



INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ

Resolución de Presidencia

N° 43 -IGP/2019

Lima, 27 MAR. 2019

VISTOS:

El Informe N° 044-2019-IGP-GG-OAD-URH, de fecha 13 de marzo de 2019 y el Acta de Validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 136 se crea el Instituto Geofísico del Perú (IGP) como Organismo Público Descentralizado del Sector Educación, cuya finalidad es la investigación científica, la enseñanza, la capacitación, la prestación de servicios y, la realización de estudios y proyectos, en las diversas áreas de la Geofísica;

Que la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, dispone la adscripción del Instituto Geofísico del Perú (IGP) como Organismo Público Ejecutor del Ministerio del Ambiente;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 001-2015-MINAM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 09 de enero de 2015, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Instituto Geofísico del Perú (IGP);

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante el Decreto supremo N° 040-2014-PCM, señala que La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. Asimismo; indica que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135 del citado Reglamento General establece que el Plan de Desarrollo de Personas – PDP, es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y, su Tercera Disposición Complementaria Final, señala que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, podrá aprobar las normas aclaratorias o de desarrollo del mencionad Reglamento, dentro del marco legal vigente;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva de "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades



públicas” que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas, instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad al ciudadano;

Que, según el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva, dispone que, el Plan de Desarrollo de las Personas, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, su vigencia es anual y debe aprobarse mediante Resolución del Titular de la Entidad;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, establece que el Plan de Desarrollo de Personas es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debiendo ser validado por el Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 202 – IGP/2017, de fecha 20 de setiembre de 2017 y modificada con Resolución de la Gerencia General N° 247-IGP/2018, del 26 de noviembre de 2018, se oficializó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Geofísico del Perú;

Que, habiendo el Comité de Planificación de la Capacitación cumplido con validar el Plan de Desarrollo de Personas 2018 elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, conforme a lo estipulado en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, corresponde su aprobación, mediante resolución, al Titular de la Entidad;

Contando con el visado de la Gerencia General, de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Oficina de Administración, y;

De conformidad con lo establecido Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil N° 30057; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas; y, en uso de las facultades conferidas en el Decreto Legislativo N° 136, Ley del Instituto Geofísico del Perú y el Reglamento de Organización y Funciones, del IGP; aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINAM

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Formalizar la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Geofísico del Perú – IGP para el año 2019, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Encárguese a la Oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos, dar cumplimiento a la presente resolución.

Artículo 3.- Disponer, la publicación del presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional Geofísico del Perú (www.igp.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. HERNANDO TAVERA H.
Presidente Ejecutivo





**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS
2019
INSTITUTO GEOFÍSICO DEL PERÚ**



CONTENIDO

	PÁGINAS
1.- Presentación	03
2.- Objetivos	03
2.1. Objetivo General	03
2.2. Objetivos específicos	03
3.- Marco Normativo	04
4.-Aspectos Generales	04
4.1 Instituto Geofísico Del Perú	04
4.2 Principales Productos/ Servicios	07
4.2.1. Productos	07
4.2.2 Servicios Nacionales	07
4.3 Organigrama	07
4.4 Estructura Orgánica	09
4.5 Número de servidores civiles que conforman la entidad	09
4.6 Vigencia y Responsabilidad	09
4.7 Objetivos Estratégicos	10
4.8 Misión	10
4.9 Visión	11
4.10 Valores Institucionales	11
5.- Capacitación	11
5.1 Justificación	11
5.2 Alcance	12
5.3 Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación	13
5.3.1 Antecedentes del Plan de Desarrollo de las Personas	13
- Resumen de acciones de capacitación programadas y ejecutadas	13
- Resumen de acciones de capacitación programadas y No ejecutadas	15
- Resumen de acciones de capacitación No programadas y ejecutadas	15
5.4 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	16
5.5 Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas	17
5.6 Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	18
5.7 Fuente de Financiamiento	18
6.- Anexos	19



COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

INTEGRANTES	
Lic. Gabriela Fiorella Gadea del Carpio	Jefe (a) de la Unidad de Recursos Humanos, Presidenta del Comité de Planificación de la Capacitación
Edgar Delgado Ortega	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Danny Eddy Scipión Castillo	Director Científico, representante de la Alta Dirección
Katia Pilar Pérez Amez	Miembro Titular
Nancy María Limachi Muñoz	Miembro Suplente



Constituido por Resolución de Presidencia N° 247-IGP/2018

1. Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del año 2019, del Instituto Geofísico del Perú, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos, las actividades programadas por las unidades orgánicas, de acuerdo a su presupuesto, así como también el nuevo modelo de gestión del conocimiento, el cual busca proyectar una visión transversal del conjunto de capacidades relacionadas con: i) la conducción - dirección y liderazgo de la actividad científica, ii) con la gestión financiera a través de la captación y gestión de distintos mecanismos de financiamiento, iii) con la necesidad de diseñar una estructura distinta de organización institucional que responda a una nueva cultura institucional, sinergia y cadena de valor de la investigación científica al servicio de la toma de decisiones del país y de la comunidad científica; iv) con la implementación del conjunto de instrumentos y recursos necesarios que optimizarán las operaciones de las propuestas estratégicas, basada en los resultados y la gestión por procesos. v) con el reconocimiento del alto valor que representa la comunicación estratégica para el desarrollo, a fin de lograr la incidencia política pública y académica en la gestión del conocimiento.

En ese sentido, la atención de la gestión humana es un factor fundamental para el desempeño de la carrera investigadora, administrativa y técnica que la institución requiere para su desarrollo científico, es por ello, que se debe brindar las herramientas y conocimientos necesarios para que el personal desarrolle sus funciones en marco de su norma de creación, objetivos institucionales y con miras a generar valor público y conocimiento científico.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019 del Instituto Geofísico del Perú - IGP, tiene como principal objetivo fortalecer y mejorar el desempeño de los servidores, mediante la disminución de las brechas de conocimientos y desarrollo de competencias duras y blandas, pues contribuimos a prevenir y mitigar fenómenos con gran potencial destructivo.

2.2 Objetivo Especifico

- Contribuir en el cumplimiento de los objetivos institucionales sobre la base del desarrollo de conocimientos y competencias de los servidores.
- Garantizar la actualización permanente de los servidores que contribuya a su mejor desempeño y al cierre de brechas.
- Mejorar el conocimiento de los colaboradores del IGP, en materias vinculadas a la: i) Ley de Contrataciones del Estado, ii) Gestión por Procesos, iii) Habilidades de Comunicación Asertiva iv) Presupuesto por Resultados, e v) Igualdad de Género.



3.- Marco Normativo

Para la elaboración del presente Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP - 2019, del Instituto Geofísico del Perú, se encuentra debidamente regulado a través de las siguientes disposiciones legales:

- Decreto Legislativo N° 136, Ley del Instituto Geofísico del Perú.
- Decreto Legislativo N° 1013 – Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, Directiva N° 002-2014 - SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución de Presidencia N° 247-IGP/2019, que actualiza el Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Geofísico del Perú (CPC-IGP).

4.- Aspectos Generales

4.1 Instituto Geofísico Del Perú

El Instituto Geofísico del Perú – IGP, es un organismo público adscrito al Ministerio del Ambiente (MINAM) cuya finalidad es el estudio de todos los procesos geofísicos relacionados con la estructura, condiciones físicas e historia evolutiva de la Tierra, teniendo la capacidad de servir a las necesidades del país en áreas tan importantes como: sismología, vulcanología, cambio climático, alta atmósfera, el estudio del fenómeno del Niño, astronomía y desarrollo tecnológico; cumpliendo, asimismo, un rol social, pues contribuye de forma efectiva a la prevención y mitigación de fenómenos con gran potencial destructivo, ocupando una posición de mérito entre la comunidad científica internacional.

Sus principales actividades son la investigación científica, el desarrollo tecnológico, la educación de alto nivel y la prestación de servicios en geofísica aplicada.

Son más de 70 años de vida institucional en los que el IGP ha realizado importantes aportes a la ciencia en el campo de la geofísica. Esto ha permitido alcanzar reconocimiento internacional y nacional. En los últimos años, se ha comprometido con políticas de Estado y enfocado sus esfuerzos en la política de la gestión del riesgo de desastres.



En las últimas dos décadas, el comportamiento de los peligros naturales ha trazado un escenario que ha obligado a una respuesta internacional, reflejada en políticas como Hyogo (del 2005 al 2015), Sendai (del 2015 al 2030) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Por ello, el Perú responde con la aprobación de las políticas 32 y 34 del Acuerdo Nacional, enfocadas en la gestión del riesgo de desastres y al ordenamiento territorial. En ese marco de espacio multinivel, al IGP le corresponde asumir la gestión del conocimiento científico en el campo geofísico, en favor del desarrollo e implementación de estas y otras políticas, dentro de la gestión prospectiva, reactiva y correctiva. Asimismo, es su labor informar con conocimiento científico relevante a los tomadores de decisiones.

En este nuevo rol, el IGP requiere sumarse al proceso de reforma y modernización del Estado a través del presupuesto por resultados (PPR) y las nuevas políticas del Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec) para lograr una mayor cobertura de la investigación científica. Este nuevo posicionamiento no solo está en marcha, sino que requiere de una redefinición estratégica en la gestión institucional que genere mayor valor en la producción científica para lograr que sea considerada un bien público por su contribución e impacto social.

En este marco y contexto, en el año 2017, el IGP inicia una nueva etapa de gestión y desarrolla un diagnóstico de gestión institucional, cuyo análisis conduce a un nuevo modelo de gestión que propone desarrollar capacidades institucionales en la gestión del conocimiento geofísico. Para ello, se reconoce la especificidad de la naturaleza de la institución y se le diferencia en su quehacer planteando nuevos desafíos para la producción del conocimiento científico; más allá de su difusión en esta nueva etapa de gestión es de interés prioritario generar valor público y la necesidad de usar el conocimiento científico en la toma de decisiones de la política pública nacional y en las labores de la sociedad científica internacional y nacional.

Estos desafíos nos llevan a proponer un nuevo modelo de gestión del conocimiento que permita implementar y colocar de manera transversal, en el ciclo de la gestión, un conjunto de capacidades relacionadas con:

- La conducción-dirección y liderazgo de la actividad científica.
- La gestión financiera a través de la captación y gestión de distintos mecanismos de financiamiento.
- El nuevo diseño organizacional que responda a una nueva cultura, sinergia y cadena de valor de la investigación científica.
- Los resultados y productos con valor público.
- Los sistemas de comunicación estratégica para el desarrollo a fin de lograr la incidencia política pública y académica en la gestión del conocimiento.
- Los sistemas de aprendizaje continuo que permitan alcanzar calidad en los productos institucionales y ratificar la esencia de la producción científica a través de la capacidad de aprendizaje y la articulación de la investigación con el conocimiento científico, implementando mejoras en la producción del conocimiento en el marco de un modelo de calidad y de desarrollo científico y tecnológico de la actividad geofísica.



El modelo de gestión del conocimiento del IGP en su proceso de elaboración desarrolló distintas etapas. Sus características se resumen a continuación:

- **Formulación del diagnóstico:** se realizó el diagnóstico de la gestión institucional revisando los últimos quince años de gestión, y se recopiló y sistematizó información relacionada con los resultados en el aspecto programático y gestión administrativa con la participación de los directores de las unidades orgánicas y administrativas.
- **Formulación de los objetivos estratégicos:** conocidos los resultados del diagnóstico, se proyectan los objetivos a ser alcanzados en la gestión institucional, los cuales abarcan el desarrollo de acciones para los diferentes órganos de la institución. Esta etapa de carácter más estratégico se definió entre la alta dirección y los representantes de las diferentes unidades orgánicas. Una contribución importante en esta etapa fue definir los indicadores que se esperan visibilizar a lo largo del proceso de la gestión.
- **Formulación de políticas institucionales:** se constituye como marco de acción del desempeño institucional. Esta tercera etapa consistió en analizar los principales ejes del desarrollo institucional con la finalidad de priorizar el accionar en el corto, mediano y largo plazo. Las políticas internas se convirtieron en líneas orientadoras tomadas en cuenta para la programación de los objetivos y acciones a ser desarrolladas. Esta etapa estratégica se definió entre la alta dirección y los representantes de las diferentes unidades orgánicas.
- **Formulación a aprobación de los valores institucionales:** son conceptos categóricos que deben orientar los desempeños de los colaboradores al interior de la institución. En esta etapa, se definieron los valores que deberán ser tomados en cuenta para tener un clima de respeto, así como para construir y afianzar la cultura institucional. Esta etapa, de carácter más ético, fue definida con los representantes de la totalidad de las unidades orgánicas de la institución, quienes serán parte vinculante de la evaluación del desempeño individual y colectivo.
- **Lectura del escenario de prioridades y oportunidades:** en esta etapa se mapeó el conjunto de prioridades nacionales y factores de éxito y fracaso para discernir las oportunidades que el IGP tiene hoy y en adelante en función de las capacidades descritas anteriormente. Esta acción permite proyectar el trabajo futuro con mayor prospectiva y con la identificación de factores negativos que se tengan que neutralizar.
- **Formulación y análisis del mapa de actores:** en esta etapa se conocieron las relaciones e interrelaciones del IGP con diferentes instituciones y se evaluaron sus incidencias en el quehacer institucional. Para ello, se ha considerado el conjunto de actores relacionados con el quehacer del ambiente geofísico en el país, a fin de establecer las necesidades de trabajo institucional; y se abordaron los mecanismos para la coordinación y articulación intergubernamental, con miras a lograr una auténtica rectoría en el desarrollo de la geofísica. Para el análisis, se contó con la participación de los representantes de las diferentes unidades orgánicas de la institución.



- Formulación y análisis de las capacidades en el ciclo de la gestión: se evaluaron las acciones a ser desarrolladas con la finalidad de reconocer los principales productos que deben ser elaborados en cada fase del ciclo de gestión, definiendo sus diseños y la implementación de los procesos que permitan su consolidación. Esta etapa determina la forma del quehacer institucional y es la más importante del modelo.
- Propuesta del conjunto de instrumentos de gestión que operen como modelo de gestión: esta es la última etapa del proceso. Debe alinear los objetivos institucionales con los demás instrumentos de gestión (PEI, ROF, entre otros) y desarrollar las capacidades del ciclo de la gestión para consolidar la articulación del modelo de gestión, con miras al proceso de implementación.

4.2 Principales Productos/ Servicios

4.2.1 Productos

- Por rama de Investigación:
 - Ciencia de la Tierra Solida
 - Ciencia Atmosfera Hidrosfera
 - Alta Atmósfera y Astronomía
- Por tipo de Producto
 - Presupuesto por Resultados
 - Memorias Institucional
 - Boletín Institucional
 - Mapas

4.2.2 Servicios Nacionales

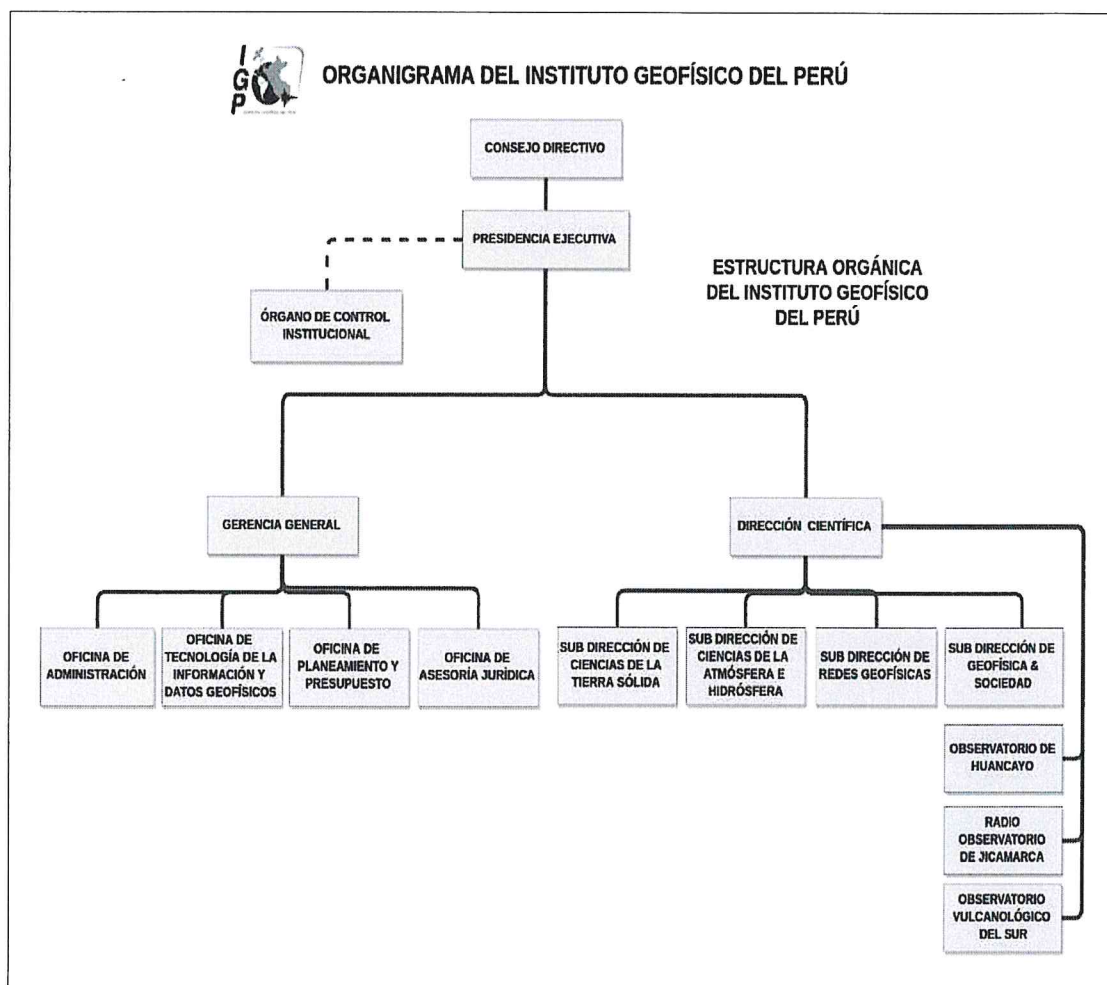
- Centro Nacional de Monitoreo Sísmico
- Servicio Vulcanizado Nacional
- Planetario Nacional
- Biblioteca
- Servicio de Declinación Magnética

4.3 Organigrama

Mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINAM, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geofísico del Perú – IGP, documento de gestión que define la estructura orgánica de la entidad representada por el siguiente organigrama:



Gráfico 1. Organigrama



4.4 Estructura Orgánica

- **ALTA DIRECCIÓN**
Consejo Directivo
Presidencia Ejecutiva
Secretaría General
- **ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**
Órgano de Control Institucional
- **ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA**
Órganos de Asesoramiento
Oficina de Asesoría Jurídica
Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Órganos de Apoyo
Oficina de Administración
Oficina de Tecnología de la Información y Datos Geofísicos



- **ÓRGANO DE LÍNEA**
 Dirección Científica
 Subdirección de Ciencias de la Tierra Sólida
 Subdirección de Ciencias de la Atmósfera e Hidrósfera
 Subdirección de Redes Geofísicas
 Subdirección de Geofísica & Sociedad
- **ÓRGANOS DESCONCENTRADOS**
 Observatorio de Huanayo
 Radio Observatorio de Jicamarca
 Observatorio Vulcanológico del Sur

4.5 Número de servidores civiles que conforman la entidad

A continuación, se presenta el cuadro con el número de servidores por régimen laboral o contractual.

Cuadro 01: Número de servidores del IGP

TIPO DE REGIMEN	N° SERVIDORES
Decreto Legislativo N° 728	63
Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS	136
Decreto Legislativo N° 1024. Que crea y regula el cuerpo de Gerentes Públicos	2
Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el sector público y dicta otras medidas	3
Decreto Ley N° 20530, que regula el régimen de pensiones y compensaciones por servicios civiles prestados al Estado no comprendidos en el Decreto Ley N° 19990	73

Fuente: Base de Datos de Planillas de Remuneraciones – Unidad de Recursos Humanos

4.6 Vigencia y Responsabilidad

- El PDP 2019 entra en vigencia al día siguiente de su publicación, su ejecución estará sujeta a la disponibilidad presupuestal de la entidad. El PDP es una herramienta dinámica, por ende, está sujeta a modificaciones, las mismas que serán evaluadas y aprobadas oportunamente por el Comité de la Planificación de la Capacitación.
- El PDP 2019 del IGP, será visado por el Comité de la Planificación de la Capacitación y elevado al titular de la entidad para su aprobación.



4.7 Objetivos Estratégicos:

Los objetivos Estratégicos Institucionales sirven para la planificación, en el mediano y largo plazo, los que oriente el quehacer institucional, siendo el periodo que rige para su evaluación 2017 – 2019, siendo estos los siguientes:

Cuadro 02. Objetivos Estratégicos Institucionales

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	
OEI 1:	Incrementar el conocimiento científico e información en el campo de la geofísica y ciencias afines de las Entidades Públicas y Privadas.
OEI 2:	Fortalecer los sistemas de observación y vigilancia de fenómenos geofísicos para el desarrollo del Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres (SINAGERD)
OEI 3:	Promover el mayor y mejor uso de la información científica en geofísica y ciencias afines en beneficio de la sociedad.
OEI 4:	Fortalecer el sistema de investigación científica y tecnológica en geofísica y ciencias afines en beneficio de la sociedad.

Fuente: Evaluación Anual del PEI: Período 2017

4.8 Misión:

El Decreto Legislativo N° 136, Ley de Creación del Instituto Geofísico del Perú, en el artículo 4 señala su finalidad que es la investigación científica, la enseñanza, la prestación de servicios y la realización de estudios y proyectos, en las diversas áreas de la geofísica. Ello es concordante con lo señalado en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), donde se establece que el IGP cuenta con autoridad para normar sobre aspectos en geofísica, incluyendo estudios sobre ambiente sísmico y fenómenos asociados a la investigación científica, la enseñanza y la capacitación, la prestación de servicios y la realización de estudios y proyectos en los diversos campos de la geofísica, para el desarrollo de la ciencia, contribuyendo así al proceso de estimación en la gestión de riesgos de desastres y de mitigación de los efectos destructores de los peligros geofísicos y de aquellos de origen antrópico. Con estos preceptos se elabora la misión del IGP, la misma que queda redactada de la siguiente manera:

MISION INSTITUCIONAL

“Desarrollar la investigación científica y tecnológica en geofísica y ciencias a fines para el bienestar de la sociedad de manera eficiente y eficaz”



4.9 Visión:

El Instituto Geofísico del Perú es una institución pública al servicio del país, adscrita al Ministerio del Ambiente, que 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.

VISION INSTITUCIONAL

"El Instituto Geofísico del Perú se ha consolidado a nivel nacional e internacionalmente, como una institución pública líder en la gestión del ambiente geofísico e investigación científica y tecnológica, aportando conocimiento e información de calidad para la toma de decisiones en beneficio de la sociedad peruana"

4.10 Valores Institucionales:

El Instituto Geofísico del Perú y sus trabajadores inspirado en los principios de la Ley del Servicio Civil, rige su actuación en el marco de los siguientes valores:

Integridad

Es actuar con rectitud, honradez y entrega desinteresada.

Respeto

El personal recibe el mismo tratamiento, mostrando consideración y tolerancia a las diferencias entre usuarios internos y externos de la entidad.

Excelencia

Ir más allá del simple deber, con una disposición permanente hacia la mejora y la cultura de servicio.

Identidad

Es el conjunto de atributos y valores visibles que posee y decide proyectar todo servidor, en alineación con los de la organización.

5.- Capacitación

5.1 Justificación

El Instituto Geofísico del Perú – IGP, propone la ejecución de acciones de capacitación que fortalezcan las competencias personales y técnicas de sus servidores, con la finalidad de alcanzar el buen desempeño en las funciones y responsabilidades asignadas por la institución.

5.2 Alcance

La aplicación del presente Plan de Desarrollo de las Personas — 2019, alcanza a los servidores que laboran en el Instituto Geofísico del Perú — IGP, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento y 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.

5.3 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

5.3.1 Antecedentes del Plan de Desarrollo de las Personas

El presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas - PDP correspondiente al período 2018 era de S/. 80,000.00 para ejecutar 32 acciones de capacitación.

El monto ejecutado en el PDP 2018 fue de S/. 78,182.64. No se llegó a ejecutar el presupuesto completo, debido a que dos (02) acciones de capacitación no se programaron en el último trimestre, cancelándose debido a que el proveedor encargado de realizar la capacitación, reprogramó el curso que estaba por dar inicio en el mes de noviembre de 2018, al año 2019, por no alcanzar la cantidad mínima de inscritos para dicha capacitación.

1. Diplomado en Planeamiento y Presupuesto
2. Curso en Primeros Auxilios**

** Este curso se ejecutó con presupuesto como parte del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, debido a que el presupuesto para la realización de éste curso superó al previamente programado.

Cuadro N° 03. RESUMEN DE ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS Y EJECUTADAS

RESUMEN DE ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS Y EJECUTADAS						
NRO	UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PROGRAMADAS/NO PROGRAMADAS	N° DE BENEFICIARIOS	FECHA INICIO	FECHA FINAL
1	Radio Observatorio de Jicamarca	Seguridad de las tecnologías de la información	Programada y ejecutada	1	20.09.2017	14.05.2018
2	Oficina de Administración	Actualización SIAF -SP	Programada y ejecutada	4	23.07.2018	14.05.2018
3	Radio Observatorio de Jicamarca	Arduino	Programada y ejecutada	1	01.09.2018	22.09.2018
4	Oficina de Tecnologías de la Información y datos Geofísicos	Buenas prácticas en el Desarrollo de Software	Programada y ejecutada	1	14.07.2018	15.09.2018

Fuente: Matriz de Capacitación 2018 – Unidad de Recursos Humanos.

5	Ciencias de la Tierra Sólida	Capacitación técnica y científica de alto nivel en Ciencias de la Tierra (Taller de Geomecánica, dinámica de suelos y procesamiento digital de imágenes satelitales de alta resolución)	Programada y ejecutada	5	15.08.2018	17.08.2018
6	Observatorio de Huancayo	Curso de Administración Institucional (Logística, Inventarios y Almacenes)	Programada y ejecutada	1	27.08.2018	29.08.2018
7	Ciencias de la Atmósfera e Hidrósfera Geofísica y Sociedad Biblioteca	Curso de oratoria	Programada y ejecutada	6	16.05.2018	17.05.2018
8	Observatorio de Huancayo	Curso de Técnicas de Mantenimiento en Electrónica	Programada y ejecutada	1	14.07.2018	02.08.2018
9	Radio Observatorio de Jicamarca	Diseño de PCB placas	Programada y ejecutada	1	05.08.2018	02.09.2018
10	Órganos de línea Órganos de apoyo	Gestión de la cadena de valor	Programada y ejecutada	15	23.04.2018	08.06.2018
11	Contabilidad Tesorería	Tributación	Programada y ejecutada	2	17.07.2018	24.07.2018
12	Subdirección de Ciencia de la atmósfera e Hidrósfera	Computación de Alto Rendimiento para programación en paralelo	Programada y ejecutada Modificación de presupuesto con RP: N° 219-IGP/218	13	05.11.2018	28.11.2018
13	Planetario Geofísica y Sociedad Biblioteca	Primeros Auxilios	Programada y ejecutada con presupuesto de SST	6	24.04.2018	26.04.2018

En el camino se efectuaron modificaciones al PDP, por lo que se acordó no ejecutar dieciocho (18) acciones de capacitación que ya habían sido aprobadas; sin embargo, al momento de hacer el



estudio de mercado de dichas capacitaciones estas no se encontraban disponibles para su realización en el año fiscal que se programó.

Cuadro N° 04. RESUMEN DE ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS Y NO EJECUTADAS

RESUMEN DE ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS Y NO EJECUTADAS		
NRO	UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
1	Radio Observatorio de Jicamarca	Curso de Node, Express, MongoDB y Angular 2
2	Redes Geofísicas	Actualización en mantenimiento de equipos electrónicos
3	Redes Geofísicas	Actualización en mantenimiento de sistemas eléctricos
4	Ciencias de la Atmósfera e Hidrósfera Ciencias de la Tierra Sólida Redes Geofísicas	Análisis de datos geofísicos
5	Ciencias de la Tierra Sólida	Capacitación en técnicas científicas en geodesia y modelado de datos. Gamit/Globk, Gypsi, Bernesse. Procesamiento de imágenes de satélite por radar InSAR. GPS en tiempo real para aplicaciones de alerta temprana. GPS RTK para investigación e ingeniería.
6	Ciencias de la Tierra Sólida	Capacitación técnica y científica de alto nivel en Ciencias de la Tierra (Taller de hidrología, hidráulica, modelamiento matemático y simulación de eventos hidrometeorológicos)
7	Ciencias de la Tierra Sólida	Capacitación teórica y práctica de alto nivel en Sistema Operativo Linux
8	Contabilidad	Cierre contable financiero y presupuestal
9	Oficina de Control Interno	Contrataciones del Estado
10	Ciencias de la Tierra Sólida	Curso Avanzado de Rotura de Presas y Balsas
11	Observatorio de Huancayo	Curso de Técnicas de Mantenimiento Eléctrico
12	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Diplomado en Gestión por Proyectos
13	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Diplomado en Planeamiento y Presupuesto
14	Oficina de Tecnologías de la Información y datos Geofísicos	Diseño de un Datta Center



15	Oficina de Tecnologías de la Información y datos Geofísicos	Monitoreo de Servidores (Referencia NAGGIOS)
16	Ciencias de la Tierra Sólida	Oasis Montaj para procesamiento y modelado de datos Gravimetricos. Analisis y modelado de datos de Gravedad por Satélite
17	Oficina de Control Interno	Procedimiento Administrativo General de la Ley 27444
18	Ciencias de la Tierra Sólida	Microsoft Project

Fuente: Matriz de Capacitación 2018 – Unidad de Recursos Humanos.

En su lugar, se incluyeron cinco (5) nuevas acciones de capacitación de forma prioritaria para el desarrollo de nuevos conocimientos y mejora de habilidades en los servidores que ejecutan actividades de investigación, las mismas que se aprobaron con Resolución Presidencial, según cuadro adjunto:

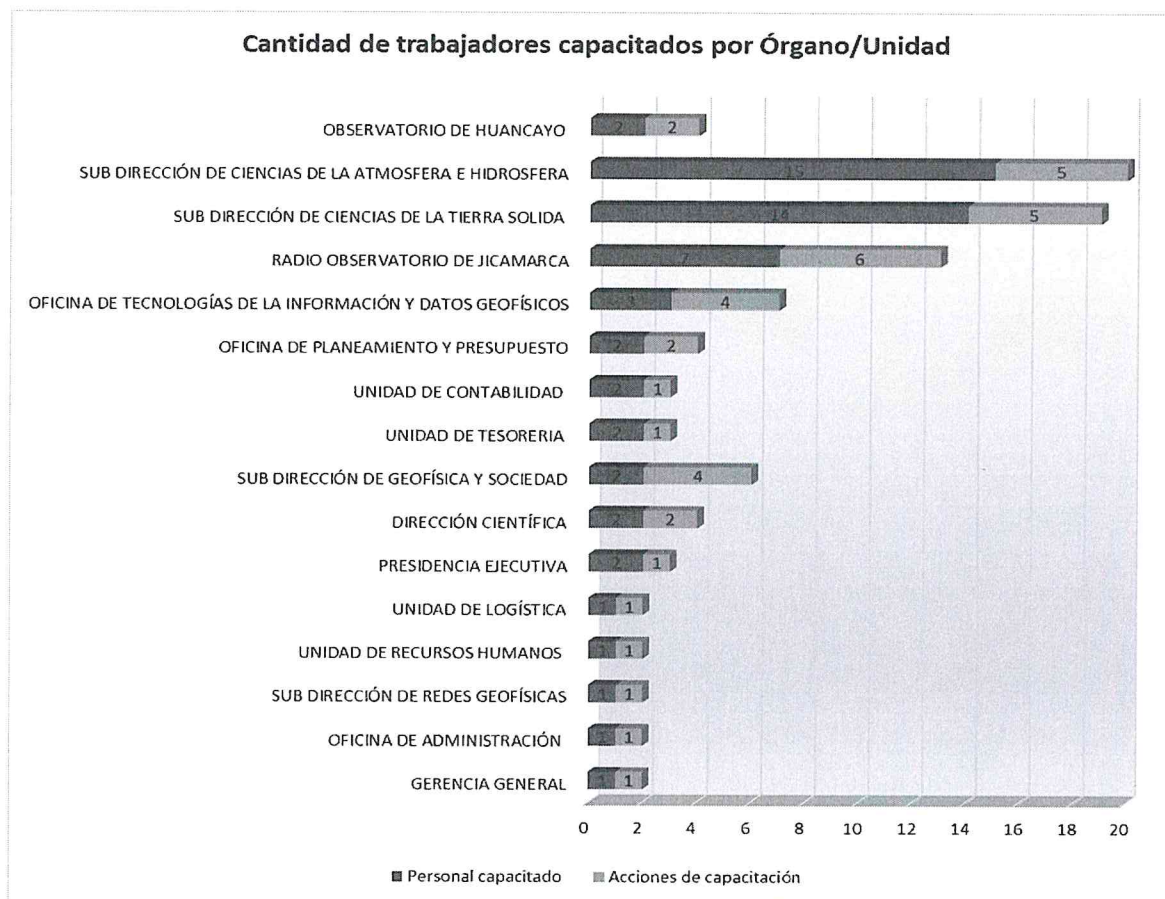
Cuadro N° 04. RESUMEN DE NUEVAS ACCIONES DE CAPACITACION EJECUTADAS

RESUMEN DE NUEVAS ACCIONES DE CAPACITACION EJECUTADAS						
NRO	UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL	FECHA INICIO	FECHA FINAL
1	Unidad funcional de Comunicaciones	Habilidades de Comunicación	10	N° 219 – IGP/2018	16.01.2018	23.11.2018
2	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Gestión de Proyectos de Inversión	1	N°213 – IGP/2018	05.10.2018	29.10.2018
3	Sub Dirección de Ciencias de la Tierra Sólida	Gestión del Riesgo de Desastres	5	N°204 – IGP/2018	05.09.2018	08.09.2018
4	Dirección Científica	Gestión de Proyectos	14	N°231 – IGP/2018	24.11.2018	12.01.2019
5	Oficina de Tecnología de la Información y Datos Geofísicos	Business Analytics and Big Data	1	N°211 – IGP/2018	30.10.2018	15.01.2018

Fuente: Matriz de Capacitación 2018 – Unidad de Recursos Humanos.

En conclusión, se llevaron a cabo diez y ocho (18) acciones de capacitación en el PDP 2018. En relación al número de servidores capacitados fueron cincuenta y ocho (58) colaboradores los

beneficiarios, siendo la distribución del personal capacitado y cantidad de acciones de capacitación ejecutadas por Órgano y/o Unidad, según gráfico adjunto:



Fuente: Matriz de Capacitación 2018 – Unidad de Recursos Humanos.

5.4 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Se realizó la recopilación, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del Formato “Matriz de requerimiento de necesidades de capacitación”, remitido por los jefes y directores de los órganos y unidades organizacionales del IGP.

La Unidad de Recursos Humanos realizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, de acuerdo a lo señalado en el numeral 6.4.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, evaluando la pertinencia de los requerimientos de capacitación, funciones del/a servidor/a y los objetivos de capacitación.

Teniendo en cuenta que, en el Instituto Geofísico del Perú – IGP, aún no se ha desarrollado el Ciclo de Gestión de Rendimiento, ni de diagnóstico de conocimientos que realiza SERVIR en alianza con Entes Rectores de los Sistemas Administrativos y Funcionales, el DNC se definió a partir de los requerimientos de capacitación de las Unidades Orgánicas.

Sin embargo, por aspectos presupuestales, en el presente año se está priorizado la ejecución de cursos transversales, con el fin de favorecer a un mayor número de beneficiarios de la capacitación; por lo que, los cursos identificados en la matriz de diagnóstico han sido excluidos optándose por llevar a cabo únicamente los transversales, con ello se busca brindar mayor conocimiento y aprendizaje a un mayor número de beneficiarios de la capacitación.

5.5 Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Geofísico del Perú – IGP, se ejecutará con la intervención y compromiso de los siguientes participantes:

a) Unidad de Recursos Humanos:

- ✓ Desarrolla el PDP y ejecuta las actividades de capacitación.
- ✓ Responsabilidades:
 - Consolida el diagnóstico de necesidades de capacitación de los servidores, jefes y directivos de cada unidad orgánica.
 - Coordina la elaboración de la malla curricular de los cursos que se desarrollan juntamente con el área usuaria.
 - Planifica y coordina la ejecución de los cursos de capacitación formulados en el PDP.
 - Coordina la evaluación del personal (beneficiarios) de la capacitación.

b) Directores:

- ✓ Corresponde a las áreas usuarias, las cuales tienen como responsabilidad evaluar las necesidades de capacitación del personal a su cargo, de acuerdo al perfil del puesto y competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Responsabilidades:
 - Definen las principales necesidades de capacitación del personal a su cargo.
 - Evalúan los resultados de cada servidor respecto a su desempeño con relación a los cursos de capacitación en los que ha participado

c) Servidor:

- ✓ Se reúne con su Jefe de Unidad para determinar sus necesidades de capacitación.
- ✓ Responsabilidades:
 - Deberá asistir a las capacitaciones planificadas durante el presente año de manera puntual y diligente.
 - Suscribirá el Declaración Jurada de Compromiso como beneficiario o beneficiaria de la Capacitación.

d) Unidad de Logística:

- ✓ Atender los requerimientos de contratación de servicios de capacitación.
- ✓ Responsabilidad:
 - Realizar estudios de mercado con las diferentes entidades académicas y posibles proveedores, acordes a las características de los cursos de capacitación requeridos.
 - Elaborar los informes técnicos de los procesos de contratación de los servicios requeridos por el IGP para el proceso de capacitación.



- Realizar las cotizaciones de los proveedores.
- Verificar que las instituciones cumplan con el servicio requerido a través de las TDR.
- Gestionar las órdenes de servicio para el pago correspondiente a las entidades académicas que no brinden las capacitaciones.
- Notificar las órdenes de servicio.
- Solicitar la conformidad del servicio de capacitación.

5.6 Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas

Los tipos de evaluación a ser implementados son:

- Evaluación por reacción:* Se aplicará en todas las acciones de capacitación que se programen, consiste en aplicar encuestas de satisfacción luego de finalizada la actividad. Ver Anexo N° 06 - Formato de Encuesta de Satisfacción.
- Evaluación de aprendizaje:* A través de evaluaciones escritas, se miden los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje requeridos.
- Evaluación por Aplicación:* Se evidencia a través de análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, propuestas de mejoras o procesos, entre otros, debiendo para ello indicarlo en el Anexo N° 07 – Propuesta de Aplicación.

5.7 Fuente de Financiamiento

Para la ejecución del PDP 2019 se cuenta con recursos presupuestales, en concordancia con el Plan Operativo Institucional, siendo la fuente de financiamiento por recursos ordinarios.

La Unidad de Recursos Humanos realizará las gestiones necesarias a fin de que se asigne presupuesto a fin de incorporar más acciones de capacitación y superar las brechas de capacitaciones señaladas en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Anexo N° 02, Matriz de PDP para el año fiscal 2019.

6.- ANEXOS

Anexo 01: Matriz del PDP 2018

Anexo 02: Matriz del PDP 2019

Anexo 03: Declaración Jurada de Compromiso como Beneficiario/a de la Capacitación.

Anexo04: Instructivo para Completar la Declaración Jurada de Compromiso como Beneficiario/a de la Capacitación.

Anexo 05: Solicitud de Comisión de Servicios/Licencia para Capacitación

Anexo 06: Encuesta de Satisfacción

Anexo 07: Propuesta de Aplicación



**Anexo 03: DECLARACION JURADA DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO/A DE LA
CAPACITACION**

DECLARACION JURADA DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO/A DE LA CAPACITACION

Por medio del presente el/la suscrito/a participa voluntariamente:				
Apellidos y Nombres				
Puesto:				
Régimen Laboral	D.Leg. 276	()	D.L 1057	()
Unidad Orgánica				
Servicio				
Provincia /Departamento				
Nombre de la Capacitación				
Proveedor de la Capacitación				
Número de horas de la capacitación				
Costos de la Capacitación	Costos Directos	S/.	Costos Indirectos	S/.
Tiempo de Permanencia	días hábiles			

1. Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

- Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el Valor de la Capacitación calculado o, en caso corresponda, el remanente de dicho valor.
- Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la no aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación y la entidad.
- Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario/a.
- Entregar una copia fedateada o legalizada de la capacitación a la Sub Unidad de Recursos humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) as hábiles de culminada la capacitación.
- Transmitir los conocimientos adquiridos a otros/as servidores(as, cuando lo solicite la entidad.

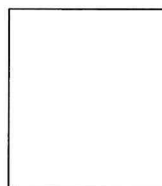


2. Penalidades:

- i. En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota aprobatoria autorizó expresamente al órgano competente, para que realice el descuento del Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder de mi remuneración, liquidación u otro concepto derivado de mi relación laboral a la que tuviera derecho.
- ii. Declaro conocer que en el caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario/a de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.
- iii. Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

Firma

DNI:



Huella Digital



Anexo 4:
INSTRUCTIVO PARA COMPLETAR LA DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO COMO
BENEFICIARIO/A DE LA CAPACITACIÓN

Para completar el formato debe tener en cuenta lo siguiente:

1. Unidad Orgánica: Señalar la unidad orgánica o sus iniciales. Por ejemplo: unidad de Planeamiento y Presupuesto

2. Puesto: Señalar la denominación del puesto. Por ejemplo: Administrador, Chofer

3. Régimen Laboral: Indique el régimen laboral.

D. L. 728: Ley de Productividad Laboral.

D.L 1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

4. Servicios: Señalar la Sede o Servicio. Por ejemplo ROJ

5. Nombre de la Capacitación: Señalar la denominación que recibe la acción de capacitación.

6. Nombre del Proveedor: Señalar el nombre el proveedor que ha prestado el servicio de capacitación. En caso haya sido desarrollada por un servidor civil experto, señalar sus nombres y apellidos.

7. Números de horas de capacitación: Señalar la cantidad de horas cronológicas.

8. Costos de la Capacitación: Es la suma de los costos directos e indirectos.

9. Costos Directos: Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica.

10. Costos Indirectos: Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, viáticos, pasajes, hospedaje, material de estudio, movilidad lo cual, alquiler de local, coffee break, entre otros.

11. Valor de la Capacitación: Se calcula de acuerdo a lo siguiente:

* Si la capacitación se brinda fuera de la jornada de servicio, el valor de la capacitación es la suman de los costos directos e indirectos.

* Si la capacitación se brinda dentro de la jornada de servicio, el valor de la capacitación se calcula de acuerdo a la siguiente formula:

$$VC = CC + ECHS$$

VC : Valor de la capacitación

CC : Costos de la Capacitación. Es la suma de los Costos Directos e Indirectos

DC : Duración de la Capacitación, en horas cronológicas

FHT : Cantidad de horas de capacitación que el servidor realiza fuera de su jornada de servicio.

ECHS : Equivalencia en costo por hora del beneficiario de capacitación en función de su remuneración mensual por la cantidad de horas de la jornada de servicio afectada.

$$ECHS = ((\text{Remuneración Mensual del Servidor } 30/8) * (DC - FHT))$$



12. Tiempo de Permanencia: El beneficiario de la capacitación debe permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado. Se calcula de acuerdo al cuadro 1:

Valor de la Capacitación	Tiempo de Permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario

El cálculo del doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se realiza de la siguiente manera:

Doble de tiempo de duración de la capacitación	=	(DC/8)*2
--	---	----------



Anexo 05: SOLICITUD DE COMISION DE SERVICIOS/LICENCIA PARA CAPACITACIÓN

SOLICITUD DE COMISION DE SERVICIOS/LICENCIA PARA CAPACITACIÓN

Por medio del presente hago de conocimiento que soy beneficiario/a de una Acción de Capacitación, que requiere que me ausente del centro de trabajo, motivo por el cual solicitó se me otorgue:

Comisión de Servicios ()

Licencia ()

Apellidos y nombres del solicitante				
Unidad Orgánica				
Servicio				
Provincia / Departamento				
Puesto				
Régimen laboral				
Funciones del puesto				
Nombre de la entidad que financia la acción de capacitación				
La entidad que financia es	Pública	()	Privada	()
Duración de la acción de capacitación	Fecha de inicio		Fecha de Término	
Describa brevemente como se vincula la Acción de Capacitación con las funciones del puesto o con los objetivos institucionales				
En caso la entidad me otorgue la licencia bajo el supuesto de suspensión imperfecta, asumo los compromisos y penalidades que se determine. FIRMA NOMBRE DEL SOLICITANTE DE LA LICENCIA:..... DNI:				



Anexo 06: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Nombre de la capacitación				
Nombre del docente o proveedor de la capacitación				
Datos de la Encuesta	FECHA	/	/	HORA
Por favor, lea las siguientes afirmaciones y exprese su agrado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque su respuesta con un "X"				
	(4) = Total acuerdo	(3) = De acuerdo	(2) En desacuerdo	(1) total desacuerdo
Dimensión	Indicadores			Respuesta
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos de la capacitación			(4) (3) (2) (1)
	b. Los contenidos de la capacitación son coherentes y alienados sus objetivos			(4) (3) (2) (1)
	c. Se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.			(4) (3) (2) (1)
2. Materiales /Responda solo en caso de haber recibido materiales	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo de la capacitación.			(4) (3) (2) (1)
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas de la actividad de capacitación			(4) (3) (2) (1)
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje			(4) (3) (2) (1)
4. Docente	a. Las explicaciones del docente son claras y comprensible			(4) (3) (2) (1)
	b. El docente genero un ambiente de participación			(4) (3) (2) (1)
	c. El docente atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.			(4) (3) (2) (1)
	d. El docente evidenció dominio del tema			(4) (3) (2) (1)
5. Duración	a. La duración de la capacitación fue apropiada			(4) (3) (2) (1)
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio físico) favorecieron su aprendizaje			(4) (3) (2) (1)
7. Percepción global	a. La capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades			(4) (3) (2) (1)



	b. Recomendaría esta capacitación a otras personas	(4) (3) (2) (1)
8. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?		

Esta información es completada por el responsable de la evaluación de la capacitación

Resultado obtenido	de 56 a 49 Muy bueno	De 48 a 40 Bueno	De 39 a 31 Regular	De 30 a 23 Malo	De 22 a 14 Muy malo
--------------------	-------------------------	---------------------	-----------------------	--------------------	------------------------

Anexo 07: PROPUESTA DE APLICACIÓN

I. Datos del Beneficiario/ a de la capacitación:	
Unidad Orgánica	
Servicio	
Ubicación geográfica	
Puesto	
II. Datos del superior inmediato:	
Unidad Orgánica	
Servicio	
Puesto	
III. Datos de la Capacitación	
Nombre de la capacitación	
Fecha de culminación	
IV. Metodología:	
Objetivo de la aplicación: Describe cual es el objetivo final de aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en la acción de capacitación	
Actividades: Detalle a continuación las actividades necesarias para lograr el objetivo de aplicación planteado:	

N°	Actividad a desarrollar	Plazo Máximo de cumplimiento	Entregable
1			
2			
3			
4			





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geofísico del Perú - IGP

Gerencia
General

Oficina de Administración -
Unidad de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Acta de Validación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019

Con fecha, 07 del mes de marzo del año 2019, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Instituto Geofísico del Perú, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.



Gabriela Fiorella Gadea del Carpio
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Presidenta del Comité de la Planificación de la
Capacitación



Danny Eddy Scipión Castillo
Director Científico
Representante de la Entidad


Edgar Delgado Ortega
Jefe de la Oficina de Planeamiento y
Presupuesto


Katia Pilar Pérez Ames
Asistente Administrativo
Representante de los servidores



PERÚ
Ministerio
del Ambiente

Instituto
Geológico del Perú - IGP

Gerencia
General

Oficina de Administración -
Unidad de Recursos
Humanos

MATRIZ PDP - 2019

NRO	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN O OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	PERIODO	MONTO TOTAL		MONTO INDIVIDUAL
												DE APRENDIZAJE	DE DESEMPEÑO				COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	
1	ÓRGANOS Y UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	32	LABORAL	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	CURSO	J. Transversales	D. Necesidades Identificadas por la Alta Dirección para el cumplimiento de objetivos institucionales a mediano plazo.	D	9	X		REACCIÓN - APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2er Trimestre	S/ 21,000.00		S/ 656.25
2	ÓRGANOS Y UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	40	LABORAL	GESTIÓN POR PROCESOS	TALLER/CURSO	J. Transversales	D. Necesidades Identificadas por la Alta Dirección para el cumplimiento de objetivos institucionales a mediano plazo.	D	9	X		REACCIÓN - APRENDIZAJE/APLICACIÓN	PRESENCIAL	3to Trimestre	S/ 22,500.00		S/ 562.50
3	ÓRGANOS Y UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	20	LABORAL	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA	TALLER/CURSO	J. Transversales	D. Necesidades Identificadas por la Alta Dirección para el cumplimiento de objetivos institucionales a mediano plazo.	D	7	X		REACCIÓN - APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2do Trimestre	S/ 22,500.00		S/ 1,125.00
4	ÓRGANOS Y UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	20	LABORAL	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	TALLER/CURSO	J. Transversales	D. Necesidades Identificadas por la Alta Dirección para el cumplimiento de objetivos institucionales a mediano plazo.	D	9	X		REACCIÓN - APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3to Trimestre	S/ 3,650.00		S/ 182.50
5	ÓRGANOS Y UNIDADES ORGANICAS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	LABORAL	IGUALDAD DE GÉNERO	TALLER/CURSO	J. Transversales	D. Necesidades Identificadas por la Alta Dirección para el cumplimiento de objetivos institucionales a mediano plazo.	D	7	X		REACCIÓN - APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2er Trimestre	S/ 3,250.00		S/ 108.33
TOTAL:																	S/ 72,900.00		S/ 2,634.58

