



INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ

Resolución de Presidencia

N° 18 -IGP/2015

Lima, 29 de Enero de 2015

VISTO: El Informe N° 01-COMITÉ-PDP-IGP/2015, y;

CONSIDERANDO:

Que, según lo señalado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, buscando fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; por lo que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", la misma que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal (PDP) Quinquenal y Anualizado de alcance a 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;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 084-IGP/2011, de fecha 07.04.2011, se conformó el Comité Responsable de la elaboración del PDP del Instituto Geofísico del Perú (IGP), el cual ha presentado el PDP Anualizado 2015, para su aprobación;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 136, Ley del Instituto Geofísico del Perú; en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE;

SE RESUELVE

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2015 del Instituto Geofísico del Perú (IGP), mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER que la Dirección de Administración comunique de la presente Resolución a SERVIR, así como que la misma sea colocada en el Portal Web Institucional del IGP.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.



Ronald Woodman Politt

Dr. Ronald Woodman Politt
Presidente Ejecutivo



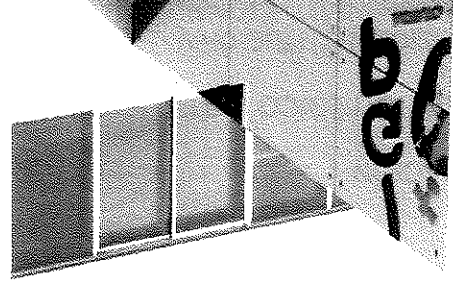
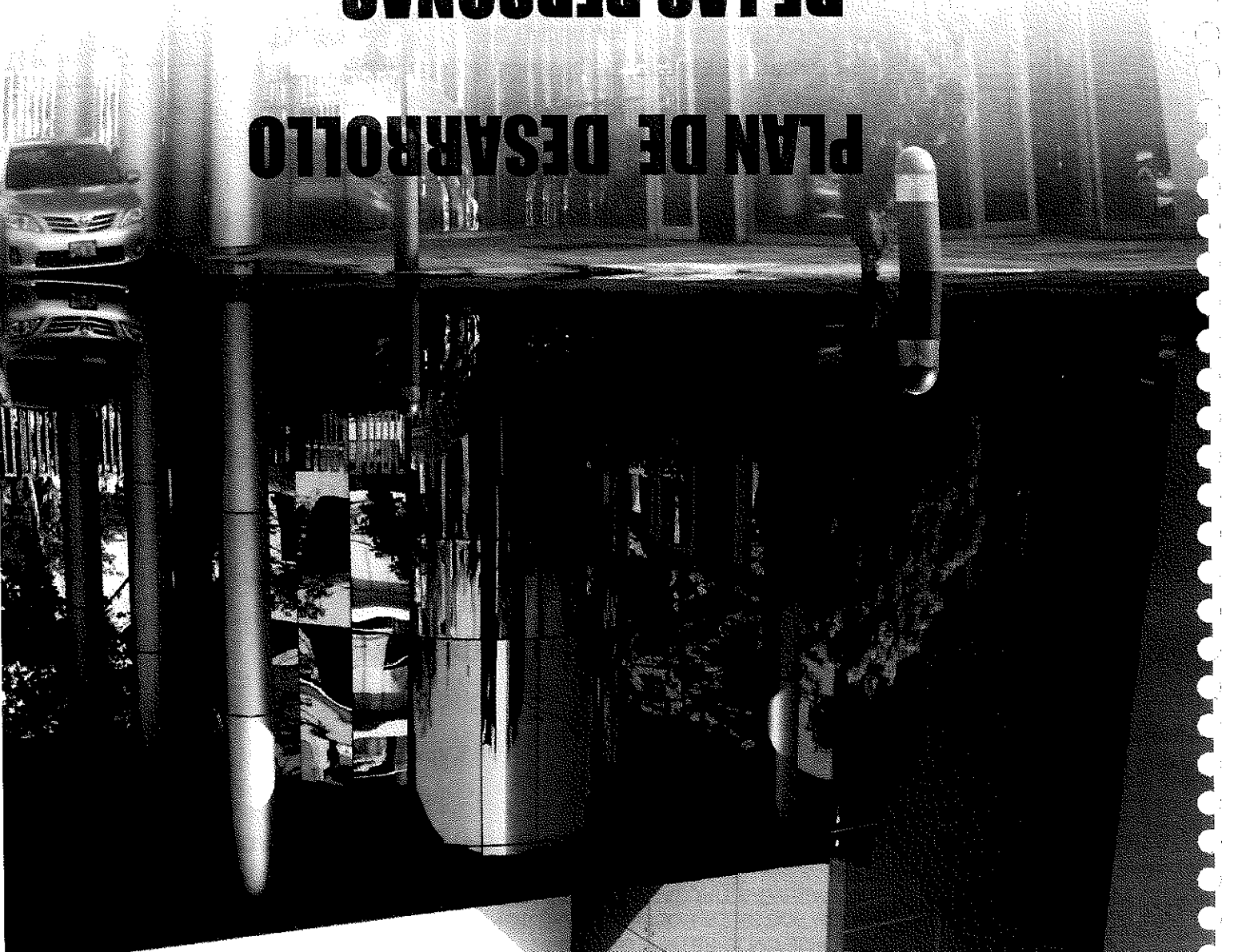
tn



2015

DE LAS PERSONAS

PLAN DE DESARROLLO





INDICE

1. PRESENTACIÓN

2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

- 2.1 MISION INSTITUCIONAL
- 2.2 VISION INSTITUCIONAL
- 2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
- 2.4 DATOS DE LA POBLACION DEL IGP.
- 2.5 VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

3. INFORMACIÓN SOBRE LOS CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A CAPACITAR Y DESARROLLAR.

- 3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)
- 3.2 COMPETENCIAS PERSONALES

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

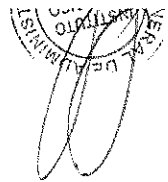
- 4.1 OBJETIVO GENERAL
- 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS PARA EL 2015
- 4.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

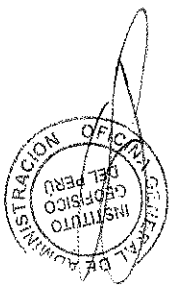
5. METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN

- 5.1 SATISFACCION DE LA CAPACIDAD
- 5.2 EVALUACION DE LA CAPACITACION
- FORMATO 1: MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE METAS DEL PDP
- FORMATO 2: PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN 2015

6. ANEXOS:

- CUADRO 1: RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CON COSTO Y PRIORIDADES DE 1 AL 5.
- CUADRO 3 RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CON PRIORIDAD 4
- CUADRO 4 RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CON PRIORIDAD 3
- CUADRO 5: RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CON PRIORIDAD 2





Además el Plan de Desarrollo de Personal 2015 contiene la Misión, Visión y Objetivos institucionales de acuerdo a lo solicitado en la guía metodológica de SERVIR.

4.- Definición de la programación de capacitación para el 2015.

Según lo requiera la Dirección.

3.- Fijación de los objetivos de capacitación para el ejercicio 2015 y futuros ejercicios

2.- Establecimiento de las competencias cardinales del IGP.

1.- Revisión del Plan Estratégico Institucional 2013-2021 del IGP y sus objetivos.

Para su elaboración se ha llevado a cabo los siguientes pasos:

- a). Misión, Visión y Objetivos institucionales a largo plazo del IGP.
- b). Competencias necesarias requeridas por el personal para alcanzar los objetivos estratégicos de la Institución.
- c). Identificación de objetivos y estrategias de capacitación a alcanzar en 5 años.
- d). Las metas de capacitación y evaluación a 5 años.

capacitados con el fin de alcanzar los objetivos según el plan estratégico institucional.

El Instituto Geográfico del Perú en una institución del estado peruano su primordial función es la de estudiar todos los fenómenos relacionados con la estructura, condiciones físicas e historia evolutiva de la Tierra, en tal sentido requiere que su equipo de colaboradores se encuentren permanentemente capacitados con el fin de alcanzar los objetivos según el plan estratégico institucional.

El presente documento presenta el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP del Instituto Geográfico del Perú, que enmarcara la gestión de capacitación que se realizará durante el año 2015, ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N 001-2011 - SERVIR/GDCR Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N 041-2011-SERVIR/PE y Resolución de Presidencia Ejecutiva N 154-2011-SERVIR/PE.

1.- PRESENTACION:



PERU

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geológico del Perú

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

2. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

2.1. MISION INSTITUCIONAL

El Instituto Geológico del Perú es una institución pública al servicio del país, adscrito al Ministerio del Ambiente, que genera, adquiere, utiliza y transfiere conocimientos e información científica y tecnológica en el campo de la geofísica y ciencias afines, forma parte de la comunidad científica internacional y contribuye a la gestión del ambiente geológico con énfasis en la prevención y mitigación de desastres naturales y de orden antrópico.

2.2. VISION INSTITUCIONAL

El Instituto Geológico del Perú se ha consolidado a nivel nacional e internacional como una institución pública líder en la gestión e investigación científica del ambiente geológico nacional, aportando significativamente a la toma de decisiones en beneficio de la sociedad peruana.

3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Es sobre la base de los objetivos estratégicos institucionales del IGP que se fijan los objetivos de capacitación:

Objetivo 1: Generación de Conocimientos Científicos.

Contribuyendo al desarrollo del país: Busca analizar la capacidad del IGP para producir nuevo conocimiento sobre materia geofísica y expandirlo mediante el uso de sus recursos. Aprovechando las condiciones y medios relacionados con temas de interés nacional.

Objetivo 2: Interacción Geofísica y Sociedad.

Orciendo acceso a la información: Enfoque que espera analizar la interacción entre el IGP y la sociedad, optimizando los canales de articulación entre los mismos y compartiendo información relevante. Buscando mejorar la gestión del ambiente geofísico en el territorio nacional.





Objetivo 6: Tecnología e Infraestructura Óptimas. Referido a la existencia y uso de infraestructura y tecnología en óptimas condiciones, que permitan desarrollar el conjunto de labores, principales y secundarias de la institución sin restricciones, de modo que se asegure el éxito en sus actividades y permita de manera permanente el mejor conocimiento del comportamiento geofísico de nuestro territorio.

Objetivo 5: Calidad en la Gestión Institucional. Enfoque que analiza el nivel de calidad presente en todas las actividades de la institución y, principalmente en sus actividades de gestión. Se entiende, por lo tanto, que la calidad en la gestión institucional busca promover sinergias y mejores flujos de interacción e información entre áreas; Obteniendo una gestión orientada a resultados que permita mejorar el desarrollo e imagen de la institución de manera interna y hacia el público en general.

Objetivo 4: Fortalecimiento de Capacidades Desarrollando el potencial humano: Analiza el nivel de conocimiento y especialización del personal científico y técnico de la organización en los diversos campos de investigación geofísica. Buscando obtener personal con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio internacional y nacional al servicio de nuestro país.

Objetivo 3: Servicios Científicos y Tecnológicos reconocidos. Al servicio de la sociedad: Eje estratégico que revisa los servicios científicos y tecnológicos que el Instituto Geofísico del Perú ofrece. Evaluando, su calidad, oportunidad, respuesta y reconocimiento por parte de quienes lo solicitan.

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

24 DATOS DE LA POBLACION DEL IGP.

A Diciembre 2014

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	NÚMERO DE PERSONAL
Personal bajo el régimen 728	79
Personal bajo el régimen CAS	97
TOTAL	176

Población por régimen laboral por unidad orgánica:

RELACION DE PERSONAL

ITEM	AREAS	PERSONAL 728	PERSONAL CAS
1	ADMINISTRACION	14	14
2	AERONOMIA	7	11
3	ALTA DIRECCION	2	1
4	ASESORIA LEGAL	0	1
5	ASTRONOMIA	4	5
6	ASUNTOS ACADMICOS	1	1
7	CLIMA	14	5
8	CNDG	6	7
9	GEODESIA ESPACIAL	4	4
10	GEODINAMICA	0	5
11	GEOFISICA Y SOCIEDAD	1	4
12	OCI	0	1
13	ODI	2	2
14	REDES	11	15
15	SISMOLOGIA	12	15
16	VULCANOLOGIA	1	6
TOTALES		79	97





PERU

Ministerio del Ambiente

Instituto del Perú

2.5 VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

Los objetivos definidos así como el diagnóstico de necesidades de capacitación alcanzan al presente ejercicio, y alcanza únicamente a los trabajadores bajo el régimen CAF y CAS.

3. INFORMACION SOBRE LOS CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A CAPACITAR Y DESARROLLAR.

3.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)

Este proceso se inició con una reunión de información de la metodología para levantar las necesidades de capacitación del personal con los jefes de cada unidad orgánica incluyendo la Dirección Técnica. Para el levantamiento de información se ha utilizado un formato específico (Anexo 1) que tiene como fin identificar los principales obstáculos que cada área considera que tiene para cumplir sus objetivos y cual sería la necesidad específica de capacitación para superar dichos obstáculos.

Otra característica importante del DNC hecho es que los jefes de área llenaban los cursos que consideraban necesarios el personal debería ser capacitado, con diferentes prioridades, del 1 al 5 donde 5 la prioridad más alta y 1 la prioridad menos importante.

De este levantamiento de información, se determina la siguiente estructura de capacitación que esta conformado por 5 categorías:

A. Gestión Pública: Orientado al conocimiento de los procedimientos internos y al fortalecimiento de diversos conocimientos específicos técnicos de la gestión pública con el fin de mejorar la gestión interna.

B. Competencias Y Clima laboral: Dirigida principalmente a responsables de las Unidades así como a Responsables de grupos de personal bajo su cargo. Además contribuye a la integración y a un mejor trabajo en equipo en las diversas unidades.

C. Informáticos, Idiomas y otros: Mejora de destrezas del personal necesarias para el análisis desarrollo de la información que manejan.

D. Seguridad: Orientado al cumplimiento de normas de seguridad tanto informáticas como de infraestructura que protejan el bienestar de los trabajadores y de la información.

E. Específicos Técnicos: Orientados a fortalecer, actualizar y mejorar los conocimientos que el personal necesita para cumplir eficientemente sus labores diarias.





PERU

Ministerio del Ambiente

Instituto Geofísico del Perú

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

3.2 COMPETENCIAS PERSONALES

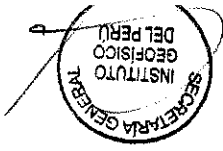
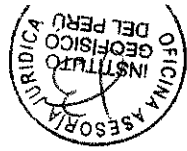
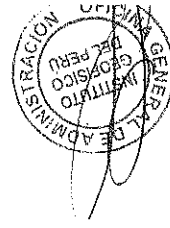
Las competencias son todas aquellas cualidades, habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos observables que permitan al trabajador tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que puede ser medido y controlado de esta forma. (Munar, 2003).

Bajo este concepto se comprometió a la Alta Dirección del IGP a definir las competencias cardinales que son aquellas competencias que deben poseer todos los trabajadores del IGP, independientemente de su grupo laboral, nivel, área o tipo de trabajo, quien definió las siguientes tres competencias como competencias principales:

- Compromiso
- Ética
- Calidad del trabajo.

Como paso siguiente, se hizo una consulta a los Directores de las diferentes áreas científicas, técnicas y administrativas de la institución. En ella, se solicitó seleccionar entre las 17 competencias abajo citadas, las tres que considerasen que adicionalmente debíamos poseer todos, como trabajadores del Instituto.

1. Prudencia
2. Justicia
3. Fortaleza
4. Orientación al cliente (interno o externo)
5. Orientación a los resultados
6. Sencillez
7. Adaptabilidad al cambio
8. Temple
9. Perseverancia
10. Integridad
11. Iniciativa
12. Innovación
13. Flexibilidad
14. Empowerment
15. Autocontrol
16. Desarrollo de personas
17. Conciencia organizacional





PERU

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geográfico del Perú

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

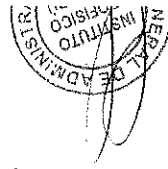
Tomando en cuenta el resultado de la encuesta se concluyó lo siguiente: El IGP considera que adicionalmente las siguientes competencias son necesarias para desarrollar en el personal del IGP:

- **El Compromiso**, que implica el cumplimiento de las obligaciones o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo. El colaborador alinea sus objetivos a lo propuesto y da todo de sí para para lograr sus objetivos. Busca las herramientas para hacerlo. Es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo y a responder por ellos.
- **La Ética**, que implica seguir pautas de conducta para el desempeño de las funciones propias de su cargo dentro del marco ético de la Organización, que hace mención a sus valores y al cumplimiento de los procedimientos legales administrativos por los nos regimos.

- **La Calidad del Trabajo**, que implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes. Tener buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir con los demás el conocimiento profesional y expertise. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente interés en aprender.

- **La Iniciativa**, que es la predisposición a actuar proactivamente y a pensar no sólo en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo mediante acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de los problemas. Se anticipa a las situaciones con una visión a largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras. Se considera que es un referente en esta competencia y es imitado por otros. Se adelanta y prepara para los acontecimientos que puedan ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza los problemas potenciales. Es capaz de evaluar las principales consecuencias de una decisión a largo plazo. Es ágil en la respuesta a los cambios. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo. Toma decisiones en momentos de crisis, tratando de anticiparse a las situaciones que puedan surgir. Actúa rápida y decididamente en una crisis, cuando lo normal sería esperar, analizar y ver si se resuelve sola. Tiene distintos enfoques para enfrentar un problema. Aborda oportunidades o problemas del momento. Reconoce las oportunidades que se presentan, y o bien actúa para materializarlas o bien se enfrenta

La orientación a resultados, definida como la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando sea necesario tomar decisiones importantes para atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. Quien cuenta con esta competencia cuenta con una determinación para fijar las propias metas de forma ambiciosa, por encima de los estándares. Trabaja con objetivos claramente establecidos y realistas y hasta alcanzar las metas o retos propuestos, evaluando el grado de consecución de los objetivos. Marcar los tiempos de realización de los trabajos y controlar su





PERU

Ministerio del Ambiente

Instituto Geológico del Perú

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Cumplimiento. Diseñar y utilizar indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. Mostrar interés por que la empresa reconozca los resultados obtenidos, fruto del esfuerzo propio y de sus colaboradores. Exponer de forma clara los objetivos planteados a sus colaboradores. Mejorar la relación entre los resultados obtenidos y los recursos invertidos en términos de calidad, costo y oportunidad. Crear ambiente propio para estimular la mejora continua del servicio. Orientar las acciones llevadas a cabo en lograr y superar los estándares de desempeño y los plazos fijados.

El IGP puede medir en adelante el nivel de estas y otras competencias y obtener las brechas existentes de cada puesto a través del formato de evaluación de desempeño por competencias.

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION 2015.

Es en base a los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

- a. **Fortalecimiento de Capacidades:** Analiza el nivel de conocimiento y especialización del personal científico y técnico de la organización en los diversos campos de investigación geofísica. Buscando obtener gente con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio internacional.

- b. **Calidad en la Gestión Institucional:** Enfoque que analiza el nivel de calidad presente en todas las actividades de la institución y, principalmente en sus actividades de gestión. Se entiende, por lo tanto, que la calidad en la gestión institucional busca promover sinergias y mejores flujos de interacción e información entre áreas. Obteniendo una gestión orientada a resultados que permita mejorar el desarrollo e imagen de la institución.

Que se fijan los objetivos de capacitación:

4.1 OBJETIVO GENERAL :

El objetivo general en la Organización para el presente ejercicio es:

Brindar a nuestro personal las herramientas y conocimientos necesarios para fortalecer sus capacidades necesarias para:

- a. El análisis e interpretación de información de información geo científica y técnica.
- b. La transmisión efectiva del conocimiento desarrollado por la investigación a todos sus grupos de interés.
- c. Desarrollo de habilidades y competencias acordes a la institución que permitan la mejora de la atención al cliente, el trabajo en equipo y liderazgo.



4.2 LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL 2015:

Y los objetivos específicos para el presente ejercicio son:

- 4.2.1 Actualizar y enriquecer los conocimientos técnicos especializados y de gestión pública que el personal necesite para el desempeño para el desempeño de sus labores.

- 4.2.2 Enfocarnos en la capacitación interna de procedimientos administrativos de la Institución a todo el personal con el fin de tener una gestión institucional eficiente.

4.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION:

En cuanto a las estrategias de capacitación se consideraran los siguientes niveles:

De orientación, orientado principalmente a la actualización de conocimientos necesarios para la realización de las funciones específicas del trabajo.

De preventiva y correctiva, orientada a mejorar capacidades del personal para adecuarse a las nuevas funciones que reciban.

Y se podrá brindar de las siguientes maneras:

Capacitación externa, cuando es dictada en alguna institución externa al IGP y fuera de las instalaciones del IGP y a nivel internacional.

Capacitación interna, que se puede dar de 2 maneras: dentro de las instalaciones del IGP en cualquier lugar del país pero dictado por un expositor externo o por un empleado interno del IGP. Esta podrá ser presencial o también online o por otros medios electrónicos.

Capacitación programada, en el marco de plan de formación y concientización del sistema integrado de gestión concientizando a los colaboradores del IGP para asegurar la atención oportuna predecible y confiable de los servicios que brinda la institución, con el fin de lograr acciones de eficiencia, se ha programado actividades de capacitación:

Capacitación no programada, actividad brindada por capacitadores auspiciadores u organizadores internacionales, este enfocado a cualquier colaborador del IGP para cuyo caso se trata de dar licencia con goce de haber y de ser iniciativa propia del colaborador solicitará licencia sin goce de haber.

El presupuesto inicial aprobado para el año 2015 y designado para capacitación tanto interna como externa ha sido de **S/. 87,000.00 nuevos soles.**

El costo total de los cursos propuestos por las áreas usuarias asciende a la suma de **S/. 212,020.00** de los cuales la prioridad 4 que deben desarrollarse en el 2015 asciende a **S/. 146,045.00.**





5. METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

Una vez brindada la capacitación, se debe monitorear si es que está cumpliendo con los objetivos previstos, es decir si mejoran las competencias necesarias previstas y si se están superando los obstáculos definidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

A la fecha la Organización no tiene una evaluación de competencias lo cual es importante para poder obtener las brechas del personal en esos aspectos.

Pero ya una vez definida estas competencias el área respectiva puede realizar una evaluación de las 5 competencias arriba definidas a través de un formato de evaluación de desempeño por competencias.

Para evaluar la efectividad de la capacitación se deberán medir lo siguiente aspectos:

- 5.1. El primero es la satisfacción de la capacitación, dirigido al personal que recibió la capacitación, y solo se hará para la capacitación interna donde se evaluará la calidad del capacitador, y el contenido principalmente.
- 5.2. El segundo es la evaluación de la capacitación dirigido al jefe directo del empleado que recibió la capacitación ya sea interna o externa con el fin de evaluar la contribución de esta al rendimiento del empleado.

CUESTIONARIO

1. Antes de esta capacitación, el nivel de conocimientos o competencias del evaluado para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
2. Después de esta capacitación el nivel de conocimientos o competencias del evaluado para el objetivo de este curso era.			
Malo	Regular	Bueno	Excelente
3. Estime en que porcentaje se ha incrementado la mejora de los objetivos del evaluado.			
25%	50%	75%	100%





PERU

Ministerio
del Ambiente

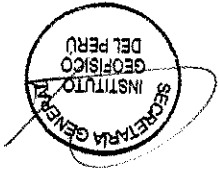
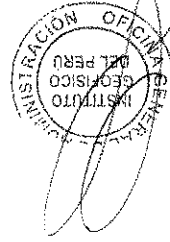
Instituto
Geográfico del Perú

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

PROGRAMACION:

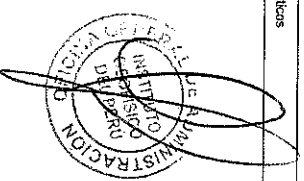
Para realizar la respectiva programación de la capacitación del ejercicio 2015 del IGP se ha tomado en cuenta los siguientes parámetros:

- Se ha tomado en cuenta las prioridades número 4 del diagnóstico de capacitación de cara área en su mayoría. Los cursos con prioridad 3, 2 y 1 se programarán para los siguientes ejercicios y en base al presupuesto disponible cada año.
- Capacitaciones internas que generan un costo cero.
- Cursos generales, cursos que se considera afecta a colaboradores de diferentes áreas de la Institución.



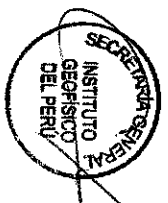
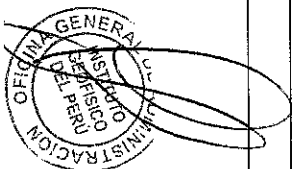
CUADRO 1: RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - PRIORIDADES DEL 1 AL 5

Area	¿Qué problemas se están presentando en tu área que impiden la consecución de los objetivos? Bajo concepto sobre la importancia en la Gestión de Seguridad de la Información en el IGP	Clasificación de los						Malla curricular	Prioridad	Detalle A cuantos trabajadores afectará el tema específico resultado	Costo S/. (limitado)	Costo S/ Total
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	¿Cuáles son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?					
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOSISICOS	Conocimiento limitado para entender los manuales que se manejan		X	X			Idioma inglés	4	3	1800.00	5400.00	
REDES GEOSISICOS Y TELEMATICOS	Conocimiento limitado para entender los manuales que se manejan		X	X			Idioma inglés	4	6	800.00	4800.00	
INVESTIGACION EN GEOLOGIA Y GEOLOGIA ORIENTADA A LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Conocimiento limitado para entender los manuales que se manejan		X	X			Idioma inglés	4	2	800.00	1600.00	
LOGISTICA	Deficiencia en la administración del almacén, que no ayuda en la atención al cliente		X	X			Administración de Almacén	3	1	600.00	600.00	
LOGISTICA	Deficiencia en la conciliación de horas		X	X			Gestión y Control Patrimonial	3	2	2000.00	4000.00	
LOGISTICA	Deficiencias en la atención del cliente interno por actitud del personal, por falta de personal		X			X	Atención al cliente y distribución de tareas y actividades.	4	10	500.00	5000.00	
LOGISTICA	Deficiencias en la ejecución de los procesos de contrataciones que causa observaciones por parte de OCI		X	X			Actualización en la ley de contrataciones del Estado	5	3	700.00	2100.00	
LOGISTICA	Demoras en los trámites de desdoblamiento		X	X			Gestión en Aduanas - Importaciones y Exportaciones	4	1	2000.00	2000.00	
ASESORIA LEGAL	Desactualización en áreas específicas del derecho laboral y administrativo		X	X			Actualización de legislación laboral	5	1	800.00	800.00	
ASESORIA LEGAL	Desactualización en áreas específicas del derecho laboral y administrativo		X	X			Contrataciones estatales y administrativo sancionador.	5	1	700.00	700.00	
ASTRONOMIA	Desconocimiento de procedimientos del IGP y de la administración pública por parte del personal.		X	X			Charla sobre procedimientos administrativos del IGP	5	13	0.00	0.00	
OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	Desmotivación		X			X	Trabajo en Equipo	2	1	600.00	600.00	
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA	Dificultades en manejo de personal		X			X	Liderazgo y competencias de manejo de personal	5	2	1100.00	2200.00	
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA	Dificultades en trabajo en equipo		X			X	Seguridad personal y comunicación de ideas.	3	1	3400.00	3400.00	
GEOSISICA Y SOCIEDAD	El desarrollo de nuevos equipos fotográficos ha hecho que las habilidades para la toma de fotografías deban ser actualizadas. Habilidad necesaria para los trabajos de campo, preparación de informes, etc.		X			X	Fotografía	5	3	1000.00	3000.00	
GEOSISICA Y SOCIEDAD	El programa Adobe cambia cada 12 meses, y se necesita una actualización en su uso.		X	X		X	Actualización de todo el paquete de adobe	5	0	6200.00	0.00	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES EN SISMOLOGIA	Elaboración de mapas georeferenciados para los proyectos PPR y SNIP		X	X			ARCGIS.	4	4	0.00	0.00	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOSISICOS	Estandarización de lenguajes de programación		X	X			Programa de entorno de trabajo - ZENDE (Framework)	5	5	400.00	2000.00	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOSISICOS	Falta de metodológico para realizar el seguimiento de la gestión de proyectos		X	X			Gestión de Proyectos para la organización, seguimiento y facilidades en la gestión de proyectos.	3	4	0.00	0.00	
LOGISTICA	Falta de capacitación en el manejo de los Sistemas Logísticos (SEACE, SIAF-SIGA), que trae demoras en la ejecución de la planificación por parte del responsable de esta función		X	X			SIAF, SEACE, SIGA	4	4	1500.00	6000.00	
OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	Falta de conocimiento en sistemas de gestión contable que trae deficiencias en la elaboración de los EFF del IGP		X	X			Planificación	5	1	1000.00	1000.00	
FINANZAS (CONTABILIDAD)	Reforzar el conocimiento en sistemas de gestión contable que trae deficiencias en la elaboración de los EFF del IGP		X	X			Temas tributarios, contabilidad gubernamental y patrimonio	5	2	2100.00	4200.00	
OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	Falta de delegación en temas acucias en el personal técnico		X	X			Presupuesto gubernamental	3	1	2000.00	2000.00	
REDES GEOSISICOS Y TELEMATICOS	Falta de deseo de resolución de problemas		X			X	Charlas motivacionales.	5	7	100.00	700.00	
RECURSOS HUMANOS	Falta de estandarización en procedimientos y flujos para la selección y contratación de personal		X	X			Selección de personal	5	2	800.00	1600.00	
LOGISTICA	Reforzar de manejo en Sistemas Informáticos		X	X			Excel Intermedio avanzado	4	4	545.00	2180.00	
LOGISTICA	Reforzar de manejo en Sistemas Informáticos		X	X			Mis project	4	4	900.00	3600.00	
LOGISTICA	Reforzar de manejo en Sistemas Informáticos		X	X			Excel Intermedio avanzado	4	2	545.00	1090.00	



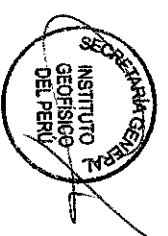
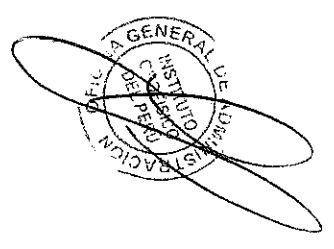
CUADRO 1: RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - PRIORIDADES DEL 1 AL 5

Área	¿Qué problemas se están presentando en tu área que impiden la consecución de los objetivos?	Clasificación de los						Matriz curricular		Detalle	Costo \$/ (unitario)	Costo \$/ Total
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actividades	¿Cuáles son los temas específicos de capacitación que ayudaran a solucionar este problema?	Prioridad	Trabajadores alcanzados en tema específico			
FINANZAS (CONTABILIDAD)	Reforzar de manejo en Sistemas Informáticos		X				Excel Intermedio avanzado	4	2	545.00	1090.0	
RECURSOS HUMANOS	Reforzar de manejo en Sistemas Informáticos		X				Excel Intermedio avanzado	4	3	545.00	1635.0	
FINANZAS (CONTABILIDAD)	Falta de presentación de informes técnicos		X	X		X	Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	5	3	590.00	1500.0	
REDES GEOSISICOS Y TELEMATICOS	Falta de presentación de informes técnicos		X	X		X	Redacción y elaboración de Informes técnicos	5	6		0.0	
OFICINA DE ADMINISTRACION	Mejora de una cultura de servicio al cliente en el área		X				Atencion al cliente y trabajo por objetivos	5	27	850.00	22950.0	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCION DE DESASTRES EN VARIABILIDAD Y CAMBIO CLIMATICO	Insuficiente capacidad para la Estadística analítica e inferencial		X	X		X	Estadística aplicada a ciencias atmosféricas usando software libre (R, Octave, etc.)	3	15		0.0	
REDES GEOSISICOS Y TELEMATICOS	Insuficiente conocimiento de electronica del personal		X	X			Electronica	4	3	1200.00	3600.0	
ASESORIA LEGAL	Insuficiente preparación en la redacción de informes y documentos		X			X	Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	3	1	500.00	500.0	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCION DE DESASTRES EN VARIABILIDAD Y CAMBIO CLIMATICO	Insuficientes licencias de software de información geográfica y de la capacidad para su uso		X	X		X	ArcGIS	2	10	0.00	0.0	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCION DE DESASTRES EN SISMOLOGIA	La adquisición de conocimientos mediante el acceso a publicaciones indexadas investigación es limitado.		X	X			Idioma inglés	5	19	1000.00	19000.0	
REDES GEOSISICOS Y TELEMATICOS	La elaboración de los informes técnicos.		X	X			Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	5	20	500.00	10000.0	
REDES GEOSISICOS Y TELEMATICOS	Lenguaje deficiente por parte del personal		X	X			Redacción y Ortografía	5	7	500.00	3500.0	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCION DE DESASTRES EN VARIABILIDAD Y CAMBIO CLIMATICO	Limitaciones en la presentación oral de resultados de investigación en conferencias científicas en inglés		X	X		X	Literatura y oratoria	4	15	1500.00	22500.0	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCION DE DESASTRES EN VARIABILIDAD Y CAMBIO CLIMATICO	Limitaciones para el manejo y elaboración de reportes (producción de avances, financieros y marcos		X	X		X	Excel Intermedio avanzado	2	4	545.00	2180.0	
INVESTIGACION PARA LA PREVENCION DE DESASTRES EN VARIABILIDAD Y CAMBIO CLIMATICO	Limitado conocimiento del idioma inglés para la redacción de artículos científicos y comprensión de charlas científicas		X	X		X	Idioma inglés y redacción científica	5	10	1000.00	10000.0	
GEOSISICA Y SOCIEDAD	Los conceptos sobre Gestión de Riesgos de Desastres vienen sufriendo continuas modificaciones y actualizaciones. Habilidad necesaria para los informes vinculados a la gestión del riesgo (Volcanes, Tsunamis, etc.)		X	X		X	Gestión del Riesgo de Desastres	4	3	2000.00	6000.0	
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA	Mala redacción de reportes e informes		X	X			Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	3	10	500.00	5000.0	
OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	Manejo de Ofimática		X	X			Excel Intermedio avanzado	2	1	545.00	545.0	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOSISICOS	Mayor cantidad de información en idioma Inglés / Facilidad en la atención de las áreas usuarias		X	X			Idioma inglés	3	14	1000.00	14000.0	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOSISICOS	Mayor comunicación para un trabajo en equipo más eficiente		X			X	Formación y trabajo de Equipos Líderes	3	14	1500.00	21000.0	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCION DE DESASTRES	Mejor uso de programas SIG, ArcGIS, para estandarizar comentarios en el área		X	X			ArcGIS Intermedio	3	5	0.00	0.0	
RECURSOS HUMANOS	Mejora continua		X	X			Actualización de legislación laboral	5	2	800.00	1600.0	
OFICINA DE ADMINISTRACION	Mejora continua		X				Excel Intermedio avanzado y Ms Project	4	1	1445.00	1445.0	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCION DE DESASTRES	Mejora continua del día a día para estandarizar		X			X	Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	5	5	500.00	2500.0	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCION DE DESASTRES	Mejora continua para el día a día		X	X			Actualización manejo programa AutoCAD nivel avanzado	3	5	250.00	1250.0	



CUADRO 1: RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - PRIORIDADES DEL 1 AL 5

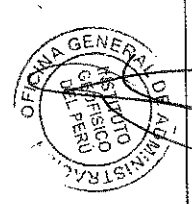
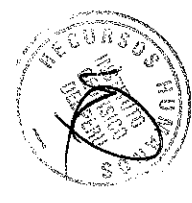
Área	¿Que problemas se están presentando en tu área que impiden la consecución de los objetivos?	Clasificación de los					Malla curricular	Prioridad	Detalle	Costo S/ (unitario)	Costo S/ Total	
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes						
GEOGRAFIA Y SOCIEDAD	Mejora continua para las funciones del día a día		X	X	X	X	Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	3	9	500.00	4500.00	
REDES GEOGRAFICAS Y TELEMATICOS	Mejora de la documentación descriptiva de las estaciones geofísicas a nivel nacional		X	X			Dibujo electrónico técnico	4	1	2000.00	2000.00	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOGRAFICOS	mejora de metodologías y técnicas para elaboración de informes		X		X		Redacción y elaboración de Informes técnicos / Redacción y Ortografía	3	14	500.00	7000.00	
REDES GEOGRAFICAS Y TELEMATICOS	Mejorar la calidad de los trabajos de infraestructura interna		X	X	X		Soldadura eléctrica	4	1	1200.00	1200.00	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geodínámica		X	X			Geodínámica Aplicada	4	5	1000.00	5000.00	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geodínámica		X				Modelado de flujos con HEC-RAS	4	5	350.00	1750.00	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geodínámica		X				Análisis de Estabilidad de Taludes	5	5	850.00	4250.00	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geodínámica		X	X			Mecánica y Dinámica de suelos	5	5	450.00	2250.00	
REDES GEOGRAFICAS Y TELEMATICOS	Poca predisposición para el trabajo bajo presión		X				Actividades de integración, trabajo en equipo	5	8	100.00	800.00	
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA	Poca conocimiento de la organización del IGP		X	X			Charra de inducción sobre las áreas del IGP	3	2	0.00	0.00	
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA	Poca conocimiento de los procedimientos administrativos del IGP		X	X			Charra sobre procedimientos administrativos del IGP	3	2	0.00	0.00	
FINANZAS (TESORERIA)	Fortalezo del conocimiento en el manejo de sistemas SIAF que traen atrasos en los procesos del área		X	X			SIAF	5	2	500.00	1000.00	
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA	Poco conocimiento en programación de aplicaciones web.		X	X			Tomar cursos en el desarrollo de aplicaciones web	4	2	1000.00	2000.00	
GEOGRAFIA Y SOCIEDAD	Se están realizando continuas actualizaciones en el marco del PPR.		X	X	X	X	Actualización de PPR con el IMEF	5	2	0.00	0.00	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOGRAFICOS	Se requiere alinear las actividades y servicios institucionales al uso de las Tecnologías de la Información así como la interoperabilidad con el estado.		X	X	X		Estrategias de Gobierno Electrónico y los sistemas públicos de información	5	3	1800.00	5400.00	
CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOGRAFICOS	Se requiere mayor conocimiento sobre las herramientas y metodologías a usar para la elaboración Propuestas en la Administración Pública		X	X			Gestión Pública (Proyectos de Inversión, PPR, etc.), charlas gratuitas, charlas internas	4	3	0.00	0.00	
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Traducción parcial de informes y literatura indexada		X	X			Idioma inglés	4	5	1000.00	5000.00	
TOTALES										427		S/ 254,616.00





CUADRO 2: RESUMEN DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - PRIORIDAD 5 - ELECUTADO AÑO 2014

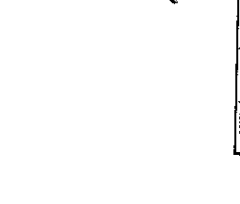
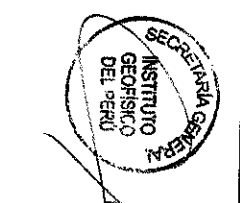
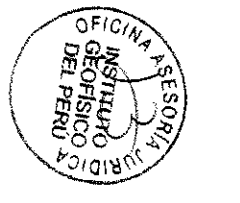
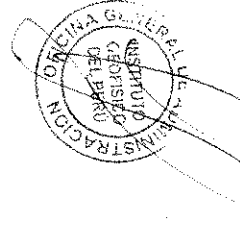
Área	¿Qué problemas se están presentando en tu área que impiden la consecución de los objetivos?	Clasificación de los		Competencias requeridas (solo)		Malla curricular	Tipo de Capacitación	Prioridad	Detalle	Costo S/. Total
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades					
Todas las áreas	Falta de presentación de informes técnicos		X		X		Externa	5	85	8100.00
Sismología, Clima, Geodinámica, Geofísica y Sociedad; Geodesia	Elaboración de mapas georreferencias para los proyectos PPR y SNP		X	X		Redacción y elaboración de informes técnicos /Redacción y Ortografía OGIS	Interna	5	42	0.00
Sismología, Clima, Geodinámica	Elaboración de mapas georreferencias para los proyectos PPR y SNP		X	X		ARGIS Geofísica con aplicación a la Geotécnica	Interna	5	19	0.00
Sismología	Mejora continua.		X	X			Externa	5	1	2,340.88
Clima, Redes, Geodesia, Geodinámica, Sismología	Limitado conocimiento del idioma inglés para la redacción de artículos científicos y comprensión de charlas científicas		X	X		Idioma de Inglés	Externa	5	42	27438.00
CLIMA	La elaboración de los informes técnicos.		X	X	X	Redacción Científica	Interna	5	10	0.00
Oficina de Control Interno	Mejora continua.		X	X		Certificación de Auditor independiente	Externa	5	1	350.00
	Estandarización de lenguajes de programación		X	X		Programa de entorno de trabajo - ZEND(framework)	Externa	5	2	0.00
Centro Nacional de Datos Geofísicos	Mejora continua.		X	X		XVIII Diplomado en Administración y Gestión Pública	Externa	5	1	2500.00
	Se requiere alinear las actividades y servicios institucionales al uso de las Tecnologías de la Información asicomo la interoperabilidad con el estado,		X	X		Especialista en Telefonía IP con Asterisk	Externa	5	2	2640.00
Geodinámica	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geotecnia		X	X		Análisis de Estabilidad de Taludes	Externa	5	5	4250.00
	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geotecnia		X	X		Mecánica y Dinámica de suelos	Externa	5	5	2250.00
Oficina de Desarrollo Institucional	Mejora continua.		X	X		Especialización en Gestión Pública	Externa	5	2	1300.00
Legal	Desactualización en áreas específicas del derecho laboral y administrativo		X	X		Procedimiento Administrativo	Externa	5	1	350.00
OGA Dirección	Reforzar de manejo en Sistemas Informáticos		X	X		Microsoft Excel 2010 Intermedio y avanzado	Externa	5	16	5600.00



Área	Identificación de problemas u obstáculos	Clasificación de los		Competencias requeridas (solo)			Malla curricular	Tipo de Capacitación	Prioridad	A cuantos trabajadores alcanzará el tema específico requerido	Costo S/. Total
		Técnicos	Personas	Conocimientos	Habilidades	Actitudes					
OGA Contabilidad	Mejora continua.		X	X			Seminario Cierre Contable 2013-CAFAE	Externa	5	2	1800.00
OGA Contabilidad	Reforzar el conocimiento en sistemas de gestión contable que trae deficiencias en la elaboración de los EEFF del GP		X	X			Casística 1 de NIIF	Externa	5	1	220.00
OGA Contabilidad	Mejora continua.		X	X			Sistema de detecciones, retenciones y percepciones	Externa	5	1	120.00
Redes Geofísicos y Telemáticos	Mejora continua.		X	X			Liderazgo	Externa	5	15	5400.00
Radio Observatorio de Jicamarca	Mejora continua.		X	X			Especialista en sistemas de seguridad electrónica	Externa	5	2	4440.00
Vulcanología	Mejora continua.		X	X			Especialistas en comunicaciones ópticas	Externa	5	1	1170.00
Alta Dirección	Mejora continua.		X	X			Inglés	Externa	5	5	3150.00
Huancayo	Mejora continua.		X	X			Cursos de Medio Ambiente	Externa	5	1	4181.44
Asuntos Academicos	Mejora continua.		X	X			Curso taller las nuevas competencias laborales que toda asistente de gerencia del sector publico debe conocer	Externa	5	1	395.00
	Mejora continua.		X	X			Taller de Liderazgo	Externa	5	12	1100.00
	Mejora continua.		X	X			Organización de Eventos	Externa	5	1	300.00
	Mejora continua.		X	X			V Congreso Internacional de Bibliotecología y ciencia de la Información CIBI 2014	Externa	5	1	236.00
	Mejora continua.		X	X			Curso Competencia e información para la iniciación científica	Externa	5	1	94.40
TOTAL											S/.79,725.72



AREA	DESCRIPCION DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS	CATEGORIA DE PROBLEMAS		NIVEL DE INVESTIGACION	MALLA CURRICULAR	TIPO DE ESPORTE	SUPERVISION DE LA ACCION	NIVEL DE EVALUACION DE LA ACCION			NOMBRE DE BENEFCIARIOS	TIPO DE COMUNICACION EXTERNA/INTERNA	DETALLE	INVERSION POR ACCION		NOMBRE DE CENTRO DE CAPACITACION	DURACION		
		Alta	Baja					Individual o Grupal	Apoyando en el cargo o función organizacional	Reacción				Adaptación	Aplicación			Impacto	Costo de Unidad
AREA	Objetivos: se están presentando en la zona que operan los centros de los desastres																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
DESARROLLO DE INVESTIGACION ECONOMICA SOCIAL Y GEOCIENCIA	Las comunidades de Gestión de Riesgos de Desastres necesitan cursos de capacitación y actualización de conocimientos para los miembros involucrados a la gestión del riesgo (voluntarios, técnicos, etc.)																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
INVESTIGACION DE LA ALTA ATMOSFERA E IONOSFERA ECUATORIAL GEOMAGNETICA	Proceso conocimiento en programación de aplicaciones web.																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
INVESTIGACION EN GEODESIA Y GEOLOGIA ORIENTADA A LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Conocimiento limitado para entender los manuales que se manejan.																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
INVESTIGACION PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES EN VOLCANOLOGIA (Muequpa)	Conocimiento limitado para entender los manuales que se manejan.																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
REDES GEOSPOCIS Y TELEMATICOS	Insuficiente conocimiento de electrónica del personal.																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
INVESTIGACION PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES EN CAMBIO CLIMATICO	Limitaciones en la presentación oral de resultados de investigación en conferencias científicas en inglés.																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
EVALUACION DE GEODINAMICA PARA LA PREVENCIÓN DE DESASTRES	Perfil de personal se encuentra con cursos básicos de geodinámica.																		
		Mejora continua.	X			Curso de Gestión de Riesgo de Desastres para comunidades													
		Mejora continua.		X		Gestión de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Reducción de Riesgo de Desastres													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
		Mejora continua.		X		Presupuesto por Resultado-PPR													
TOTALES:													75		S/ 146,026.00				



INSTITUCIÓN	DIRECCIÓN DE PROBLEMAS O OBSTÁCULOS	CLASIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS O OBSTÁCULOS	NIVELES DE COMPETENCIAS				NIVEL DE DESARROLLO	TIPO DE ACCIÓN	JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN DE ACCIÓN			NOMBRE DE RESPONSABLES	TIPO DE CATEGORÍA DE INTERVENCIÓN	PRIORITY	ACCIONES A REALIZAR	INVERSIÓN POR ACCIÓN		NOMBRE DE CENTRO DE INTERVENCIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO				
			Técnicas	Procedimientos	Habilidades	Actitudes				Reacción	Aprendizaje	Impacto					Costo de la acción	Costo de la inversión							
ANEA	CONOCIMIENTO Y ORIENTACIÓN SUPERIOR	Mejora de habilidades, Mejora de conocimientos, Faltas de delegación en temas actuales en el personal docente.	X	X																					
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
				X	X																				
ANEA	PLANTEAMIENTO Y PRESUPUESTO	Deficiencia en la administración del almacen, que no ayuda en la atención al cliente, Deficiencia en la conciliación de bienes, Insuficiente preparación en la redacción de informes y documentos.																							
ANEA	OEA	Mejor comunicación para un trabajo en equipo entre oficinas.																							
ANEA	ASESORIA LEGAL	Mejora de metodologías y técnicas para elaboración de informes.																							
ANEA	CENTRO NACIONAL DE DATOS GEOSPACIALES	Falta de metodología para realizar el seguimiento de la gestión de proyectos.																							
ANEA	DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN ECONOMICA SOCIAL Y GEOCENTRICA	Mejora continua para las funciones del día a día.																							
ANEA	INVESTIGACION PARA LA PENETRACION DE DESASTRES EN VARIABILIDAD Y CAMBIO CLIMATICO	Insuficiente capacidad para la Estadística analítica e inferencial.																							

