

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



PERÚ

Ministerio
De Defensa

Instituto
Geográfico Nacional

Unidad
de Personal

Surquillo, 28 de Enero de 2014

00041688 - 2014 / PE

Oficio N° 411 - 2014 /IGN/OGA/JUPER/02.00

Señor Juan Carlos CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo del Servicio Civil.

Asunto : Remite PDP del IGN.

Ref : Of. Mult N° 004-2014-servir/pe de 23 Ene 14.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en relación al documento de la referencia, se remite por medio magnético el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) anualizado 2,014 del Instituto Geográfico Nacional.



O-219745761-0
JORGE HELMUTT SANABRIA MONROY
General de Brigada
Jefe del Instituto Geográfico Nacional

DISTRIBUCION

- SERVIR..... 01
- Archivo..... 01/02
- Gpp/evl



AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MESA DE PARTES

FOLIO : 10

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

ANUALIZADO 2014

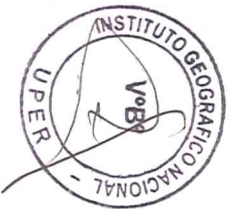
INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL



PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 del Instituto Geográfico Nacional ha sido elaborado a partir de los objetivos estratégicos y metas previstos en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal, los planes institucionales vigentes, y de acuerdo con la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado peruano.

Tal como se indica en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2012 - 2016, el Instituto Geográfico Nacional con la finalidad de mantener actualizada la Cartografía Básica Oficial, busca convertirse en una institución líder entre las instituciones facilitadoras de información cartográfica y un referente para otras entidades en el desarrollo de las ciencias geográficas – cartográficas y su aplicación en el país. Para cumplir con ese propósito, el Instituto Geográfico Nacional debe contar con personal que responda a los retos impuestos en el cumplimiento de sus funciones.



En este marco, a partir del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal 2012 - 2016 del Instituto Geográfico Nacional, se han priorizado para este año acciones de capacitación dirigidas al conjunto de servidores de la entidad, quienes desarrollan funciones tanto en el administrativo como técnico, con miras a posibilitar en ellos desempeños laborales concordantes con las funciones de esta entidad.

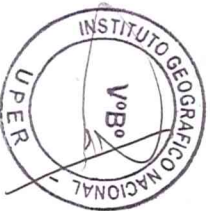
.....
O-114140600-0
GUILLERMO PORTAL PONCE
TTE CRL INF
JEFE D /E LA UNIDAD DE PERSONAL

I. FINALIDAD

El Plan de Desarrollo de las Personas permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esta forma contribuir a la mejora continua de la Administración Pública.

II. BASE LEGAL

- 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 normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 009 – 2011 – PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 – 2011 – SERVIR, aprueba la Directiva N° 001 – 2011 – SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP".
- Resolución Jefatural N° 055 – 2010 – IG/NOGA – UPER, aprueba la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado en el IGN y su modificación con Resolución Jefatural N° 093 – 2011 – IG/NOGA – UPER.
- Resolución Jefatural N° 107 – 2011 – IG/NOGA – UPER, aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012 – 2016 del Instituto Geográfico Nacional.



III. ALCANCE

Todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

El PDP Anualizado 2014 del Instituto Geográfico Nacional será de aplicación para el personal de las diferentes unidades orgánicas del Instituto que se encuentre en el ámbito de las normas antes indicadas.

IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP ANUALIZADO 2014

El PDP Anualizado 2014 del Instituto Geográfico Nacional ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y

de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

V. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1. Misión Institucional

El IGN, ente rector de la Cartografía Nacional, planea, dirige, ejecuta y controla las actividades relacionadas con la geomática, manteniendo actualizada la base de datos espaciales de Perú; a fin de mantener permanentemente actualizada la Cartografía Básica Oficial del País; poniéndola a disposición de las entidades públicas y privadas que la requieran para los fines del Desarrollo y la Defensa Nacional.

2. Visión Institucional

Ser una entidad pública estratégica, rectora y líder en la generación, administración y validación de datos geoespaciales de calidad, con tecnología de última generación, que satisfaga la demanda de la información geoespacial confiable para la sociedad de usuarios en el ámbito nacional.

VI. ASPECTOS GENERALES

1. Objetivos de la Capacitación

El objetivo principal del PDP Anualizado 2014 del IGN es fortalecer y desarrollar capacidades de los servidores públicos del Instituto Geográfico Nacional como ente rector para la Cartografía en el Perú.

Los objetivos específicos de la capacitación que se pretenden alcanzar durante el 2014 se han planteado en función a los objetivos descritos en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Instituto Geográfico Nacional, los cuales se describen a continuación:

- Fortalecer y consolidar la posición del IGN como Ente Rector de la información geográfica – cartográfica.
- Promover y contribuir con el desarrollo de la Infraestructura de Datos Espaciales.
- Optimizar los mecanismos de gestión administrativa dentro del Marco de la Ley del IGN y la Ley de Presupuesto.
- Optimizar los procedimientos y procesos administrativos.
- Incrementar el desarrollo de las capacidades del personal.

2. Evaluación



2.1 Evaluación Diagnóstica

Para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades, el Instituto Geográfico Nacional ha desarrollado procesos de diagnóstico de las necesidades de capacitación de su personal.

Es a partir de los resultados de estos diagnósticos que se han determinado las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016 y en el presente PDP Anualizado 2014, a efectos de lograr un diseño adaptado a las necesidades reales de los trabajadores, a las exigencias estratégicas del Instituto Geográfico Nacional y a un mayor retorno de la inversión realizada.

La evaluación que se ha realizado en el IGN se basa en la recopilación de la información proporcionada por los Jefes de Oficinas y Directores de las diferentes unidades orgánicas del IGN, a través de una encuesta. La encuesta se enfoca en el alcance de los objetivos, la situación actual de los trabajadores y el perfil idóneo de los mismos (Anexo 01).

Además debe realizarse una encuesta al personal de la entidad a fin que exprese sus necesidades de capacitación según la labor que desempeñan (Anexo 02).

2.2 Seguimiento y evaluación de las capacidades

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Evaluación de conocimientos: a fin de averiguar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: a fin de determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

3. Capacitación

Para lograr los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

Acciones de Capacitación	Participantes	Presupuesto
Curso Contrataciones del Estado	15 Participantes del IGN	S/. 4,000.00
Curso Gestión Pública orientada a resultados	15 Participante del IGN	S/. 3,500.00



Curso "Gestión Presupuestal AF2014"	02 Participante de la OGPP	S/.2,000.00
Curso en Recursos Humanos	02 Participantes de la UPER	S/.2,000.00
Capacitación al personal de ventas	Todo el personal de la UCEI	S/. 1,770.00
Curso Arcgis para edición cartográfica	20 Participante de la DGC	S/.6,000.00
Curso Sistemas de Monitoreo y Evaluación de Prog. Y Proy. G.P.	01 Participante de la OGPP	S/. 800.00
Curso Flujo de Efectivo	02 Participantes de la UECO	S/. 640.00
Curso de Diseño Gráfico	01 Participante de la ORRPP.	S/. 1,593.00
Curso: Análisis Integral de la Ley de Servicio Civil	02 Participantes de la OAJ	S/. 300.00



4. Responsabilidad

La Unidad de Personal es la responsable de organizar, dirigir, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014.

O-144140600-0
GUILLERMO PORTAL PONCE
 TTE CRL INF
 JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

ANEXO 01
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

I. Datos del Informante (Jefe o Director de Unidad Orgánica)

Apellido	PORTAL PONCE	
Nombres	GUILLERMO FERNANDO	
Cargo	JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL	
Oficina o Unidad a la que pertenece	UNIDAD DE PERSONAL	
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre de los puestos	Número de personas
	1. NEGOCIADO ADMINISTRATIVO	01
	2. NEGOCIADO DE PERSONAL MILITAR.	01
	3. NEGOCIADO PERSONAL CIVIL	01
	4.	
	5.	
	6.	
7.		

II. Principales objetivos del área para el 2014

CAPACITACION DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL IGN.
 BIENESTAR DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL IGN.

III. Tareas y Actividades a realizar el 2014

Fomentar la camaradería con el personal militar y civil del IGN, con la realización de almuerzos de camaradería.
 Eventos deportivos.
 Paseos Turísticos.

IV. Propuesta de Capacitación

Nombre del puesto	Necesidades de Conocimientos / Habilidades Funcionales / Actitudes	Temas específicos que debe abordar la capacitación	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombre y apellidos de los colaboradores que usted sugiere lleven la capacitación
UPER	RECURSOS HUMANOS	Desarrollo profesional, técnico y moral del personal. Estrategia para alcanzar el logro de los objetivos	Tres	Tc G Portal P Tco L Chacaltana Tco M Quispe Z



ANEXO 02
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
ENCUESTA PARA IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

DATOS LABORALES:

Apellidos y Nombres:... PORTAL PONCE Guillermo.

Cargo:..... Jefe de la Unidad de Personal

Dirección/Unidad a la que pertenece: IGN.

Tiempo en la institución (indique años/meses según corresponda): 01 año

PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN:

1. ¿Has seguido algún curso de capacitación fuera de la institución en el último año, relacionado a tu cargo actual?

Si:..... No:..... X.....

Si la respuesta fue afirmativa, indique en que tema:

.....

2. Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo:

Si:..... No:..... X.....

3. Tienes experiencia o estas calificado (acreditado con documentos) para dictar un curso en algún tema administrativo o técnico propio del quehacer laboral del IGN.

Si:..... X..... No:.....

4. Respecto del cargo que desempeñas en el IGN, indica las necesidades de conocimientos, habilidades funcionales y actitudes que te gustaría desarrollar técnica y/o administrativamente:

- Conocimientos para la evaluación del PDP.
- Taller del diseño del PDP.
- Sustentación de la matriz del diseño.

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

- a. Metodología en la administración del personal.
- b. Organización laboral de personas.
- c. Organización y aplicabilidad de los conocimientos.
- d. Ejecución del plan de acción de personas.



6. Si tuviera conocimiento de algún centro de enseñanza (universidad, instituto) donde se impartan los temas priorizados en el punto 5, indicarlos:

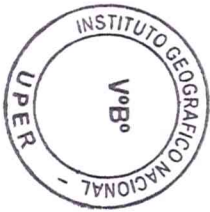
No se tiene conocimiento


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

Si

Expresa tus sugerencias y/o recomendaciones:

Se recomienda que los cursos de actualización de la Ley Servir deberán realizarse periódicamente a fin que el personal encargado de la administración de dicho personal pueda desarrollarse de manera efectiva en beneficio de todo el personal civil que labora en el IGN.




O-114140600-D
GUILLERMO PORTAL PONCE
TTE CRL INF
JEFE D /E LA UNIDAD DE PERSONAL