUIPO
- V IMPACTO E INFLUENCIA
- VI GRADO DE CONFIANZA
- VII SINERGIA ORGANIZACIONAL
- VIII PLANIFICACION Y ORGANIZACIÓN
- IX TÓMA DE DECISIONES
- X MEJORAMIENTO CONTINUO
- XI NIVEL DE COORDINACIÓN
- XII NIVEL DE COMPROMISO E IDENFICACION INSTITUCIONAL
- XIII ORIENTACION AL RESULTADO
- XIV MANEJO Y CONTROL DE LA ECOEFICIENCIA



Análisis:

En este punto se aprecian dos competencias con igual puntaje: Dirección y desarrollo de los colaboradores y Nivel de coordinación. Ambos son competencias que se deberían reforzar de manera urgente cuando se trata de Directivos y Jefes de Unidad. Este resultado se toma de un total de 41 personas evaluadas.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación

3.1. Objetivo

Ante el Objetivo estratégico Institucional de Optimizar la gestión estratégica de INDECI para realizar y coordinar las acciones necesarias a fin de procurar una óptima respuesta a la sociedad en caso de desastres planteamos los siguientes objetivos de capacitación:

1. Contar con colaboradores preparados en el marco del Sistema Nacional de la Gestión del Riesgo de Desastres.
2. Contar con personal debidamente identificado y comprometidos para asumir sus responsabilidades respecto al compromiso con la población ante la presencia de desastres.
3. Capacitar al personal para realizar en forma ordenada y planificada sus actividades orientadas a resultados.
4. Actualizar al personal con tecnología de punta respecto en informática, sistema de información y comunicación.

3.2. Estrategias

Las estrategias principales son:

1. Desarrollar eventos de capacitación (Cursos, seminarios, talleres, curso-taller, etc.) para el mejoramiento de análisis, identificación y solución de problemas.
2. Actualizar y motivar al personal a través de:
 - Planes de corto/mediano/largo plazo con visión estratégica respondiendo con prontitud y esmero a los requerimientos de su unidad orgánica.
 - Actualización y revisión de la Ley N° 29664 y su Reglamento, políticas y regulaciones que afecten las actividades en materia de defensa civil y normas de descentralización. Actualización y revisión de la Ley N° 29664 y su Reglamento, políticas y regulaciones que afecten las actividades en materia de defensa civil y normas de descentralización.
3. Coaching: Talleres motivacionales para el logro del incremento de eficiencia del personal.
4. Desarrollar cursos en actualización en herramientas tecnológicas en informática y sistemas de información a nivel usuario.

3.3. Datos de la población de la entidad

Según el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 059-2001-PCM de fecha 21 de mayo del año 2001, la Estructura Orgánica del INDECI está conformada por: 2 órganos de Alta Dirección, 5 Consultivos, de Asesoramiento y de Coordinación, 1 de control, 2 de Asesoramiento, 4 de Apoyo, 5 de Línea y 5 Direcciones Regionales como órganos desconcentrados.

Es importante destacar que esta estructura basada en facilitar que el INDECI, al adecuado cumplimiento de su Misión a nivel nacional, regional y local, articulado a los tres niveles de gobierno por mandato de ley, para realizar sus actividades de observación, análisis, investigación, pronóstico y evaluación de peligros naturales o causados por el ser humano deberá adecuarse a la Ley N° 29664 – Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGER y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 048-2011-PCM.

Según el Cuadro para Asignación de Personal – CAP actual se considera, como cargos necesarios, un total de 301 asignados de la siguiente forma:

Alta Dirección	13
Órgano de control	08
Órganos de Asesoramiento	16
Órganos de Apoyo	57
Órganos de Línea	82
Órganos Desconcentrados	125

Sin embargo, en el año 2009 el personal que pertenece al régimen de la Carrera Pública, más el personal por Contrato Administrativo de Servicios – CAS del INDECI hace un total de 378, y más personal destacado y practicantes un total de 443 personas, de los cuales el 23% corresponde a los órganos de línea y el 72% a los órganos de apoyo.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PERSONAL

Personal	% Porcentaje Total
Órganos de Línea	23.80%
Órganos de apoyo y dirección	72.20%
Dirección (Jefatura y Sub Jefatura)	4.00%
Total	100.00%

Fuente: Documentos OPP - Consultoría Mejoramiento Continuo del INDECI-2009

3.4. Evaluación

Para el seguimiento y comprobación de los resultados obtenidos de acuerdo con los objetivos estratégicos y las estrategias aplicadas, el INDECI propone para el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal - 2012 – 2016, pruebas de conocimiento, encuestas en los eventos de capacitación, informes de retroalimentación y pruebas de evaluación de desempeño que serán aplicadas durante los Planes de Desarrollo Anualizados.

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e Indicadores

META 1: Mejorar el desempeño laboral del personal INDECI:

Calificación Personal 276	
Porcentaje	Baño
0%	Baño
1%	Regular
9%	Bueno
83%	Muy Bueno
6%	Distinguido
100%	Total de Evaluados

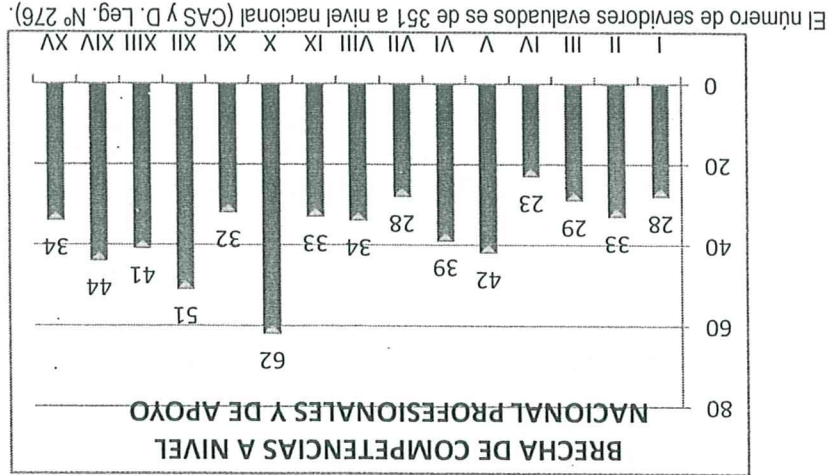
Tomando en cuenta el desempeño del personal bajo y regular, 45% de los servidores, pretendemos mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

INDICADOR 1: Porcentaje de personas que superan la calificación regular y bueno.

META 2: Porcentaje de personal adecuado a lo establecido por la Ley Nº 29664 – Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastre.

INDICADOR 2: 100% del personal con conocimiento de la Ley Nº 29664 – Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastre.

META 3: Desarrollar eventos de capacitación específicos y de actualización inherentes a optimizar la gestión del pliego.



INDICADOR 3: El número de Servidores capacitados.

4.3. Lineamientos para el monitoreo y evaluación

En el desarrollo del PDP, se llegará hasta a los tres niveles operativos siguiente: El capacitado, el agente capacitador y la Unidad de Personal del INDECI, este último evaluará, a lo largo del tiempo de la intervención – año a año – el grado del logro esperado.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO: EVALUACIÓN, RECOMENDACIÓN Y AJUSTES

OBJETIVO	Primer Año	Segundo Año	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año
Disminuir las brechas de competencias para el puesto de trabajo para alcanzar los objetivos esperados y verificar el logro de las metas previstas orientado	Informar al Comité el grado de cumplimiento Plan Anualizado – Año 2012	Informar el grado de cumplimiento del Plan Anualizado – Año 2013	Evaluar la ejecución del Plan Anualizado – Año 2014	Evaluar la ejecución del Plan Anualizado – Año 2015	Evaluar la ejecución del Plan Anualizado – Año 2016
	Evaluar el avance del logro de los objetivos del PDP durante la Ejecución del Plan Anualizado	Evaluar el avance del logro de los objetivos del PDP durante la Ejecución del Plan Anualizado	Evaluar el avance del logro de los objetivos del PDP durante la Ejecución del Plan Anualizado	Evaluar el avance del logro de los objetivos del PDP durante la Ejecución del Plan Anualizado	Realizar el diagnóstico de capacitación para identificar y ajustar las áreas de mejoras del año siguiente
	Recomendación y aprobación de ajustes al PDP para el periodo siguiente	Recomendación y aprobación de ajustes al PDP para el periodo siguiente	Recomendación y aprobación de ajustes al PDP para el periodo siguiente	Recomendación y aprobación de ajustes al PDP para el periodo siguiente	Informar el grado de cumplimiento del Plan Quinquenal 2012 - 2016

META 4: Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la institución.

INDICADOR 4: Porcentaje de personal satisfecho con la institución y eficiente.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Para contribuir al logro de los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo del Personal del INDECI se plantea la capacitación formativa, como la principal estrategia para el desarrollo de capacidades, buscando brindar a los funcionarios y/o servidores, la oportunidad de incrementar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades y actitudes, permitiéndoles de esta manera disminuir la brecha existente con respecto al puesto de trabajo que desempeñan y con el nuevo rol de la Ley Nº 29664 – Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

4.2.1. Metodología a utilizar:

- Evaluaciones de conocimiento: Realizadas periódicamente luego de que el personal reciba la capacitación.
- Encuestas del Evento de Capacitación externos: Para saber si los temas tratados fueron relevantes y tendrán un impacto positivo en las labores diarias.
- Encuestas de los capacitadores de eventos internos: Como medio para saber qué empresas son las más adecuadas o brindan un buen servicio de capacitación.
- Evaluaciones de desempeño: Es la evaluación que se le hará el personal en ciertos periodos donde figura su desempeño, competencias y potencial para la institución
- Retroalimentación (Feedback): Informes dados por los Jefes a los servidores con el fin de retroalimentarlos, que conozcan sus puntos de mejora y que de esta forma, mejore su rendimiento.

Cabe precisar en cuanto a las capacitaciones internas sobre Gestión de Riesgo de Desastres, el desarrollo de metodologías o estrategias pedagógicas en estar a cargo de los especialistas en Gestión del Riesgo de Desastres de las Direcciones Regionales del INDECI a nivel nacional, profesionales supervisados por el Director Regional y Director Nacional del INDECI. En un mediano plazo, esta oferta educativa en capacitación estará debidamente acreditada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

En cuanto al desarrollo de eventos de capacitación relacionados a las cinco necesidades más urgentes: Planeamiento y Organización, Pensamiento analítico y criterio, Observancia de la eco-eficiencia, coordinación y control, Iniciativa y Orientación a los resultados, eventos que se desarrollarán por personas jurídicas y naturales. A través de estos componentes de capacitación se desarrollarán una serie de contenidos conforme a las necesidades priorizadas en los respectivos diagnósticos de capacidades y líneas de base, respondiendo a los requerimientos de necesidades de capacitación diagnosticadas.

5. Plan de Desarrollo de Personas 2012-2016

NIVEL 1: CONOCIMIENTOS BÁSICOS				NIVEL 2: NIVEL INTERMEDIO Y ACTUALIZACIÓN				NIVEL 3: ESPECIALIZACIÓN			
Evento de Capacitación	Horas por Evento	Meta	Indicador	Evento de Capacitación	Horas por Evento	Meta	Indicador	Evento de Capacitación	Horas por Evento (Promedio)	Meta	Indicador
Cursos de Inducción	16	Mejorar el Desempeño laboral del personal	Porcentaje de personas que superen la calificación de regular y Bueno	Sistemas Administrativos de aplicación al Pliego: Recursos Humanos, Abastecimiento, Presupuesto Público, Tesorería, Contabilidad, Planeamiento Estratégico, Control y Modernización del Estado.	16	Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la Institución.	Porcentaje del personal satisficido y eficiente.	Diplomado: Derecho Administrativo y Gubernamental, Especializado en Recursos Humanos, Gestión Gubernamental	120	Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la Institución.	Porcentaje del personal satisficido y eficiente.
Ley N° 29664 y su Reglamento, y Aplicación de la Red de Comunicaciones para casos de Emergencia, el COEN, PCA, GIREL, CALA y el EIRO.	16	Porcentaje de Personal adecuado a lo establecido por la Ley N° 29664	100% del personal con conocimientos de la Ley N° 29664	Cursos de Actualización para atención de emergencias: Formación de Supervisores en Atención de Emergencia, Formulación de Planes de Contingencia antes Desastres Naturales y Tecnológicos, Administración de la Red de Comunicaciones para casos de Atención de Emergencia.	16	Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la Institución.	Porcentaje del personal satisficido y eficiente.	Diplomado en Seguridad y Defensa Nacional.	100	Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la Institución.	Porcentaje del personal satisficido y eficiente.
Actualización de herramientas informáticas a nivel usuario.	21	Desarrollar Eventos de capacitación específicas y actualización inherentes a optimizar la gestión del pliego.	Números de Servidores capacitados	Cursos informáticos de nivel intermedio.	24	Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la Institución.	Porcentaje del personal satisficido y eficiente.	Cursos informáticos de nivel Avanzado.	144	Mejorar el clima laboral en el INDECI y fortalecer la identificación y el compromiso con la Institución.	Porcentaje del personal satisficido y eficiente.



MARIA DEL ROSARIO BEATRIZ
INGENIERA GEÓLOGA
Reg. CP. N° 5721
SENER ANDKIR
TRADENSA COLDES



Rpte. Atorno por los Trabajadores



Dr. Mario Ernesto Cárdenas Pasco
Director de la Secretaría General e Imagen Institucional
Instituto Nacional de Defensa Civil

