



INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ

# Resolución de Presidencia

N° 63 -IGP/2017  
Lima, 30 de Marzo de 2017

VISTO; El Informe N° 01-COMITÉ-PDP-IGP/2017, 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, ello a fin de 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° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", misma que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, la Directiva citada es de aplicación a todas la entidades públicas, ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; estando sujetos a su cumplimiento los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 019-IGP/2017, de fecha 30.01.2017, se aprobó la constitución del Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Geofísico del Perú (CPC-IGP), designándose a sus integrantes;

Que, mediante el Informe del Visto, el referido Comité ha presentado el Plan de Desarrollo de Personal Anualizado 2017 a la Presidencia Ejecutiva, para su evaluación y aprobación;

Con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Oficina de Administración y de la Unidad de Recursos Humanos;

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 "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE; y de acuerdo a las facultades otorgadas mediante la Resolución Ministerial N° 76-2017-MINAM, de fecha 17.03.2017;

## SE RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el "Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado 2017 del Instituto Geofísico del Perú", mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER** que la Unidad de Recursos Humanos comunique de la presente Resolución a SERVIR, así como que sea publicada en el Portal Web Institucional del IGP.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLÍQUESE.**

  
Dr. HERNANDO TAVERA H.  
Presidente Ejecutivo (e)



## ANEXO MATRIZ PDP 2017

N°	UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	Presidencia Ejecutiva	Directores, Jefes de Oficina, Jefes de Unidad	Varios	20	J. Transversales	Desarrollo Competencias Gerenciales	Formación Laboral	Taller	A. Necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.	Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/.	32,040.00
2	Presidencia Ejecutiva	Todo el personal	Varios	35	J. Transversales	Desarrollo de Habilidades Blandas	Formación Laboral	Taller	A. Necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.	Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/.	9,625.00
3	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Especialista en Formulación de Proyectos	Raul David Llacuchaqui Avila	1	A. Planeamiento y Gestión del gasto	Taller de implementación del sistema "Invierte.pe"	Formación Laboral	Taller	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten en el funcionamiento de la entidad.	Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/.	531.00
4	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Especialista en Presupuesto Analista de Presupuesto	Nashely Maricarmen Farro Torres, Angie Redondo Trujillo	2	A. Planeamiento y Gestión del gasto	Taller de implementación del sistema de articulación de Planes Estratégicos al Presupuesto Público	Formación Laboral	Curso	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten en el funcionamiento de la entidad.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	1,062.00
5	Oficina de Administración	Varios	Varios	20	B. Gestión institucional	Curso Excel Básico/ Intermedio / Avanzado	Formación Laboral	Curso	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten en el funcionamiento de la entidad.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	7,720.00
6	Oficina de Administración	Secretaria III, Jefe de RRHH, Adminis Observ Jicamarca	Aguirre Rojas Linda Karen, Noelith Pinedo, Pierina Morales	3	B. Gestión institucional	Curso Legislacion Laboral Vigente	Formación Laboral	Curso	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten en el funcionamiento de la entidad.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	1,650.00
7	Organos de Linea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	El proceso de revisión por pares y publicaciones científicas internacionales	Formación Laboral	Curso	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción	Presencial	4TO trimestre	S/.	- S/.
8	Organos de Linea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Métodos numéricos aplicados a la dinámica de fluidos	Formación Laboral	Curso	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	- S/.
9	Organos de Linea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Análisis de datos geofísicos	Formación Laboral	Curso	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	- S/.



N°	UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL		
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	
10	Oficina de Administración	Directores, jefes de Oficina, Jefes de Unidad	Varios	20	J. Transversales	Orientacion a Resultados y Fijacion a Objetivos	Formación Laboral	Taller	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/.	7,670.00	
11	Oficina de Administración	Especialista en Contrataciones del Estado, Técnico en Contrataciones, Asistente de Logística, Asistente Administrativo	Michel Denny Carhuas Navarro, Berrocal Diaz Luis Enrique, Corcino Castrejon Sherley Giullana, Jussef Wilson Valeriano Torres, Aron Peralta	4	A. Planeamiento y Gestión del gasto	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	1,440.00	
12	Organos de Linea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Redacción científica especializada en el área de la geofísica	Formación Laboral	Curso	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Aplicación	Presencial	3ER trimestre	S/.	-	S/.
13	Organos de Linea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Técnicas para una presentación científica eficiente	Formación Laboral	Curso	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/.	-	S/.
<b>TOTAL INVERSIÓN:</b>												S/.	<b>61,738.00</b>		





PERÚ

Ministerio  
del Ambiente

Instituto  
Geofísico del Perú

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017

INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ





CONTENIDO

PRESENTACIÓN ..... 3

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL..... 4

    1.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES..... 4

    1.2 MARCO LEGAL..... 4

    1.3 MISIÓN INSTITUCIONAL..... 4

    1.4 VISIÓN INSTITUCIONAL..... 5

    1.5 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES..... 5

    1.6 JUSTIFICACIÓN..... 5

    1.7 DATOS DE LA POBLACIÓN DEL IGP AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016..... 6

    1.8 ALCANCE..... 7

    1.9 PRESUPUESTO..... 7

II. CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A CAPACITAR Y DESARROLLAR..... 7

    2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES A CAPACITAR (DNC)..... 7

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN..... 8

    3.1 OBJETIVO GENERAL..... 8

    3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 8

    3.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN..... 9

    3.4 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN..... 9

IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN..... 9

V. PRIORIDADES DE LA CAPACITACIÓN..... 10

VI. RESPONSABILIDAD..... 10

VII. ANEXOS..... 10



## PRESENTACIÓN

El Instituto Geofísico del Perú - IGP es un organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio del Ambiente que fue creado con Decreto Legislativo N° 136 de fecha 12 de junio de 1981, cuya función primordial es la de estudiar todos los fenómenos relacionados con la estructura, condiciones físicas e historia evolutiva de la Tierra. El Instituto Geofísico del Perú tiene la capacidad de servir a las necesidades del país en áreas tan importantes como Sismología, Vulcanología, Astronomía y el estudio de fenómenos naturales como El Niño y fenómenos Ionosféricos, siendo la generación de conocimientos en el campo de la geofísica, la gestión de riesgos y la prevención en los enfoques más relevantes entre las funciones del Instituto Geofísico del Perú.

El IGP asimismo genera, 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 geofísico con énfasis en la prevención y mitigación de desastres naturales y de origen antrópico.

Debido a que estas actividades son de alta importancia para el desarrollo del país, el IGP requiere que su personal esté constantemente capacitado e identificado con su visión de desarrollo, tomando en cuenta que, dentro del marco de las políticas de modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos capacitados que respondan a las necesidades actuales.

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del IGP 2017, se ha realizado un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) considerando el marco presupuestal 2017, el número de trabajadores de cada uno de los Órganos, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados de la Entidad, y los aportes de cada uno de ellos; tomando en cuenta la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

En este contexto, el presente Plan de Desarrollo de Personas del IGP 2017, está dirigido a fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores de la Institución, cuya finalidad es servir como guía de prioridades, demandas y necesidades que permitan llevar a cabo acciones de formación para el logro de objetivos institucionales.





## I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

### 1.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

El Instituto Geofísico 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.

Mediante Resolución de Presidencia N°265-IGP/2016 se aprobó el Plan Estratégico Institucional (2017-2019) del IGP, en el que se precisa la misión de la Institución y la visión del sector ambiental, el cual busca ejercer el liderazgo en la investigación científica y tecnológica del ambiente geofísico, aportando conocimiento e información de calidad para la toma de decisiones en beneficio de la sociedad peruana.

### 1.2 MARCO LEGAL

El Plan de Desarrollo de Personas del IGP – 201, se encuentra en concordancia con el siguiente marco legal:

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30518 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto legislativo N° 1057 – que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- Decreto legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatorias.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva de Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

### 1.3 MISIÓN INSTITUCIONAL

Desarrollar investigación científica y tecnológica en geofísica y ciencias afines para el bienestar de la sociedad de manera eficiente y eficaz.





#### 1.4 VISIÓN DEL SECTOR AMBIENTAL

Un País moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos.

#### 1.5 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Los Objetivos Estratégicos presentados son el referente para la planificación del mediano y corto plazo que oriente el quehacer institucional.

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

**OEI1:** Incrementar el conocimiento científico e información en el campo de la geofísica y ciencias afines de las entidades Públicas y Privadas.

**OEI2:** Fortalecer los sistemas de observación y vigilancia de fenómenos geofísicos para el desarrollo del Sistema nacional de Gestión de Riesgo de Desastres (SINAGERD).

**OEI3:** Promover el mayor y mejor uso de la información científica en geofísica y ciencias afines en beneficio de la Sociedad.

**OEI4:** Fortalecer el sistema de investigación científica y tecnológica en geofísica y ciencias afines en beneficio de la Sociedad.

#### 1.6 JUSTIFICACIÓN

En conformidad con lo establecido en los Artículos 10° y 16° de la Ley N° 30057, y en el Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025 se señala como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. El cual contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

El Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1025 considera que la capacitación del sector público debe regirse por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad, evitando toda forma de discriminación entre las personas; promoviendo la actualización, el desarrollo profesional y potenciando las capacidades de los servidores civiles.

El Instituto Geofísico del Perú como acción estratégica de soporte busca fortalecer la Gestión del Conocimiento reconociendo que es de vital importancia contar con personal científico capacitado y trabajadores especializados, con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio internacional y nacional al servicio de nuestro país. Asimismo resulta importante desarrollar entre sus miembros actitudes y acciones que contribuyan con el desarrollo sectorial, regional y nacional.





## 1.7 DATOS DE LA POBLACIÓN DEL IGP AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

## - Población por Régimen laboral

POBLACIÓN POR RÉGIMENES LABORALES	
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	NÚMERO DE PERSONAL
PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN DL. N° 728	71
PERSONAL BAJO EL RÉGIMEN DL N° 1057 - CAS	142
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>

## - Población por Régimen Laboral y Unidad Orgánica

POBLACIÓN IGP				
ÓRGANO DE LÍNEA	SUB DIRECCIÓN	UNIDADES	PERSONAL 728	PERSONAL CAS
PRESIDENCIA EJECUTIVA	PRESIDENCIA		1	1
	SECRETARÍA GENERAL		0	1
	DIRECCIÓN CIENTÍFICA		0	0
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL			0	1
DIRECCIÓN CIENTÍFICA	SUB DIRECCIÓN DE CIENCIAS DE LA TIERRA SÓLIDA	UNIDAD DE SISMOLOGÍA	14	27
		UNIDAD DE INGENIERÍA SISMICA		
		UNIDAD DE GEODINÁMICA		
		UNIDAD DE GEODESIA ESPACIAL		
	SUB DIRECCIÓN DE CIENCIAS DE LA ATMÓSFERA E HIDRÓSFERA	UNIDAD DE CLIMATOLOGÍA	14	14
		UNIDAD DE OCEANOGRAFÍA		
		UNIDAD DE HIDROLOGÍA Y SUELOS		
		UNIDAD DE FÍSICA ATMOSFÉRICA		
	SUB DIRECCIÓN DE REDES GEOFÍSICAS	UNIDAD DE INGENIERÍA DE CAMPO	11	24
	SUB DIRECCIÓN DE GEOFÍSICA Y SOCIEDAD	UNIDAD DE COMUNICACIONES	4	9
		UNIDAD DE DIMENSIÓN HUMANA		
		UNIDAD DE ASUNTOS ACADÉMICOS		
		UNIDAD PLANETARIO		
SECRETARIA GENERAL	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	12	23
		UNIDAD DE CONTABILIDAD		
		UNIDAD DE TESORERIA		
		UNIDAD DE LOGÍSTICA		
		UNIDAD DE COOR. ADM. DE ANCON		
	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DELA INFORMACIÓN Y DATOS GEOFÍSICOS	UNIDAD DE BANCO NACIONAL DE DATOS GEOFÍSICOS	2	9
		UNIDAD DE INGENIERÍA DE SOFTWARE		
		UNIDAD DE OTI		
	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO		2	3
	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA		0	4
RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA			5	13
OBSERVATORIO DE HUANCAYO			5	5
OBSERVATORIO VULCANOLÓGICO DEL SUR			1	8
<b>TOTALES</b>			<b>71</b>	<b>142</b>



**1.8 ALCANCE**

El Plan de Desarrollo de Personas está dirigido al personal que presta servicios en la entidad, bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento Aprobado por Decreto Supremo 009-2010-PCM.

**1.9 PRESUPUESTO**

Para su implementación se ha previsto un presupuesto ascendente a S/.61,738.00 (sesenta y un mil setecientos treinta y ocho con 00/100 soles).

**II. CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES A CAPACITAR Y DESARROLLAR****2.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES A CAPACITAR (DNC)**

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del IGP 2017, se realizó un taller donde se reunió a los jefes de los Órganos, Unidades Orgánicas y Órganos Desconcentrados de la Entidad; dirigido por un consultor externo, quien brindó una capacitación y sensibilización inicial antes de iniciar la tarea, y se les explicó los objetivos a seguir, la metodología y acciones a tomar para lograr la identificación de las necesidades de capacitación permitiendo aclarar y comprometer a cada uno de los participantes con su rol a un largo plazo.

Esto permitió asimismo que los participantes puedan retroalimentarse de sus pares durante la actividad de grupo (compartir opiniones y propuestas, hacer consultas y discutir casos comunes).

Cabe señalar que los participantes contaron con asesoría de facilitadores que permitieron aclarar las dudas que se presentaron durante su actividad.

En este sentido, el recojo de información en la etapa de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas se realizó de la siguiente manera:

- 1° Talleres de DNC con Jefaturas y Personal Clave y/o Representantes de los mismos.
- 2° Validación de la Información por la Unidad de Recursos Humanos.
- 3° Consolidación de la Matriz de DNC e integración en la Matriz de PDP 2017.

De este levantamiento de información, se determina las siguientes acciones de capacitación:

- Acciones Transversales, que involucran a los Órganos de Línea, de Apoyo y Asesoramiento.
- Planeamiento y gestión del gasto.
- Gestión Institucional.
- Prestación y entrega de bienes y servicios.



### III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN 2017

Los objetivos y estrategias de capacitación se basan en los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

- **Fortalecimiento de Capacidades:**  
Analiza el nivel de conocimiento y especialización del personal científico y técnico de la organización en los diferentes campos de la investigación geofísica; buscando obtener colaboradores con mayores capacidades, altamente calificados y con prestigio nacional e internacional.
- **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.
- **Generación de Conocimientos Científicos:**  
Busca analizar la capacidad del IGP para producir nuevo conocimiento sobre la materia geofísica y expandirlo mediante el uso de sus recursos, aprovechando las condiciones y medios relacionados con temas de interés nacional.

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACIÓN 2017

Brindar a los servidores públicos la capacitación suficiente para fortalecer sus capacidades técnicas y personales necesarias para soportar la estrategia institucional del Instituto Geofísico del Perú en su rol previsor y de mitigación de desastres naturales y de orden antrópico.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN 2017

- Desarrollar habilidades blandas, que permitan gestionar de manera eficiente las acciones y funciones del puesto.
- Desarrollar competencias gerenciales que contribuyan a una mejor gestión de los niveles jefaturales y directivas.
- Desarrollar conocimientos técnicos especializados en todos los niveles institucionales, con énfasis en los órganos de línea.
- Desarrollar conocimientos y habilidades en gestión pública prioritariamente para los servidores públicos administrativos.
- Potenciar la capacitación interna de procesos y procedimientos administrativos en el marco del tránsito a la Ley del Servicio Civil.



### 3.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN 2017

- **De orientación:** Referido a la actualización de conocimientos necesarios para la realización de las funciones específicas del trabajo.
- **De prevención y corrección:** Orientada a mejorar capacidades del personal para adecuarse a las funciones que reciban o las que se le asignen.

### 3.4 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a lo programado, los cursos, talleres, especializaciones, entre otros, serán impartidos por instituciones externas especializadas en dichas materias y en los locales definidos por ellas.

Asimismo se prevé capacitaciones impartidas en las instalaciones del IGP para mayor comodidad de los capacitados.

Se tienen dos tipos de capacitación:

- **Capacitación externa:**  
Para nuestros fines, será cuando sea conducida por un capacitador externo al IGP.
- **Capacitación interna:**  
Se efectuará dentro de las instalaciones de la institución por un expositor del IGP.

## IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas del IGP 2017 será evaluado trimestralmente mediante la presentación de un informe en el cual se analizará el logro de los objetivos propuestos y el impacto de las mismas para reajustar o retroalimentar el proceso de capacitación de ser necesario.

Una vez brindada la capacitación se medirá los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas.

Para evaluar la efectividad de la capacitación se realizará según los niveles siguientes:

- **Reacción:** el cual permitirá medir la satisfacción de los participantes.
- **Aprendizaje:** se medirán los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.
- **Aplicación:** permitirá evaluar si las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- **Impacto:** donde a través de los indicadores de gestión de la entidad, se medirá los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la capacitación.

## V. PRIORIDADES DE LA CAPACITACIÓN

Para realizar la respectiva programación de la capacitación para el ejercicio 2017 en el IGP, se tomó en cuenta los siguientes parámetros:

- **Capacitaciones con prioridad A:** considerando las necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- **Capacitaciones con prioridad B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten en el funcionamiento de la entidad.
- **Capacitaciones con prioridad C:** Requerimientos originados para el cierre de brechas identificados en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servicios.

## VI. RESPONSABILIDAD

El comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, es el responsable de visar el plan anualizado y presentarlo al titular para su aprobación; así como evaluar la procedencia de la propuesta de modificación presentada por el Área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, en los casos que corresponda:

- La oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos, es responsable de la coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personal del IGP.
- En este contexto, la Unidad de Recursos Humanos se encargará de realizar las siguientes acciones:
- Planificar las capacitaciones a desarrollarse atendiendo a las necesidades de formación laboral.
- Ejecutar las capacitaciones directamente o mediante terceros, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre la difusión, acceso y obligaciones establecidas en las normas.
- Evaluar las capacitaciones recibidas de acuerdo con lo establecido en las normas establecidas.
- Informar sobre la capacitación ejecutada.
- Registrar la capacitación ejecutada.

## VII. ANEXOS



MATRIZ POP 2017

N°	ÓRGANO	UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	
1	Presidencia Ejecutiva	Presidencia Ejecutiva	Directores, Jefes de Oficina, Jefes de Unidad	Varios	20	J. Transversales	Formación Laboral	Taller	Desarrollo Competencias Gerenciales	A. Necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.	Reacción, Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/. 32,040.00	S/ 0.00	
2	Presidencia Ejecutiva	Presidencia Ejecutiva	Todo el personal	Varios	35	J. Transversales	Formación Laboral	Taller	Desarrollo de Habilidades Blandas	A. Necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.	Reacción, Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/. 9,625.00	S/ 0.00	
3	Secretaría General	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Especialista en Formulación de Proyectos	Raul David Liacuchachi Avila	1	A. Planeamiento y Gestión del gasto	Formación Laboral	Taller	Taller de implementación del sistema "Invierte.pe"	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afectan en el funcionamiento de la entidad.	Reacción, Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/. 531.00	S/ 0.00	
4	Secretaría General	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Especialista en Presupuesto Analista de Presupuesto	Nashely Maricarmen Farro Torres, Angie Redondo Trujillo	2	A. Planeamiento y Gestión del gasto	Formación Laboral	Curso	Taller de implementación del sistema de articulación de Planes Estratégicos al Presupuesto Público	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afectan en el funcionamiento de la entidad.	Reacción, Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/. 1,062.00	S/ 0.00	
5	Secretaría General	Oficina de Administración	Varios	Varios	20	J. Transversales	Formación Laboral	Curso	Curso Excel Básico, Intermedio / Avanzado	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afectan en el funcionamiento de la entidad.	Reacción, Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/. 7,720.00	S/ 0.00	
6	Secretaría General	Oficina de Administración	Secretaria III, Jefe RRHH, Adm Obs. Ilicamarca	Aguirre Rojas Linda Karen, Noellín Pinedo, Pierina Morales	3	B. Gestión Institucional	Formación Laboral	Curso	Curso Legislación Laboral Vigente	B. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afectan en el funcionamiento de la entidad.	Reacción, Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/. 1,650.00	S/ 0.00	
7	Dirección Científica	Organos de Línea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Formación Laboral	Curso	El proceso de revisión por pares y publicaciones científicas internacionales	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción	Presencial	4TO trimestre	S/ -	S/ 0.00	
8	Dirección Científica	Organos de Línea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Formación Laboral	Curso	Métodos numéricos aplicados a la dinámica de fluidos	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción	Presencial	2DO trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	
9	Dirección Científica	Organos de Línea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Formación Laboral	Curso	Análisis de datos geofísicos	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción	Presencial	2DO trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	
10	Secretaría General	Oficina de Administración	Directores, Jefes de Oficina, Jefes de Unidad	Varios	20	J. Transversales	Formación Laboral	Taller	Orientación a Resultados y Fijación a Objetivos	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción, Impacto	Presencial	2DO trimestre	S/. 7,670.00	S/ 0.00	
11	Secretaría General	Oficina de Administración	Especialista en Contrataciones del Estado, Técnico en Contrataciones, Asistente de Logística, Asistente Administrativo.	Michel Denny Carhuas Navarro, Berrocal Diaz Luis Enrique, Corcino Castreyon Sherley Guillana, Josef Wilson Valeriano Torres, Aron Peralta	4	A. Planeamiento y Gestión del gasto	Formación Laboral	Curso	Contrataciones del Estado	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción, Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/. 1,440.00	S/ 0.00	
12	Dirección Científica	Organos de Línea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Formación Laboral	Curso	Redacción científica especializada en el área de la geofísica	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción, Aplicación	Presencial	3ER trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	
13	Dirección Científica	Organos de Línea	Varios	Varios	30	E. Prestación y entrega de bienes y servicios	Formación Laboral	Curso	Técnicas para una presentación científica eficiente	C. Requerimientos originados para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, o planes de mejora de los servidores.	Reacción, Aplicación	Presencial	2DO trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	
TOTAL INVERSIÓN														S/.	61,738.00	S/

