



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Meteorología
e Hidrología del Perú - SENAMHI

2007-2016 "DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHU PARA EL MUNDO"

Lima, 30 de junio de 2011

OFICIO N° 001/SENAMHI-PDP/2011

Señores
Gerencia de Desarrollo
de Capacidades y Rendimiento
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Presente.



Ref. Directiva N° 001-2011-
SERVIR/GDCR "Directiva para la
elaboración del Plan de Desarrollo de
la Personas al Servicio del Estado"

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para expresarles en nombre del Comité que presido nuestro cordial saludo, a la vez en cumplimiento a las disposiciones de la Directiva en referencia, remitir para su conocimiento y fines, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal el cual también ha sido enviado vía correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



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

Ciencia y Tecnología Hidrometeorológica al Servicio del País

Jirón Cahuide N° 785 – Lima 11, Casilla Postal 1308 Teléfono: (51-1) 614-1414
Fax: 471-7287 Página Web www.senamhi.gob.pe E-mail: senamhi@senamhi.gob.pe





PERÚ

**Ministerio
del Ambiente**

**Servicio Nacional de Meteorología
e Hidrología del Perú - SENAMHI**

2007-2016 "DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACCHU PICCHU PARA EL MUNDO"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL SENAMHI 2012 - 2016



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo Personal Quinquenal del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú -SENAMHI ha sido elaborado en coordinación con las Direcciones y Oficinas vinculados a 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.

El Plan de Desarrollo Personal del SENAMHI para el periodo quinquenal 2012-2016, tiene como objetivo establecer las líneas generales para la impartición de desarrollo, adiestramiento y las etapas en que ésta se dará, atendiendo de manera gradual las necesidades de las direcciones y oficinas a nivel nacional.

En ese sentido, el proceso del Plan de desarrollo de las Personas tiene como finalidad mejorar su desempeño coadyuvando con ello al ofrecimiento de mejores servicios a los usuarios, así como ser un factor relevante para la superación laboral, profesional y familiar de los trabajadores.

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN

La misión del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú- SENAMHI es conducir las actividades meteorológicas, hidrológicas, agrometeorológicas y ambientales del país; participar en la vigilancia atmosférica mundial y prestar servicios especializados para contribuir al desarrollo sostenible, la seguridad y el bienestar nacional.



1.2. VISIÓN

Ser una institución fuertemente posicionada en el entorno meteorológico, hidrológico, agrometeorológico y ambiental con tecnología de avanzada y recursos humanos competentes que genera productos y servicios que facilitan las decisiones para planes de prevención y desarrollo económico sostenible.

1.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Asegurar la calidad y confiabilidad de la data e información Hidrometeorológica
- Desarrollar un sistema de observación del clima y agua
- Generar conocimiento científico y tecnológico de alta calidad
- Mejorar el Desempeño de trabajadores del SENAMHI
- Mejorar y optimizar la gestión institucional de SENAMHI

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

El proceso de capacitación debe contribuir al logro de la misión, objetivos, funciones y programas institucionales, así como a estimular el desarrollo laboral de los trabajadores.

El Plan de Desarrollo de Personas busca fortalecer las competencias y habilidades de los trabajadores, mejorando la gestión en términos institucionales. Asimismo, se busca que con la capacitación se logre el perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para cada cargo.

El Plan de Desarrollo de Personas forma parte de una visión integral del análisis de la medición de brechas competitivas a nivel de unidad orgánica y a nivel institucional; y finalmente a la demanda de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica orientadas al cumplimiento de las metas.



De esta manera se formula un plan estructurado en cinco objetivos estratégicos orientados a:

- a) Mejorar la calidad y cantidad de la información meteorológica.
- b) Disponer de una red de observación y sistema de comunicación adecuado.
- c) Articular productos de investigación científica de acuerdo a las necesidades de desarrollo.
- d) Fortalecer capacidades en cada una de las áreas de trabajo.
- e) Implementar un sistema de difusión sistematizado de productos.

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. OBJETIVOS

- Mejorar el desempeño de los trabajadores para promover un adecuado conocimiento científico, técnico y de gestión de la organización para un servicio hidrometeorológico del país.

ESTRATEGIAS:

- Formular un diagnóstico de competencia y habilidades de los trabajadores profesionales y técnicos con el fin de mejorar el desempeño, el rendimiento y productividad laboral en cada una de las áreas.
- Analizar los perfiles de cargos a fin de determinar la asignación de puesto o la necesidad de capacitación
- Desarrollo del plan de capacitación
- Planificación y realización permanente de talleres de clima organizacional y motivación de personal.
- Desarrollo de una política de incentivo al desempeño, mediante un análisis de oportunidades que ofrece el marco normativo de la administración pública.



pm





3.2. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

El Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú -SENAMHI cuenta con 947 trabajadores, distribuidos en las siguientes modalidades:

- 213 trabajadores del régimen laboral privado Decreto Legislativo N° 728,
- 621 trabajadores del régimen laboral N° 276,
- 113 trabajadores con contrato administrativo de servicios – CAS, bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057
- 22 destacados militares FAP.

3.3. EVALUACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personal Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados. Se considerará:

- Una evaluación de conocimientos
- Evaluación psicológica
- Una evaluación de desempeño.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1 METAS E INDICADORES

- Reducir las brechas de comportamentales entre el Cargo y el perfil de los trabajadores de las diferentes Direcciones u Oficina del SENAMHI, que hayan obtenido una calificación de menos del 70% del logro de la primera evaluación semestral 2011.

Indicador:

Número de personas que superan la calificación del 70% del logro en las evaluaciones de competencias semestrales.



- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales de las Direcciones u Oficinas en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su visión u objetivos operacionales.

Indicador:

Número determinado de personas capacitadas por Direcciones u Oficinas.

4.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

- **Evaluación de conocimientos:**

Se aplicarán pruebas escritas a los trabajadores de acuerdo a las Áreas y/o Direcciones.

- **Evaluación de desempeño:**

La evaluación de desempeño siendo sus objetivos fundamentales permitirá condiciones de medida de potenciar el capital humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

Permitirá el tratamiento de recursos humanos como un recurso básico de la organización y cuya actividad puede ser desarrollada indefinidamente.

Proporcionará oportunidades de crecimiento y condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización.

En la evaluación desempeño se aplicará la evaluación de 360 grados; este método comprende la evaluación por parte de los superiores, la autoevaluación, evaluación de los iguales y la evaluación por parte de los subordinados siendo de gran utilidad su conexión con la filosofía de la gestión de la calidad total y el mayor nivel de satisfacción de los evaluados.

- **Evaluación Psicológica:**

En la evaluación psicológica se aplicarán las siguientes técnicas e instrumentos de evaluación:



2007-2016 "DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACCHU PICCHU PARA EL MUNDO"

- a) Test de Inteligencia Emocional ICE de BarOn
- b) Test de persona bajo la lluvia (PBLL)
- c) Entrevista Psicológica.

Nos ayudará a determinar:

A) **El puesto de trabajo**, que es el lugar asignado para cumplir una tarea o función. Este puesto está integrado por cinco elementos esenciales:

- Para resolver: apunta al nivel de complejidad de la tarea a realizar, para lo cual se requieren ciertas capacidades, conocimientos y destrezas.
- Tareas a realizar: rutinas y destrezas necesarias para resolver en forma práctica y sencilla los problemas.
- Rol a cubrir: conjunto de expectativas sociales, institucionales y personales correspondientes al ejercicio de la función. Implica la ubicación psicosocial del trabajador.
- Posición dentro de la estructura formal: ubicación dentro del organigrama de la Institución.
- Características culturales de la Institución.

B) **El Perfil.-** Para la elaboración de un perfil necesitamos dos tipos de información: la del director y la del trabajador. Una primera tarea para elaborar un perfil consiste en determinar qué tarea deberá hacer el trabajador. Luego, se realizará un estudio y seguimiento al trabajador para ver si puede cumplir con la función y/o tareas. Los aspectos que se requiere para mejorar la realización de las funciones y/o tareas son las características, las condiciones, los conocimientos y las destrezas requeridos para los cargos a cubrir.

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