



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

# SERVICIO NACIONAL DE METEOROLOGIA E HIDROLOGIA DEL PERU SENAMHI

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL SENAMHI PERIODO 2013



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

### **Finalidad :**

Es un plan de gestión que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI y de esta forma contribuir a la mejora continua de la Administración Pública al servicio del ciudadano.

### **Base Legal :**

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 23733, Ley Universitaria.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Manual de aplicación de normas de enseñanza y formación profesional en meteorología e hidrología OMM N° 1083.
- PEI 2012-2016 - Resolución Presidencial Ejecutiva Nro. 0138 SENAMHI-PREJ-OGP/2012, 25.06.2012.
- PDP Quinquenal SENAMHI 2012 – 2016, Resolución Presidencial Ejecutiva Nro. 0121 SENAMHI-PREJ-OGA-OPE/2011, 07.07. 2011.

### **Alcance :**

El presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2013, se llevará a cabo con todo el personal del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología –SENAMHI.



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2013 ANUALIZADO :**

### **PRESENTACIÓN**

El plan de desarrollo de personas anualizado del SENAMHI para el período 2013 ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en el PDP Quinquenal, el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) para el período 2013 es un instrumento fundamental que le permitirá al Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI, desarrollar capacidades a sus empleados, con la finalidad de contribuir en la generación de productos y servicios hidrometeorológicos y ambientales hidrometeorológicos orientados a las necesidades de los usuarios, especialmente para la gestión del riesgo de desastres, planificación para el desarrollo y adaptación al cambio climático para la atención de necesidades de los sectores y de la comunidad en general.

Este Plan de Desarrollo de Personas (PDP) pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con el fin de generar productos y servicios hidrometeorológicos y ambientales de calidad.

#### **1. ASPECTOS GENERALES :**

El Plan Desarrollo de Personas (PDP), está enmarcado a las necesidades de capacitación del personal directivo, profesional, técnico y auxiliar orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas establecidas en el plan operativo institucional de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para el año 2013.

#### **Marco Estratégico Institucional :**

##### **Visión**

Ser una institución líder en el país que brinda servicios hidrometeorológicos orientados a las necesidades de los usuarios, especialmente para la gestión del riesgo de desastres, planificación para el desarrollo y adaptación al cambio climático.



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

## Misión

Vigilar, predecir y alertar sobre las condiciones meteorológicas, hidrológicas y climáticas, en forma confiable y oportuna, para proteger la vida y la propiedad, y contribuir al desarrollo económico y social del país.

## Principios y Valores

Los Valores institucionales son:

**S** = Servicio orientado al usuario

Satisfacer y superar las expectativas de los usuarios internos y externo mediante una respuesta oportuna a sus requerimientos.

**E** = Excelencia

Desarrollar prácticas sobresalientes en la gestión institucional con orientación hacia resultados, pensando en los requerimientos de los usuarios, desarrollando alianzas estratégicas y responsabilidad social.

**N** = Naturaleza Proactiva

Tomar iniciativas para el desempeño de las funciones o tareas así como enfrentar nuevos retos en cumplimiento de la misión.

**A** = Actitud para el trabajo en equipo

Tener actitud positiva para integrarse y realizar trabajo en equipo y lograr un objetivo común.

**M** = Mejora continua

Establecer metas y criterios individuales y de equipo. Promover la mejora constante de métodos de trabajo, mejorar la eficacia y la eficiencia.

**H** = Honestidad

Tener una conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con verdad y transparencia.

**I** = Identidad institucional

Sentirse identificado con la institución y orgulloso de pertenecer a ella.



**PERÚ**

**Ministerio  
del Ambiente**

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

Los Principios institucionales son:

**Respeto**

**Probidad**

**Eficiencia**

**Idoneidad**

**Veracidad**

**Lealtad y obediencia**

**Justicia y equidad**

## **2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS :**

### **2.1 OBJETIVOS DE CAPACITACION.**

#### **Objetivo General:**

**Fortalecer y desarrollar capacidades de los colaboradores del SENAMHI para la realización de una gestión eficaz, participativa, descentralizada, transparente y orientada a resultados, en función de un óptimo servicio al Estado y al ciudadano.**

**El objetivo general se articula a los siguientes objetivos estratégicos:**

#### **2.1.1 Objetivo Estratégico 1:**

**Mejorar y optimizar la gestión institucional del SENAMHI.**

#### **Objetivo de capacitación:**

- a) Mejorar los conocimientos y habilidades del personal directivo en sistemas de gestión institucional.
- b) Fortalecer los conocimientos del personal responsable en difusión de los productos y servicios.
- c) Incorporar criterios de Gestión de los Recursos humanos por competencias.



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

### **2.1.2 Objetivo Estratégico 2:**

**Asegurar la calidad y oportunidad de los servicios hidrometeorológicos.**

#### **Objetivos de Capacitación:**

- a) Mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal para el desarrollo de los productos y servicios hidrometeorológicos de calidad que genera el SENAMHI al servicio de los usuarios y la población.

### **2.1.3 Objetivo Estratégico 3:**

**Modernizar y ampliar el sistema de observación meteorológica e hidrológica.**

#### **Objetivo de Capacitación:**

- a) Fortalecer las competencias y técnicas del personal que labora en el sistema de observación del tiempo, clima, agua y ambiente.
- b) Mejorar los conocimientos de gestión y operación de la Red Nacional de Observación.

### **2.1.4 Objetivo Estratégico 4:**

**Fortalecer las capacidades de los Recursos Humanos**

#### **Objetivo de Capacitación:**

- a) Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al cliente interno y externo.
- b) Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los trabajadores, a fin de lograr equipos de buen rendimiento con objetivos comunes.
- c) Desarrollar la identificación con el SENAMHI a fin de contribuir en el logro de los objetivos institucionales.

### **2.1.5 Objetivo Estratégico 5:**

**Generar conocimiento científico y tecnológico de acuerdo a las necesidades del país.**

**Objetivo de Capacitación:**

- a) Motivar al personal profesional para plantear y desarrollar acciones de investigación científica y tecnológica en relación a los productos y servicios hidrometeorológicos y ambientales.
- b) Desarrollar y mejorar conocimientos y habilidades para la preparación de artículos científicos, notas técnicas y guías de aplicaciones prácticas en las áreas de la hidrología, meteorología, agrometeorología y ambiente.

**3. EVALUACIÓN :****3.1 EVALUACIÓN DIAGNOSTICA**

Para el presente año se desarrollará los siguientes procedimientos de evaluación:

- **Diagnóstico de necesidades de capacitación.**
- **Evaluación de la normatividad interna de Procedimientos para la Evaluación del desempeño laboral del personal del SENAMHI.-**

De acuerdo al Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación se obtuvo los resultados que se presentan en el Anexo 1.

Anexo 1:

**3.2 EVALUACIÓN FORMATIVA**

En el desarrollo de las acciones de capacitación, se evaluará los objetivos y contenidos de aprendizaje, el desarrollo del evento, el desempeño del instructor, los ambientes y materiales utilizados y dos encuesta-evaluaciones (entrada y término) a los participantes para medir el grado de aprendizaje y satisfacción.

**3.3 EVALUACION DE LA TRANSFERENCIA.**

Se realizará la evaluación de la transferencia de los participantes que hayan asistido a eventos de capacitación para comprobar la aplicación en el puesto de trabajo de lo aprendido en la capacitación recibida. Esta evaluación estará a cargo del Jefe inmediato.



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

### 3.4 EVALUACION DEL IMPACTO

La evaluación del impacto se realizará para cuantificar los efectos de la capacitación recibida en relación con el logro de los objetivos estratégicos del SENAMHI.

## 4. CAPACITACIÓN :

Para atender los objetivos de capacitación propuestos para el 2013, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

### 4.1 EVENTOS DE ESPECIALIZACIÓN TECNICA

- a) Metodología de muestreo y análisis de compuestos orgánicos volátiles en el aire de Lima.
- b) Desarrollo de aplicaciones móviles utilizando Android
- c) Taller Uso de Equipo RPM para transmisión de información hidrometeorológica.
- d) Métodos geoestadísticos aplicados al tratamiento de datos hidrometeorológicos.
- e) Curso: Implementación del modelo atmosférico global CAM
- f) Curso de Agrometeorología
- g) Curso de Hidrología
- h) Curso: Meteorología de zonas tropicales y latitudes medias de Sudamérica.
- i) Taller de Comunicación meteorológica.
- j) Taller: pronóstico a corto plazo en áreas andinas.
- k) Curso: Instrumental hidrometeorológico.
- l) Curso: Estadística aplica

### 4.2 EVENTOS DE ESPECIALIZACION EN GESTIÓN INSTITUCIONAL

- a) Curso de Gestión por competencias.
- b) Taller compras y adquisiciones.
- c) Taller sobre Clima laboral





#### **4.3 EVENTOS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL EN METEOROLOGIA**

- a) Curso virtual en Agrometeorología.
- b) Curso de proceso de datos climatológicos.
- c) Curso de Modelo climático

#### **4.4 EVENTOS DE CAPACITACION DE OBSERVADORES HIDROMETEOROLÓGICOS**

- a) Talleres prácticos sobre observación y registro de datos meteorológicos en las 13 Direcciones Regionales del SENAMHI.
- b) Cursos de gestión institucional.

#### **4.5 PRACTICAS PREPROFESIONALES.**

Se ofrecerán prácticas pre profesionales a 20 estudiantes de meteorología y especialidades afines por un periodo de cinco meses a partir del mes de julio.

#### **4.6 EVENTOS DE CAPACITACION EN ACTIVIDADES DE PROGRAMAS PRESUPUESTALES, PIPs Y SNIP**

##### **4.6.1 PROGRAMA PRESUESTAL REDUCCION DE LA VULNERABILIDAD Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS - PREVAE**

- a) Capacitación en técnicas de información y comunicación para las DRR.
- b) Taller de capacitación y sensibilización a observadores sobre operatividad de estaciones.
- c) Curso de gestión de Redes de observación.
- d) Curso de Meteorología Sinóptica Tropical
- e) Curso de Meteorología Satelital
- f) Curso de Variabilidad Climática
- g) Curso de Pronóstico Estacional
- h) Curso de Modelación Numérica en tiempo y clima



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Servicio Nacional de  
Meteorología e Hidrología  
del Perú - SENAMHI

#### 4.6.2 PROYECTOS DE INVERSIÓN: CENTRO DE PRONÓSTICO HIDROMETEOROLÓGICO EN LA REGION ICA

- a) Curso de Meteorología
- b) Curso de Redes
- c) Curso sobre desarrollo de página web
- d) Cuso de Sistema de Información Geográfica -SIG

### 5. METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

Con el propósito de comprender las actividades de capacitación ha desarrollarse, se prevé una sucesión de metas e indicadores que se indica seguidamente en el cuadro siguiente.

Nº	Metas	Indicadores
1	<p>a. Meta cualitativa: Lograr la mejora de los desempeños de los colaboradores en los procesos claves del SENAMHI.</p> <p>b. Meta cuantitativa: Capacitación en el 2013, a no menos del 40% de los servidores del SENAMHI.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Índice de mejora de los desempeños de los colaboradores.</li><li>• Número de personas capacitadas, números de eventos de capacitación.</li><li>• Número de horas lectivas de capacitación.</li></ul>
2	<p>a. Meta cualitativa: Lograr la identificación institucional de la mayoría de los servidores del SENAMHI.</p> <p>b. Meta cuantitativa: Lograr que al menos del 40 % de los colaboradores del SENAMHI se comprometan asumir el cumplimiento con los planes estratégicos del SENAMHI, buen gobierno en la gestión hidrometeorológica, ética pública, clima laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de identificación de los colaboradores con el marco institucional y políticas del SENAMHI.</li><li>• Número de participantes beneficiarios de la capacitación recibida.</li></ul>



3	<p>a. Meta cualitativa: Lograr que los trabajadores del SENAMHI, perciban que la entidad les brinda oportunidades de capacitación y desarrollo profesional y personal.</p> <p>b. Meta cualitativa: Lograr que al menos el 40 % de los colaboradores del SENAMHI han sido capacitados en las diferentes actividades de entrenamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción (oportunidad y utilidad) de los servidores con las capacitaciones recibidas.</li><li>• Porcentaje de aprobados en las actividades de capacitación.</li><li>• Cantidad anual de acciones de capacitación y números de participantes.</li></ul>
4	<p>a. Meta cualitativa: Percepción del público respecto a la utilidad de la información recibida</p> <p>b. Meta cuantitativa: Porcentaje de usuarios que utilizan la información hidrometeorológica y ambiental en la toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de satisfacción o rechazo de la información decepcionada y su utilidad práctica.</li><li>• Satisfacción del usuario por mejores resultados obtenidos en sus actividades por el uso de información hidrometeorológica del SENAMHI.</li></ul>

### 5.0 PRESUPUESTO

El presupuesto para financiar las actividades de capacitación es de 600 470 NS. La distribución del presupuesto se detalla en el cuadro siguiente:



**ANEXO 1: DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION DEL SENAMHI**

AREAS O DIRECCIONES	N° PER SONAS	PRINCIPALES PROBLEMAS POR AREAS	COMPETENCIAS NECESARIAS POR AREAS	TEMAS DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS
DGM	36	Clima Laboral-Liderazgo	Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Liderazgo.	Taller de Mejora del Clima laboral, Integración y Trabajo en equipo
		Especialización en Meteorología, Climatología	Conocer avances de la ciencia en Meteorología-Climatología	Curso de Meteorología. Curso en modelo ETA y WRF. Asimilación de datos. Herramientas estadísticas. Computación de alto rendimiento.
		Formulación de Proyectos	Conocimientos en Formulación de proyectos	Formulación de proyectos
		Gestión de datos	Conoc. sobre estado de datos de la red Observac.	Capacitación en Comunic. y transf. de datos
		Gestión pública Institucional	Orientación al usuario, Responsabilidad	Planificación del tiempo. Atención al usuario
		DGA	11	Especialización en Agrometeorología
Gestión de datos	Habilidades con Herramientas geoestadísticas y SIG. Herramientas de proc. De datos y control de c.			Entrenamiento en Manejo de Anusplin, SIG, programas geoestadísticos. Procesamiento de datos agrometeorológicos.

	Idioma	Ingles (basico y avanzado)	Curso de ingles por niveles
	Modelaje numerico	Modelos de prediccion agrometeorologica	Capacitac. En: Modelos de Prediccion agrometeorologica
	Gestion pública Institucional	Redaccion tecnica	Comunicación efectiva. Redaccion técnica.
	Formulacion de proyectos	Formulacion de pytos	Formulacion de PIP
	Clima Laboral-Liderazgo	Comunicación efectiva, Trabajo en equipa, Lidderazgo.	Talleres de Mejora del Clima laboral y trabajo en equipo.
	Especializacion en Ciencias de la Atmósfera y ambiente	Analizar e interpretar productos de modelamiento. Fundamentos en medicion de Ozono estratosferico. Pronóstico de Radiacion UltraVioleta B	Capac. en Gestion de redes de observacion de la calidad del aire y contaminacion atmosferica. Mediciones de Comps. Orgánicos Volatiles.
DGIA	Gestion de datos	Procesamiento y Control de Cal. De datos meteorol., y ambientales	Herramientas de procesamiento y Control de cal. de datos meteorol. Contaminantes, y ozono estrat.
	Idioma	Ingles (básico y avanzado)	Curso de ingles por niveles
	Modelaje numerico	Fortalecimiento en Modelaje numerico especializado	Capacit. en Modelos de prediccion de RUV, Calidad del Aire y dispersion de contaminantes. Interpretar, analizar e integrar productos de modelos de calidad del aire
	Gestion Institucional	Comunicación efectiva	Comunicación efectiva. Redaccion técnica.
	Gestion pública Institucional	Formulacion de pytos	Formulacion de PIP
	Clima Laboral-Liderazgo	Comunicación efectiva, Trabajo en equipa, Lidderazgo.	Taller de Mejora del Clima laboral, Integracion, Trabajo en equipo y liderazgo.
OGEI	Especializacion en informática, SIG, estadística y meteorología e hidrología	computo de alto rendimiento, estadistica, gestion de datos hidrometeorologicos	Capac. en computo de alto rendimiento, control de calidad de datos hidrometeorologicos, estadistica,

	Gestion pública Institucional	Comunicación efectiva. Gestion de calidad	Comunicación efectiva. Redaccion técnica. Gestion de la calidad. Orientacion al cliente.
	Herramientas informaticas (software)	Habilidades en Ofimática	Capac. En herramientas MS Office
	Idioma	Dominio de Inglés	Curso de Inglés técnico
	Instrumental hidrometeorologico	Electrónica, Mantto de EMHAs, Métodos de observ. Hidrometeorologica, metrología, calibracion i comparacion de instrum. Hidromet.	Electrónica, mantto de EMAHS, metrología, técnicas de calibracion y comparacion de equip. Hidrometeorol., Métodos de observac. Hidromet.,
OGOT	Clima Laboral-Liderazgo	Menjo de grupo y trabajo en equipo	Taller de trabajo en equipo, liderazgo.
	Gestion de la Calidad	Normatividad ISO	Capac. En estándares de calidad ISO
	Gestion pública Institucional	Normativa en adquisiciones	Capac. En Procesos de adquisiciones, procedimientos administrativos. Elaboracion de especificaciones técnicas.
	Seguridad Industrial	Seguridad industrial	Capac. en Seguridad industrial
	Formulacion de proyectos	Formulacion de pytos	Formulacion de PIP
	Coordinacion intra-institucional	Comunicacion eficaz, orientacion al usuario	Taller de Comunicación y trabajo en equipo
CDC	Herramientas informaticas (software)	Habilidades en Ofimática	Capac. En herramientas MS Office
DGH	Clima Laboral	Comunicación efectiva, Trabajo en equipa, Lidderazgo.	Taller de Mejora del Clima laboral, Integracion, Trabajo en equipo y liderazgo.

	Mediciones de flujos, modelos distribuidos, estocásticos estacionarios, mediciones hidrológicas. Diseño de redes hidrológicas.	Mediciones de flujos, modelos estadísticos para hidrología, mediciones hidrológicas. Diseño de redes hidrológicas.	Mediciones de flujos, modelos distribuidos, estocásticos estacionarios, mediciones hidrológicas. Diseño de redes hidrológicas.
	Formulación de proyectos	Formulación de proyectos	Formulación de PIP
	Gestión de datos	Gestión de datos hidrometeorológicos	Capac. En herramientas de procesamiento y análisis de datos hidrometeorol.
	Gestión pública Institucional	Comunicación efectiva. Gestión de calidad. Gestión de RR. Humanos, Manejo de archivos	Comunicación efectiva. Redacción técnica. Gestión de la calidad. Orientación al cliente.
	Modelaje numérico	Principios físicos y matemáticos de modelaje: eventos extremos, estimación de prec. Satelital	Capac. En Uso de productos de Modelos para predicc. Hidrológica y
	Formulación de proyectos	Formulación de proyectos	Formulación de PIP
	Herramientas informáticas (software)	Herramientas geoestadísticas, proc. De imágenes satelitales, gis, ofimática	Matlab, gis, ms Excell, geomatica
	Gestión pública Institucional	Normatividad Gubernamental, procedimientos administrativos, habilidad analítica y responsabilidad	Capacitación en la Ley de Contrataciones del Estado, bienes patrimoniales, orientación al ciudadano, Talleres para actualizar Manuales de Organización y Funciones de la OGA, Talleres para estandarizar y simplificar procedimientos relacionados a la OGA.
OGA	Herramientas informáticas (software)	Sistemas informáticos, Habilidad analítica, responsabilidad,	Capacitación en MS Office, SIGA, SIAF, y sistemas informáticos relacionados a Recursos Humanos.
47	Clima Laboral-Liderazgo	Compromiso institucional y responsabilidad.	Taller de trabajo en equipo, estímulo al colaborador y liderazgo.



	<p>Coordinación intra-institucional</p> <p>Gestión pública Institucional</p> <p>Herramientas informáticas (software)</p> <p>Clima Laboral-Liderazgo</p> <p>Redacción Técnica</p>	<p>Alto nivel de Trabajo en equipo para organizar la demanda continua de información.</p> <p>Conocimientos de Normatividad Gubernamental</p> <p>Sistemas informáticos, Habilidad analítica, responsabilidad,</p> <p>Trabajo en equipo, compromiso institucional</p> <p>Conocimientos de redacción técnica</p>	<p>Talleres para simplificar y estandarizar procedimientos relacionados a la OGP y trabajo en equipo</p> <p>Capacitación especializada sobre normatividad relacionada a los Gobiernos Regionales</p> <p>Capacitación en el manejo de SIGA, SIAF y otros sistemas que usa</p> <p>Talleres de trabajo en equipo, liderazgo y responsabilidad.</p> <p>Cursos de Redacción Técnicas.</p>
<p>OGP</p> <p>7</p>	<p>Gestión pública Institucional</p> <p>Clima Laboral-Liderazgo</p> <p>Redacción Técnica</p>	<p>Conocimiento de Normatividad Gubernamental, procedimientos administrativos y habilidad analítica.</p> <p>Trabajo en equipo, liderazgo</p>	<p>Curso sobre acciones de control del OCI, Actualización en normatividad gubernamental, Simplificación administrativa y Ley de Contrataciones del Estado.</p> <p>Taller de trabajo en equipo, liderazgo y responsabilidad.</p> <p>Cursos de Redacción Técnicas.</p>
<p>AIS</p> <p>4</p>	<p>Gestión pública Institucional</p> <p>Clima Laboral-Liderazgo</p> <p>Redacción Técnica</p> <p>Coordinación inter-institucional</p> <p>Formulación de proyectos</p> <p>Gestión pública Institucional</p> <p>Idioma</p>	<p>Alto nivel en relaciones interpersonales, iniciativa, responsabilidad y comunicación efectiva.</p> <p>Conocimiento de formulación de proyectos y capacidad de análisis.</p> <p>Normatividad Institucional, capacidad de análisis e iniciativa.</p> <p>Nivel avanzado de inglés</p>	<p>Taller de relaciones públicas, iniciativa, compromiso institucional, comunicación eficaz y liderazgo.</p> <p>Capacitación en formulación de proyectos, con la finalidad que surjan de las propias necesidades del SENAMHI.</p> <p>Curso de normatividad gubernamental</p> <p>Curso de inglés técnico</p>
<p>OAI</p> <p>3</p>	<p>Formulación de proyectos</p> <p>Gestión pública Institucional</p> <p>Idioma</p>	<p>Conocimientos de redacción técnica</p> <p>Alto nivel en relaciones interpersonales, iniciativa, responsabilidad y comunicación efectiva.</p> <p>Conocimiento de formulación de proyectos y capacidad de análisis.</p> <p>Normatividad Institucional, capacidad de análisis e iniciativa.</p> <p>Nivel avanzado de inglés</p>	<p>Cursos de Redacción Técnicas.</p> <p>Taller de relaciones públicas, iniciativa, compromiso institucional, comunicación eficaz y liderazgo.</p> <p>Capacitación en formulación de proyectos, con la finalidad que surjan de las propias necesidades del SENAMHI.</p> <p>Curso de normatividad gubernamental</p> <p>Curso de inglés técnico</p>

OAJ	2	Gestion pública Institucional	Conocimientos de normatividad gubernamental, procedimientos administrativos, orientación hacia la ciudadanía y capacidad de análisis.	Cursos de derecho individual y colectivo del trabajo, Cursos de orientación al ciudadano (proveedores y clientes), y un taller para simplificar y estandarizar procedimientos en la OGA.
SGS	13	Clima Laboral-Liderazgo	Trabajo en equipo	Taller de trabajo en equipo, relaciones públicas. Comunicación eficaz
		Especialización en áreas Administrativas	Conocimiento sobre procedimientos técnicos y habilidad analítica.	Talleres para estandarizar procedimientos relacionados a los pronósticos de las Dependencias Técnicas
		Gestion pública Institucional	Normatividad Gubernamental, procedimientos administrativos, habilidad analítica y responsabilidad	Capacitación respecto a la normatividad institucional, capacitación en archivística y gestión documental
		Herramientas informáticas (software)	Conocimientos sobre aplicativos informáticos	Capacitación en un sistema de trámite documentario.
		Impresión y reproducción	Conocimiento en impresiones gráficas	Capacitación en impresiones gráficas
		Clima Laboral-Liderazgo	Trabajo en equipo, Comunicación eficaz	Taller de trabajo en equipo, comunicación eficaz, relaciones públicas.
DDRR	112	Coordinación intra-institucional	Compromiso organizacional, mejora de procesos, proactividad	Taller de mejora de coordinación y procedimientos, sensibilización de servidores del Estado
		Especialización en áreas técnicas	Conocimientos actualizados sobre Hidro-Agro-Meteorología. Conocimientos de Meteorología e hidrología básicos.	Conferencias (incluidas las virtuales) y Cursos a distancia sobre Hidro-Agro-Meteorología. Conocimientos de Meteorología e hidrología básicos.

	Formulación de proyectos	Conocimiento de formulación de proyectos y capacidad de análisis.	Capacitación en formulación de proyectos, con la finalidad que surjan de las propias necesidades del SENAMHI.
Herramientas informáticas (software)	Habilidades en Ofimática, SIG, Gestión de datos hidromet.	Cursos de MS Office, SIGA, SIG	
Gestión pública Institucional	Procesos de gestión técnica y administrativa. Simplificación procesos. Redacción técnica. Comunicación y difusión	Cursos de: Almacen e inventarios, SIGA , Gestión pública. Redacción técnica. Relaciones públicas. Comunicación y Difusión. Publicaciones técnicas y científicas.	
Instrumental hidrometeorológico	Conocimientos de Principios de funcionamiento de EMHAs, Instrumental hidro-agro-meteorológico, gestión de redes. Relaciones públicas.	Capacitac. Teórica-práctica en Fundamentos de instrumentación en hidro-agro-meteorología. Gestión de Redes de observación. Mantto de EMHAs.	



Visto, el oficio N° 001/SENAMHI-CPDP/2013 de fecha 15 de marzo 2013, del Presidente de la Comisión del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú para el año 2013;

**CONSIDERANDO:**

Que, con Resolución Presidencial Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de Marzo del 2011, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, con Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 0102 SENAMHI-PREJ-OGA-OPE/2011 de fecha 08 de junio del 2011 y su modificatoria Resolución Presidencial Ejecutiva N° 0040 SENAMHI-PREJ-OGA-OPE/2012 de fecha 15 de febrero del 2012, se designa a los miembros que conforman el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú-SENAMHI;

Que, con documento de visto, el Presidente de la Comisión del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú-SENAMHI informa que el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado debe ser aprobado mediante Resolución Presidencial Ejecutiva;

De conformidad con la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú –SENAMHI; su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-85-AE; Decreto Legislativo 1025 y con las facultades conferidas mediante Resolución Suprema con las facultades conferidas mediante Resolución Suprema N° 018-2011-MINAN de fecha 04 de noviembre 2011; y,

Estando a lo acordado

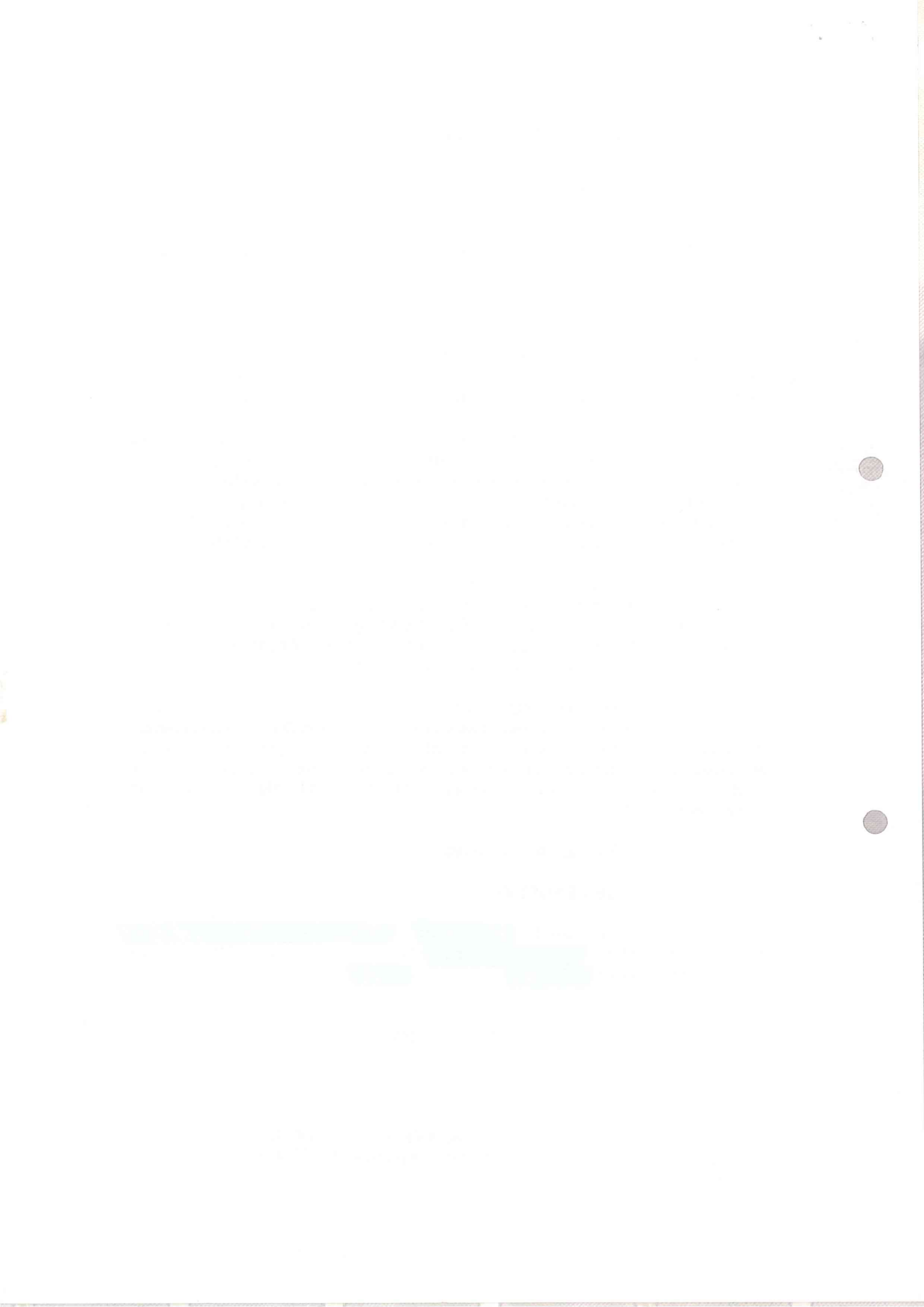
**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú-SENAMHI para el año 2013.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Ing. *Amelia Díaz Pablo*  
Presidenta Ejecutiva del SENAMHI





SERVICIO NACIONAL  
DE  
METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA  
**SENAMHI**

Visto, el documento H.T N° 0901 de fecha 02 de febrero de 2012, sobre designación del Presidente del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado:

**CONSIDERANDO:**

Que, con Resolución Presidencial Ejecutiva N° 0102 SENAMHI-PREJ-OGA-OPE/2011 de fecha 08 de junio 2011, se designó al Mayor General FAP (r) WILAR GAMARRA MOLINA, ex Presidente Ejecutivo del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI como Presidente del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, mediante Resolución Suprema N° 018-2011-MINAM de fecha 04 de noviembre de 2011 se acepta la renuncia formulada por el Mayor General FAP (r) Wilar David Gamarra Molina al cargo de Presidente Ejecutivo del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú –SENAMHI a partir del 03 de noviembre de 2011;

Que, la Oficina General de Administración mediante Oficio N° 072 SENAMHI-OGA/OPE/2012 de fecha 02 de febrero de 2012, solicita la designación del Presidente del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, mediante proveído en el documento de visto, la Presidenta Ejecutiva del SENAMHI designa al Ing. Esequiel Bruno Villegas Paredes como Presidente del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

De conformidad con la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú –SENAMHI, su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 005-85-AE, Decreto Legislativo N° 1025, Resolución Presidencial Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y con las facultades conferidas mediante Resolución Suprema N° 018-2011-MINAM de fecha 04 de noviembre de 2011; y,

Estando a lo acordado;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Dar por concluido la designación como Presidente del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) al Mayor General FAP (r) **WILAR DAVID GAMARRA MOLINA** a partir del 05 de noviembre de 2011 en mérito a la parte considerativa de la presente Resolución.

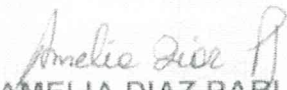




20.02.12  
Artículo 2º.- DESIGNAR a partir de la fecha al Ing ESEQUIEL BRUNO VILLEGAS PAREDES como Presidente del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú –SENAMHI en representación de la Presidencia Ejecutiva.

Artículo 3º.- Disponer que la Oficina General de Estadística e Informática publique la presente Resolución en el Portal de Transparencia del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú –SENAMHI.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
Ing. AMELIA DIAZ PABLO  
Presidenta Ejecutiva del SENAMHI

DISTRIBUCION:

AIS  
OAJ  
OGA  
OGEI  
OPE  
Interesados  
Leg. Personal  
09-02-2012  
RAVIEMR/TPA






- Representante de personal de la entidad, Ing. Ricardo Antonio Rosas Lujan y como alterno al Bach. Luis Alberto Vásquez Espinoza.

La Oficina de Asesoría Jurídica asesora en los asuntos de su competencia

Regístrese, comuníquese y archívese.



  
Mayor General FAP (r)  
WILAR GAMARRA MOLINA  
Presidente Ejecutivo del SENAMHI



DISTRIBUCION:

RGT  
AIS  
OAJ  
OGA  
OPE  
Interesados  
Leg. Personal  
07-06-2011  
JLSL/EMR/TPA





SERVICIO NACIONAL  
DE  
METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA  
**SENAMHI**

Visto, el Memorando N° 145/ SENAMHI-PREJ-SGS/2011 de fecha 18 de Mayo de 2011, el Presidente Ejecutivo dispone la realización el proceso de votación y elaboración de la Resolución Presidencial para conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal al Servicio del Estado:

**CONSIDERANDO:**

Que, con Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Con el Acta N° 1 de fecha 01 de Junio del 2011, se celebraron las elecciones para elegir al representante del personal para el Comité del Plan de Desarrollo del Personal.

Que, es necesario designar a los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo del Personal al Servicio del Estado de acuerdo al Decreto Supremo N°009-2010 que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025.

De conformidad con la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-85-AE y con las facultades conferidas mediante Resolución Suprema N° 021-2007 DE/SG de fecha 24 de enero de 2007, y,

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DESIGNAR** a los miembros que conforman el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, las mismas que estarán integradas por los siguientes Directivos y profesionales:

- Presidente Ejecutivo Mayor Gral. FAP @ Wilar Gamarra Molina, quién lo Presidirá.
- Director de la Oficina General de Presupuesto y Planificación Eco. Gloria Luz Valverde Carbajal o el que haga sus veces
- Director de la Oficina de Recursos Humanos Lic. Elizabeth Milagros Miñan Rojas o el que haga sus veces.
- Director del Centro de Capacitación, Ing. Nicéforo Donato Itá Maguiña



