



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED

Secretaría General

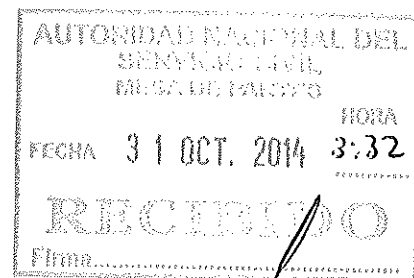
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 30 OCT. 2014

Exp- 0036993-2014

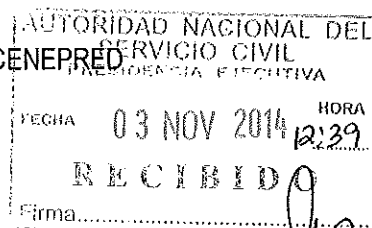
OFICIO N° 0066 -2014-CENEPRED/2.0

Señor
Juan Carlos Cortes Carcelen
Presidente Ejecutivo
SERVIR
Pasaje Francisco de Zela N° 150, piso 10
Jesús María
Presente.-



Asunto : Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED

Referencia: Resolución Jefatural 090-2014-CENEPRED/J



De mi consideración:

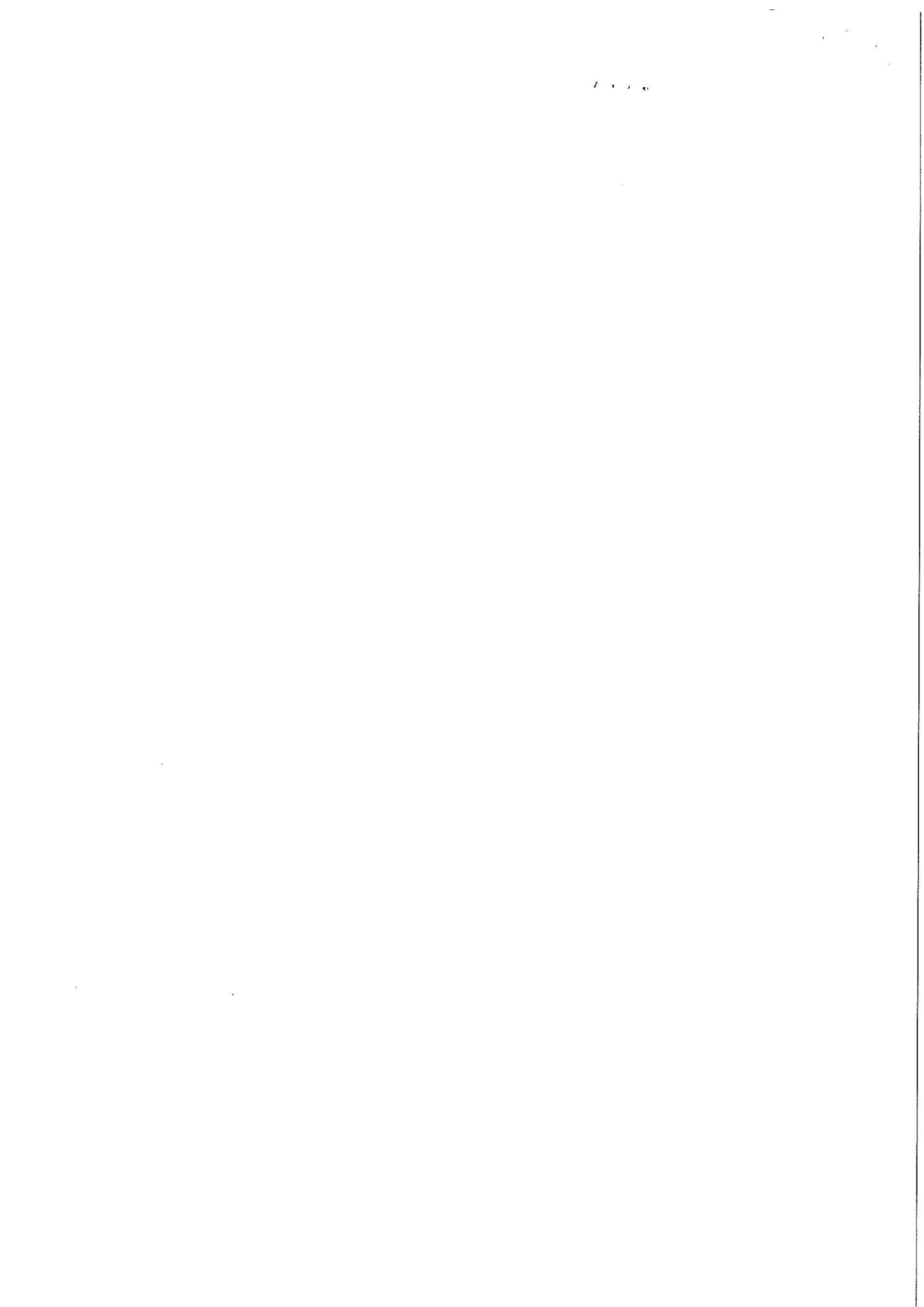
Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que mediante Resolución de la referencia se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED para el año 2014, el mismo que se ha elaborado con los lineamientos técnicos legales que ha normado vuestra institución: asimismo, cumplimos con la formalidad de su presentación.

Al respecto, debo indicar que actualmente se viene elaborando el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP 2015.

Es propicia la oportunidad para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

.....
RAFAEL CAMPOS CRUZADO
Secretario General
Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres





Resolución Jefatural

N° 090 -2014-CENEPRED/J

Lima, 27 OCT 2014

VISTOS:

El Informe N° 002-2014-CENEPRED/COMITÉ-PDP, del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED, y el Informe Legal N° 073-2014-CENEPRED/OAJ, y;

CONSIDERANDO:

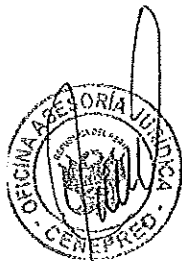
Que, mediante Decreto legislativo N° 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las personal al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, asimismo por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP” cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con Resolución Jefatural N° 004-2012-CENEPRED/J, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED;



Que, mediante Resolución Jefatural N° 019-2012-CENEPRED/J, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED (2012 - 2016);

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, validado por el Comité, es aprobados por el Titular de la Entidad, debiendo ser puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, conforme el Informe N° 002-2014-CENEPRED/COMITÉ-PDP, el Comité ha propuesto el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2014, el cual debe ser aprobado por el titular de la entidad;

Con la visación de la Secretaría General, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Administración, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; Decreto Legislativo N° 1025; el Decreto Legislativo que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014; la Ley N° 29664 que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD) y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 048-2011-PCM; el Decreto Supremo N° 104-2012-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED; y en uso de las facultades conferidas mediante la Resolución Suprema N° 237-2013-PCM;


SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2014 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, con eficacia anticipada al 01 de enero del ejercicio fiscal 2014, que como Anexo, en veintidós (22) folios, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Publicar en el portal institucional del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED (www.cenepred.gob.pe) el Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2014, y la respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3°.- Remitir la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2014, del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en medio físico y a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, así como a la Oficinas de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Oficina de Administración de nuestra Entidad.

Regístrese y comuníquese


Ma. MERCEDES DE GUADALUPE MASANA GARCÍA
Jefa (e) del CENEPRED



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Estimación,
Prevención y Reducción del
Riesgo de Desastres.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP ANUAL



2014

ÍNDICE GENERAL

	<u>Pág.</u>
CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES	3
1.1 OBJETIVOS	4
1.2 FINALIDAD.....	4
1.3 PROCESO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	4
1.4 RESULTADOS ESPERADOS	6
CAPÍTULO 2: EVALUACIÓN	7
2.1 PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	7
2.2 ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN... 8	8
2.3 RESULTADOS DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN	8
2.4 MÉTODO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	11
2.5 PLAN DEL PDP REALIZADO EN EL AÑO 2013.	11
CAPÍTULO 3: CAPACITACIÓN.....	12
31.ACCIONES ANUALES DE CAPACITACIÓN 2014 EN EL MARCO DEL PDP TRIANUAL.....	13
ANEXOS	16

1. Encuesta 01, Identificar necesidades de capacitación.
2. Carta de compromiso.
3. Encuesta 2, Evaluación de las capacitaciones.
4. Relación de personal del CENEPRED que recibió capacitación en el 2013

CAPÍTULO 1**ASPECTOS GENERALES**

El CENEPRED ha proyectado para el año 2014, a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anual 2014, realizar acciones de desarrollo de competencias al interior de la entidad tanto de personal profesional técnico como administrativo, que conlleve a una mejora de la calidad en el desarrollo de sus funciones de gestión, asesoramiento, apoyo y asistencia técnica en los procesos concernientes a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres, de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 29664 y su Reglamento.

El PDP de la Entidad, busca implementar una gestión eficiente e integral del desarrollo personal de los funcionarios y demás colaboradores dentro de la entidad, con fines de fortalecer su visión crítica, su sentido solidario y de pertenencia, propiciando una sana competitividad al interior de la misma, bajo una intervención planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de objetivos de la entidad.

En razón que el ingrediente esencial para alcanzar el éxito institucional hasta llegar a una excelencia administrativa es la capacitación del personal, el PDP debe comprender desde la adquisición del conocimiento hasta la adquisición de habilidades y destrezas requeridas por los colaboradores, para alcanzar la eficacia y excelencia en la realización de sus tareas, funciones y responsabilidades.

Un aspecto fundamental para el logro de los objetivos propuestos en el PDP 2014, es conseguir un grado de compromiso y esfuerzo por parte del personal de la entidad. En tal sentido, para mantener el grado de compromiso y esfuerzo, la Institución tiene que propiciar un clima laboral positivo que faculte valorar adecuadamente la cooperación entre sus miembros, estableciendo para ello mecanismos que le permita disponer de una fuerza de trabajo eficiente y eficaz que conduzca al logro de los objetivos y metas de la organización, y al mismo tiempo logre satisfacer las aspiraciones de sus integrantes.

Por lo expuesto, el CENEPRED se compromete a desarrollar el potencial de su personal, facilitando la adquisición de conocimientos, destrezas y compromiso por parte de su personal, siendo una de las tareas de la Institución proporcionar la capacitación requerida por las necesidades de los puestos dentro de la organización.

Siendo importante mencionar que no hay que perder de vista que la Institución depende para su funcionamiento, evolución y logros de objetivos, primordialmente del elemento humano o capital intelectual con que cuenta, por ello debe poner atención en los requerimientos de sus necesidades de desarrollo personal.

Este documento ha sido elaborado teniendo en cuenta la mejora de la gestión pública con un enfoque basado en resultados, eficiencia, eficacia, transparencia y modernización del Estado. Asimismo, se ha tomado en cuenta los lineamientos planteados en la Ley N° 29664 y su Reglamento de N° 048-2011-PCM; Ley del

Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD, el cual indica a dicho sistema como un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, con la finalidad de identificar y reducir los riesgos asociados a peligros, así como evitar la generación de nuevos riesgos, mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres.

Finalmente el PDP, ha sido elaborado teniendo en cuenta la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y la Resolución Jefatural N° 019-2012-CENEPRED/J que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDPD Quinquenal 2012-2016.

1.1 Objetivos

- Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal del CENEPRED en la Gestión del en Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.
- Fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades técnicas y administrativas de gestión institucional y administrativa el personal de la entidad.
- Calendarizar para el año 2014, las partidas presupuestales que garanticen el fortalecimiento de competencias del personal del CENEPRED.

1.2 Finalidad

Promover el desarrollo de competencias y valores al servicio del Estado del personal del CENEPRED incrementando sus conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar su labor que permita contribuir con la mejora continua de la entidad.

1.3 Proceso de Desarrollo de Competencias

El desarrollo de competencias está referido a la mejora de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas. Lo que se busca con el desarrollo de competencias es:

- **Transmisión de informaciones:** distribución de información entre los capacitados como un aspecto de retroalimentación de conocimientos y transmisión de nuevos conocimientos.
- **Desarrollo de Habilidades:** aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras; se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones.
- **Desarrollo o modificación de actitudes:** por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre el

personal de la Institución, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También involucra e implica la adquisición de nuevos hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o usuarios.

Siendo las competencias a desarrollar para el ejercicio 2014, las de transmisión de información y desarrollo de habilidades para los procesos de Estimación, Prevención, Reducción del Riesgo de Desastres y Reconstrucción así como de gestión institucional y administrativa.

Las competencias a desarrollar permitirán el fortalecimiento de conocimiento, capacidades y el fortalecimiento institucional, de las áreas programáticas orientadas a la adecuada Gestión Prospectiva y Correctiva del Riesgo de Desastres.

En tal sentido, lo que se espera con el desarrollo de conocimientos y capacidades es:

- **Desarrollo del Conocimiento:** Es el área programática que desarrollará, los programas y proyectos de investigación científica y tecnológica y de producir los conocimientos necesarios para sustentar el fortalecimiento de las capacidades. Esta área se desarrollará en función de la oferta académica y tecnológica de las universidades e instituciones de nivel superior, debiéndose evaluar las modalidades de licitación, convenios u otras modalidades con las entidades del conocimiento.
- **Desarrollo de Capacidades:** Se propone los programas y proyectos de información, educación y capacitación que permita fortalecer las capacidades de los recursos humanos del CENEPRED. La capacitación y asistencia técnica que se desarrolle debe ser de calidad y que responda a las necesidades de conocimientos, manejo de herramientas, metodologías, y desarrollo de capacidades de gobierno, gestión y planificación, entre otros, inherentes a las funciones institucionales del CENEPRED.

1.4 Resultados Esperados

Fortalecer el potencial humano en términos de fortalecimiento y mejora del recurso humano calificado, en razón que la capacitación favorece al desempeño laboral eficiente de los miembros de la organización.

Los principales componentes del desarrollo humano, considerados por el CENEPRED para una efectiva capacitación y/o entrenamiento del recurso humano son:

- **Productividad:** Referido a la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos, lo que se espera es mejorar la producción por cada profesional técnico administrativo, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo. A fin que el personal aumente su productividad y participe plenamente en el cumplimiento de las funciones institucionales.
- **Equidad:** Todo el personal del CENEPRED debe contar con acceso a igualdad de oportunidades, disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas.
- **Sostenibilidad:** Prever los temas de capacitación del personal que va a tener una continuidad en la Entidad con fines de sostenibilidad de las actividades previstas.



CAPÍTULO 2**EVALUACIÓN**

Para el desarrollo del PDP – 2014 del CENEPRED, se realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación de la Institución, respecto al personal profesional técnico y administrativo.

2.1 Proceso de diagnóstico de la organización

Con el fin de evaluar el tipo de competencias que dispone el personal y sus necesidades de capacitación, se realizó un diagnóstico de la organización incidiendo en lo que se requiere o se espera en el desempeño del personal considerando para ello el Reglamento de Organización y Funciones del CENEPRED¹ y el Plan Estratégico de la Institución.

Para el diagnóstico de la organización se consideró el procedimiento siguiente:

1. Análisis de debilidades de cada dirección frente a proyectos presentes y futuros.
2. Identificación de las necesidades de cada dirección o subdirección.
3. Identificación de las necesidades individuales.
4. Consolidación de las necesidades de capacitación por direcciones y unidades funcionales.
5. Consolidación de las necesidades de capacitación de la entidad.

El marco de referencia a considerar para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación es:

- La misión de la entidad.
- Los planes y proyectos de las Direcciones de Línea.
- Las funciones asignadas a cada área.
- Los lineamientos estratégicos de la institución.

Siendo las ventajas esperadas en la determinación de las capacitaciones a brindar, las que se mencionan a continuación:

- Optimización de recursos materiales, financieros y humanos.
- Mejora en la presentación de productos asignados a cada Dirección.
- Establecer los indicadores que permitan medir la efectividad de las capacitaciones, por medio de evaluaciones previas y finales.
- Identificar objetivos de aprendizaje y definir tipo de evento, metodologías para elaboración de documentos técnicos, metodologías para la gestión del riesgo de desastres, etc.

¹ Aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 104-2012-PCM, mediante el cual se dispone las funciones de cada uno de los Órganos de nuestra entidad

En el proceso de diagnóstico, los responsables de la capacitación y adiestramiento deberán de evaluar los cambios internos de la institución a fin de determinar si hay necesidades de instrucción específica al personal.

Para el desarrollo del diagnóstico en mención, el Comité conformado para este fin, elaboró una encuesta como herramientas de apoyo para el diagnóstico.

2.2 Encuesta para Identificación de Necesidades de Capacitación

Para determinar las necesidades de capacitación se aplicó una encuesta a todo el personal del CENEPRED (ver anexo 01), con el fin de recoger las demandas del personal en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar para mejorar sus labores.

Como resultado del análisis y consolidación en una base de datos de la información contenida en las encuestas realizadas, se han clasificado temáticamente los contenidos para el PDP 2014, estando los temas y cursos solicitados directamente vinculados a las funciones del CENEPRED y de cada órgano solicitante de la capacitación.

2.3 Resultados del proceso de diagnóstico de la organización

Como resultado final de este proceso, se ha obtenido un Cuadro de Acciones Anuales de Capacitación, en el que se puede apreciar las necesidades de capacitación de los servidores en los temas vinculados al desarrollo de sus funciones (ver cuadro N°3).

Como producto del diagnóstico de la organización y la encuesta aplicada se identificaron las siguientes áreas temáticas de necesidades de capacitación.

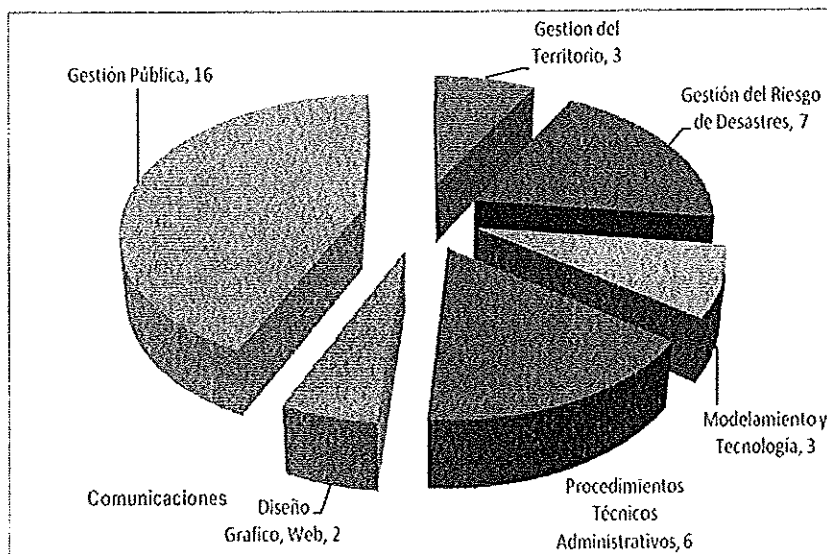
Cuadro N° 1
CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Línea temática	N° personas
Gestión Pública, Gestión por Resultados y otros Relacionados a los Sistemas Administrativos.	16
Procedimientos Técnicos Administrativos	6
Gestión del Riesgo de Desastres	7
Gestión del Territorio	3
Comunicaciones -Diseño gráfico, web	2
Modelamiento, tecnologías	3

Fuente: Encuesta de necesidades de capacitación 2014- datos aproximados de acuerdo a cantidad de encuestas entregadas.

Gráfico N° 1
PROYECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2014
(Número de personas que requieren capacitación)

en líneas temáticas establecidas)



Fuente: Encuesta de necesidades de capacitación 2014

Resultados de determinar necesidades de capacitación

- ✓ Personal que por su rendimiento y/o conocimiento resultan valiosos para la instrucción.
- ✓ Necesidades específicas por las funciones que desempeñan.

Posteriormente la programación de actividades se realizará con base en los resultados del diagnóstico, las orientaciones de las Direcciones de la entidad y los recursos disponibles.

De los temas identificados para la capacitación del personal, a continuación se presentan los siguientes cursos requeridos por el personal de la entidad.

Principales cursos requeridos por el personal	
✓	Gestión del Riesgo de Desastres de acuerdo a la Ley N° 29664 y su Reglamento.
✓	Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
✓	Modelamiento aplicado a escenarios de riesgos.
✓	Gestión de Organizaciones Públicas.
✓	Finanzas Públicas.
✓	Resolución de Conflictos Sociales.
✓	Gestión de Calidad.
✓	Capacitación en Estimación, Prevención, Reducción del Riesgo de Desastres y Reconstrucción.
✓	Estrategia de Comunicación a distinto nivel.

Fuente: CENEPRED-Recursos Humanos.

En el marco del PDP anual, a continuación en el cuadro N° 2 se detalla el escenario prospectivo 2014- 2016 en el marco de los componentes de la GRD², que se pretende atender con el PDP y se apunta en los próximos años.

A continuación se detalla las etapas a desarrollarse por año, que permitirán el logro de los objetivos institucionales.

**Cuadro N° 2
ESCENARIO PROSPECTIVO
Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades 2014-2016**

Primera etapa 2014	Segunda etapa 2015	Tercera etapa 2016
<p>Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Prospectiva del Riesgo de Desastres. - Gestión Administrativa - Fortalecimiento institucional <p>Sinergias e implementación del desarrollo de capacidades con sectores e instituciones vinculadas a la planificación del desarrollo.</p> <p>Promoción y difusión de actividades a la población en general.</p> <p>Elaboración y difusión de material de posicionamiento del CENEPRED.</p>	<p>Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Prospectiva y Correctiva del Riesgo de Desastres en los tres niveles de gobierno. - Ordenamiento Territorial y Desarrollo Sostenible. - Capacidades de planificación, formulación y evaluación de PIP incorporando GRD. - Gestión Administrativa - Fortalecimiento Institucional - Gestión por procesos <p>Asimismo se requiere capacitación para brindar asistencia técnica para la implementación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes de Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres. - Instrumentos de planificación incorporando la GRD. 	<p>Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de capacidades de gerencia pública incorporando la GRD. - Capacidades de planificación, formulación y evaluación de PIP incorporando GRD. <p>Asimismo se requiere capacitación para brindar asistencia técnica para la implementación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planes de Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres. - Sistemas de información para la Gestión del Riesgo de Desastres. <p>Promoción y difusión de actividades a la población en general.</p> <p>Desarrollo y difusión de material de posicionamiento en GRD de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.</p>

Fuente: CENEPRED

² Una de las funciones importantes del CENEPRED, siendo órgano conformante del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), es el desarrollo de capacidades, aspectos establecidos en el Reglamento de la Ley N° 29664, en el Artículo 6°, incisos:

- 6.5, "Coordinar con el Ministerio de Educación, la Asamblea Nacional de Rectores y otras entidades, las estrategias orientadas a generar una cultura de prevención a fin de evitar la generación de futuros riesgos".
- 6.8, "Diseñar la política para el desarrollo de capacidades en la administración pública en lo que corresponde a la gestión prospectiva y correctiva del riesgo que permita el adecuado ejercicio de sus funciones";
- 6.12, "Promover el desarrollo de capacidades humanas para la estimación, prevención y reducción del riesgo en las entidades del sector público, privado y la ciudadanía en general".

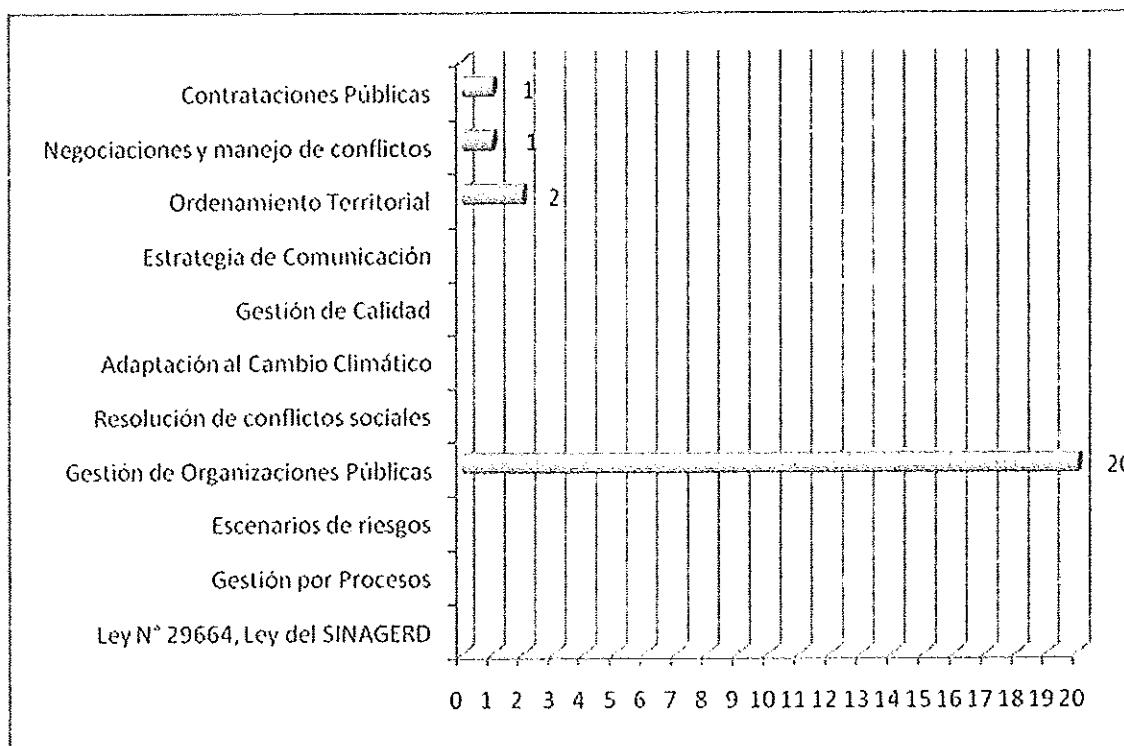
2.4 Método de evaluación de competencias

Se ha considerado la evaluación de competencias utilizando como instrumento básico el desarrollo de encuestas (ver anexo N° 03). En tal sentido, habiéndose determinado las necesidades de capacitación de todo el personal del CENEPRED posteriormente se aplicará una encuesta de evaluación respecto a la modalidad de cursos de capacitación llevados a cabo.

2.5 Plan del PDP realizado en el año 2013.

Durante el ejercicio 2013, el CENEPRED brindó capacitación a 23 trabajadores en temas relacionados a gestión pública, ordenamiento territorial y gestión administrativa, el mismo que se detalla en el cuadro a continuación y con mayor detalle en el anexo N° 4.

Gráfico N° 2
NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN EL 2013



Fuente: Archivos del CENEPRED del año 2013.

CAPÍTULO 3**CAPACITACIÓN**

El CENEPRED en función al análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación, elaborado, ha establecido una programación de capacitación para su personal (por funciones, por prioridades estratégicas, etc.), bajo un enfoque de "mejoramiento continuo" que garantice un desarrollo y fortalecimiento de capacidades a través de una capacitación oportuna pertinente y con contenidos adecuados, modular y secuencial que apunte hacia las áreas técnicas administrativas de la Institución.

Siendo el Desarrollo de Capacidades, un elemento importante dentro de la gestión de recursos humanos, el cual se caracteriza por ser:

- ✓ Participativo. Promoverá la participación equitativa de acceso a capacitación entre los profesionales técnicos y administrativos de la Institución.
- ✓ Articulador. Buscará a través de sinergias institucionales establecer una retroalimentación de los procesos técnicos establecidos como funciones inherentes y de competencia del CENEPRED.
- ✓ Sensibilizador. Promoverá espacios de empoderamiento de las funciones del personal del CENEPRED.
- ✓ Inclusivos. El enfoque de trabajo debe incorporar enfoques conceptuales tales como: institucionalidad, liderazgo, desarrollo organizacional, enfoque de procesos, gestión del riesgo de desastres, etc.

En este contexto, los responsables de la programación de las capacitaciones son la Oficina de Administración y el Comité de Capacitación de la entidad, el mismo que para ser aprobado deberá contar con el visto bueno de la Jefatura del CENEPRED.

Las acciones a realizar para la programación de las capacitaciones son:

1. Priorización de los temas de capacitación y de las áreas a atender. Con base en el diagnóstico y la política de la administración, el Comité de Capacitación establece las prioridades por áreas o dependencias y temas que serán atendidos a través de la programación de la capacitación.
2. Búsqueda de información sobre las soluciones de capacitación. La Oficina de Administración busca información sobre acciones de capacitación que atiendan las necesidades detectadas, las cuales pueden ser realizadas a través de contratación, alianzas con otras entidades o recursos internos.
3. Priorización y decisiones sobre la programación de la capacitación. Con la información sobre soluciones de capacitación y teniendo en cuenta los recursos disponibles, el Comité prioriza y decide la programación de la capacitación.
4. Concertación para la realización de los eventos de capacitación. Las fechas de realización de los eventos deberán ser coordinadas con los jefes de las áreas

involucradas, para asegurar la disponibilidad de tiempo de los funcionarios convocados.

3.1. Acciones anuales de Capacitación 2014 en el marco del PDP Trianual.

El Reglamento del Decreto Legislativo 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector público, en el capítulo I, artículo 7, referido a los objetivos y tipos de acciones de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – dispone *"buscar el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado la capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado"*. En tal sentido se consideran como acciones de capacitación a la formación profesional y a la formación laboral.

En este contexto, se tiene contemplado tanto capacitaciones internas como capacitaciones externas. Las capacitaciones internas están referidas al efecto multiplicador que uno o varios profesionales del CENEPRED una vez recibido una capacitación puedan realizar la réplica a los demás colaboradores de la Dirección u Subdirecciones previstas.

Las capacitaciones externas serán canalizadas por la Oficina de Administración a través del área de recursos humanos, la cual irá previendo la priorización de cursos temáticos de las capacitación en coordinación con los órganos del CENEPRED que requieran las capacitaciones, los mismos que serán gestionados a través de convenios con universidades, institutos, que permitirán fortalecer los conocimientos en una primera instancia de los Directivos, profesionales, técnicos y administrativos de la Entidad.

De igual forma a través de las Direcciones se desarrollará el contenido curricular de los cursos, diplomados u otras modalidades concernientes a los procesos establecidos en la Ley del SINAGERD y su reglamento aprobado con D.S N° 048-2011- PCM de competencia del CENEPRED.

Cuadro N° 3
CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PDP ANUAL - 2014

Acciones de capacitación - Temática	Objetivos	Curso	Cantidad	Monto \$/.	Presupuesto 2014	Cronograma
Desarrollo de conocimientos y fortalecimiento de las capacidades en procedimientos técnicos administrativos.	Fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades técnicas y administrativas de gestión de personal de la entidad.	Diplomado de especialización en gestión y control de bienes estatales	1	2,240.00	2,240.00	Marzo - Abril
Modelamiento de bases de datos, tecnologías informáticas y de redes.		Seminario de cierre contable 2013	1	450.00	450.00	Febrero
Modelamiento de bases de datos, tecnologías informáticas y de redes	Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal del CENEPRED en la Gestión del Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.	Curso técnico en redes CCENT V4.1	1	1,800.00	1,800.00	Febrero - Julio
Modelamiento de bases de datos, tecnologías informáticas y de redes / Gestión de riesgo de desastres.	Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal del CENEPRED en la Gestión del Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.	Curso de Geographic Information System – GIS	24	2,900	34,800.00	Abril - Mayo
Modelamiento de bases de datos, tecnologías informáticas y de redes / Gestión de riesgo de desastres.	Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal del CENEPRED en la Gestión del Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.	Introducción a la teledetección	12	400	4,800.00	Abril - Mayo
Fortalecimiento de Gestión Pública, Gestión por Resultados y Administrativos.	Fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades de gestión Institucional en el personal de la entidad.	Curso Básico de Proyectos de cooperación Institucional	38		50,000.00	Marzo
TOTAL					94,090.00	

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2014 de nuestra Entidad, se ha planeado ejecutar de acuerdo a los objetivos propuestos y las necesidades identificadas en el cuadro N° 1, priorizándose las capacitaciones debido al recorte presupuestal, considerándose por ello los cursos más urgentes de acuerdo a la necesidad del área usuaria.

Las necesidades de capacitación identificadas en nuestro personal podemos agrupar en los siguientes rubros:

1. Desarrollo de conocimientos y fortalecimiento de las capacidades en procedimientos técnicos administrativos.

Cursos relacionados con los diferentes sistemas logísticos y administrativos, además de aplicativos del Ministerio de Economía y Finanzas u otros sistemas inherentes a las funciones del personal.

2. Modelamiento de bases de datos, tecnologías informáticas y de redes.

Orientado a fortalecer destrezas técnicas especializadas para el desarrollo seguridad de las redes del CENEPRED, escenarios de riesgo y análisis estadístico e información temática documentaria y cartográfica.

3. Gestión Pública, Gestión por Resultados y Sistemas Administrativos.

Cursos generales que contribuirán al cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones del personal de las diferentes áreas del CENEPRED para el fortalecimiento institucional.

4. Gestión del Riesgo de Desastres.

Cursos referidos al marco normativo de la Ley del SINAGERD, su Reglamento y los diversos procesos concernientes a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres.

ANEXO - 1



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reintegración de Riesgos por Discapacidad - CENEPRED

ENCUESTA 01

COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - 2014

DATOS LABORALES:

Apellidos y Nombres :

Cargo :

Dirección :

Tiempo en la institución:

PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN:

1. Has seguido algún curso de capacitación fuera de la Institución en el último año, relacionado a tu cargo actual? (Marca con una X)

Sí: No:

Si la respuesta es positiva, indique en que tema:

2. Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo. (Marca con una X)

Sí: No:

3. Tienes experiencia o estás calificado (acreditado con documentos) para dictar un Curso en algún tema administrativo o técnico propio del quehacer laboral del CENEPRED. (Marca con una X)

Sí No:

4. En caso sea afirmativo el punto 3. Podrías dictar o hacer réplica en algún momento de los conocimientos adquiridos a personal del CENEPRED? (Marca con una X)

Sí No:

5. Respecto al cargo que desempeñas en la Institución, indica las necesidades de conocimientos, habilidades funcionales y actitudes que te gustaría desarrollar técnica y/o administrativamente.

.....
.....
.....
.....

6. En qué temas específicos relacionados a tus funciones actuales desearías recibir capacitación? Establece los temas en orden de prioridad.

Handwritten marks and signatures on the left margin.

.....
.....

7. Si tuvieras conocimiento de algún centro de enseñanza (universidad, instituto) donde se imparta los temas priorizados en el punto 5 indícanos:

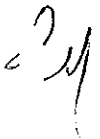
.....
.....
.....

8. En caso accedas a un curso de capacitación estarías de acuerdo a realizarlo fuera del horario de oficina y/o fines de semana

.....
.....
.....

Expresa tus sugerencias y/o recomendaciones:

.....
.....
.....



ANEXO - 2



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Estimación, Prevención y Rehabilitación del Riesgo de Accidentes y Catastro

CARTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Conste en el presente documento, el compromiso que contrae:

El Sr....., quien en lo sucesivo se denominará "El SERVIDOR", ante la Oficina de Administración, de acuerdo a la declaración y cláusulas que se enuncian en la Carta de Compromiso de Capacitación:

DECLARACIÓN:

Yo, Sr(a)..... Declaro Bajo Juramento:

a. Que, soy servidor del CENEPRED, efectuando actualmente funciones en..... (Oficina o dirección)

b. Que, he sido seleccionado para asistir al evento y/o capacitación(Nombre de la capacitación o evento)

Fecha de inicio : _____

Fecha de Terminó: _____ del año _____ con un costo de S/. _____ Nuevos soles

En mérito a la Declaración efectuada Bajo Juramento, me comprometo al cumplimiento ineludible de los términos establecidos en las siguientes Cláusulas:

CLÁUSULAS:

PRIMERA: "El Servidor", se compromete a cumplir en tiempo y forma las disposiciones debidamente establecidas en el programa de capacitación, registrando su asistencia y acreditación en dicho evento.

SEGUNDA: "El Servidor" se compromete a la conclusión de sus estudios de capacitación, informar por escrito a la Oficina de Administración, la aplicabilidad de dichos conocimientos en las funciones que desarrolla en su centro de labores (Dirección, Sub Dirección, Oficina, Unidad, Área).

Asimismo, demostrará fehacientemente haber aprobado satisfactoriamente la capacitación, entregando copia fotostática debidamente fechada de la constancia y/o diploma, dentro del plazo de 15 días al término del evento, en caso de no cumplir con lo enunciado por causas imputables a la instancia capacitadora, informará por escrito a la oficina de Administración, en el plazo señalado anteriormente, además debe indicar la fecha que hará entrega en forma definitiva la documentación requerida, adjuntando copia de la hoja de trámite de su solicitud ante la entidad capacitadora.

TERCERA: "El Servidor" se compromete a elaborar un Resumen Ejecutivo del contenido del evento a fin de implementar los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral institucional.

CUARTA: "El Servidor" se compromete a continuar laborando en CENEPRED por un lazo equivalente al doble del tiempo de la capacitación que recibió.

QUINTA: "El Servidor" que se encuentra cursando capacitación oficializada y cuyo vínculo laboral se haya visto concluido por cualquier causal, deberá devolver la diferencia del monto asignado para su capacitación de manera proporcional con el tiempo restante de esta capacitación.

SEXTA: "El Servidor" se compromete en el caso de no cumplir con los compromisos señalados en las cláusulas precedentes, a las sanciones administrativas que le sean aplicables de acuerdo a lo que establecen los dispositivos legales vigentes, e inhabilita para postular a otras acciones de capacitación en cualquier entidad de la administración pública, así como la devolución económica total del valor de la capacitación y/o evento que participó.

De acuerdo con el contenido de la presente carta de compromiso de capacitación, se firma en dos (02) ejemplares en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del dos mil catorce.

EI TRABAJADOR

(Nombre y firma)

JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

(Nombre y firma)

ANEXO - 3



PERÚ

**Presidencia
del Consejo de Ministros**

**Centro Nacional de Estimación,
Prevención y Reparación del Riesgo de
Daños a la DEFENSORÍA GENERAL**

ENCUESTA 02

COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

Apellidos y Nombres :
Cargo :
Unidad Orgánica :
Periodo Laboral :
Institución Educativa :
Nombre del curso :
Periodo del curso :

1. ¿Cómo evalúa el Curso que fue Capacitado? (Marcar con un aspa "X")

Excelente Muy Bueno Bueno Regular Malo

2. Los contenidos del curso de acuerdo a las funciones que desarrollaba / desarrolla actualmente fueron (Marcar con un aspa "X"):

Actualizados y pertinentes

Aspectos que ya conocías

Insuficientes

3. La metodología de estudio, materiales y aprendizaje a tu opinión consideras fue (Marcar con un aspa "X"):

Adecuada

Parcialmente adecuada

No adecuada

4. Tus expectativas de la capacitación recibida fueron (Marcar con un aspa "X"):

Totalmente logrados

Parcialmente logrados

No logrados

5. Existió alguna expectativa que no fue satisfecha, descríbala:

.....
.....
.....

6. Destaca al menos un aspecto que considere positivo de la capacitación que ha recibido:

.....
.....
.....

7. Indica por lo menos un aspecto que habría mejorado en su formación profesional:

.....
.....
.....

8. Enumere en orden de prioridad dos principales necesidades de capacitación que facilitará las funciones actuales que desarrolla en la Institución.

a)

b)

9. Para el Comité del Plan de Desarrollo de Personas – PDP sus comentarios son muy importantes, por favor háganos llegar sus sugerencias

.....
.....
.....



ANEXO 04

RELACIÓN DE PERSONAL DEL CENEPRED QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN-2013

NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
ALFREDO ZAMBRANO GONZALES	Diplomado en Ordenamiento Territorial	UNALM	Marzo – Agosto 2013
CHRISNA KARINA OBREGON ACEVEDO	Diplomado en Ordenamiento Territorial	UNALM	Marzo – Agosto 2013
NADIA CHAVEZ ZEVALLOS	Programa de 5 cursos: PEE-Dirección Estratégica de recursos Humanos. PEE-Negociaciones y Manejo en Conflictos	ESAN	Abril-Agosto
GIULIANA MARLENE NIETO ROJAS	Especialización en Contrataciones Públicas	U.PACIFICO	Junio- Diciembre 2013
WALTER MANUEL PILCON CHAFLOQUE	Especialización en Gestión Públicas	U.CONTINENTAL	Junio-Diciembre 2013
MÓNICA GLADYS ABAD CASTAÑEDA	Gestión de Organizaciones Públicas	UPC	Julio – Diciembre 2013
ZOILA MARLENI AGREDA PALOMINO	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
MARIA CRISTINA JO ITURRIZAGA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
SERGIO ALEX ÁLVAREZ GUTIERREZ	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
MÓNICA GLADYS ABAD CASTAÑEDA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
ROSA AMELIA CARBAJAL DE YACILA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
JOSÉ ANTONIO ZAVALA AGUIRRE	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
HUMBERTO MAX PATRUCCO ZAMUDIO	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
WILLIAM MENDOZA HUAMÁN	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
MARIA SUSANA MENDOZA VÁSQUEZ	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
CARLOS ALBERTO GUERRA DALGUERRE	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
TERESA MUÑOZ CABRERA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
ENA ELICIA CORAL POMA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
JAVIER JUAN PINILLOS CHUNGA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
NORMA CHUQUIPOMA POMAR	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
WALTER MANUEL PILCON CHAFLOQUE	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
MARIA YSABEL HAU TRISTAN	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
EDITH ISABEL CASTRO CESPEDES	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
GIULIANA MARLENE NIETO ROJAS	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
FABIOLA ROSA CUROTTO UNZUETA	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013
REYNERIO VARGAS SANTACRUZ	Curso de Redacción	PUCP	Junio-Julio 2013

