



San Borja, 28 de Marzo del 2025

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° D000009-2025-IPEN-GRAL



INSTITUTO PERUANO DE ENERGIA NUCLEAR

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

VISTOS: el Informe N° D000072-2025-IPEN-REHU, de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; el Informe N° D000016-2025-IPEN-PLPR, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° D000092-2025-IPEN-ASJU de la Oficina de Asesoría Jurídica; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, **la Ley Servir**) se aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la Ley Servir, establece 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, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone 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 as acciones del Estado, alcanzando el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "**Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas**" (en adelante, **la Directiva**), cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4 del artículo 6 de la Directiva, dispone que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres (3) etapas: (i) Planificación; (ii) Ejecución; y, (iii) Evaluación; asimismo, dicho proceso se interrelaciona con la Gestión del Rendimiento, recibiendo información sobre la evaluación de desempeño de los servidores, que permita planificar y ejecutar acciones de capacitación de manera prioritaria para el personal con rendimiento sujeto observación;



Firmado digitalmente por
MORALES CRUZ Christian
Eduardo FAU 20131371293 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.03.2025 15:46:09 -05:00



Firmado digitalmente por CRUZ
POMA Gladis FAU 20131371293
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.03.2025 15:38:07 -05:00



Firmado digitalmente por MEJIA
ROMERO Carol Janet FAU
20131371293 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 28.03.2025 15:37:42 -05:00

Que, respecto de la Etapa de Planificación, el sub numeral 6.4.1 del numeral 6.4 del artículo 6 de la Directiva, señala que la misma inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos; asimismo, comprende cuatro (4) fases: (i) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación; (ii) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación; (iii) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; y, (iv) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, el literal b) del acápite 6.4.1.1. del sub numeral 6.4.1. del numeral 6.4 del artículo 6 de la Directiva, señala que el Comité de Planificación de la Capacitación, tiene las siguientes funciones: (i) asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes y que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; (ii) validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad; y, (iii) evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda;

Que, bajo ese contexto, a través de la Resolución de Gerencia General N° D000007-2024-IPEN-GRAL, se oficializa la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN para el periodo 2024-2026, como responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación;

Que, el acápite 6.4.1.4 del numeral 6.4 del artículo 6 de la Directiva, establece que el PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con vigencia anual y cuya aprobación es mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, mediante el Acta de Validación s/n del 21 de marzo de 2025, el Comité de Planificación del IPEN, valida la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, que cuenta con una matriz que comprende dieciocho (18) acciones de capacitación, de las cuales doce (12) tienen costo cero;

Que, mediante Informe N° D000072-2025-IPEN-REHU, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, sustenta la necesidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, señala que éste comprende materias de capacitación que han sido requeridas por las diferentes unidades de organización de la entidad y que se encuentran alineadas a los objetivos estratégicos de la entidad; éste incluye 18 acciones de capacitación, de las cuales 12 tienen costo cero;

Que, mediante el Informe N° D000016-2025-IPEN-PLPR, la Oficina de Planeamiento Y Presupuesto con relación a la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear – IPEN, dicha oficina no presenta objeciones en materia técnica y presupuestal para la aprobación del acotado Plan; precisa que éste se encuentra alineado al Objetivo Estratégico Institucional OEI.06 “*Modernizar la gestión institucional*” y la Actividad Estratégica Institucional AEI.06.01 “*Sistemas administrativos fortalecidos para la Entidad*”, establecidos en el Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024-2030 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, aprobado por Resolución de Presidencia N° D000023-2024-IPEN-PRES;

Que, en atención al marco normativo citado precedentemente, a través de los documentos de vistos, se sustenta la necesidad técnica y legal de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, cuyo objetivo es atender las necesidades internas de capacitación en el IPEN para potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos; así, como desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que la Entidad ofrece a la ciudadanía;

Que, el sub numeral 5.2.7 del numeral 5.2 del artículo 5 de la Directiva, señala que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el/la titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; añade, que el/la titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión, tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, al respecto, el artículo 14 y el literal e) del artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2005-EM, establecen que la Gerencia General constituye el más alto nivel de decisión después de la Presidencia de la Entidad, encargada de dirigir, coordinar, supervisar, ejecutar y controlar las actividades y el funcionamiento de las unidades orgánicas y es la más alta autoridad administrativa de la Institución; y, tiene entre sus funciones, la de emitir resoluciones y dictar medidas normativas orientadas a mejorar el funcionamiento y la seguridad de la Institución;

Que, en ese sentido, corresponde a la Gerencia General emitir el acto de administración interna que disponga aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN;

Con el visado de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración; y, de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva denominada "*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*"; y, en ejercicio de las atribuciones conferidas por el literal e) del artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2005-EM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN; que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración la remisión de la presente Resolución y sus anexos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

Artículo 3.- ENCARGAR a la Unidad Funcional de Gestión Documental de la Gerencia General, la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en la sede digital del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN (www.gob.pe/ipen) en el plazo máximo de dos (2) días hábiles, contados desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente
CARLOS ENRIQUE GAYOSO CABALLERO
Gerente General
Instituto Peruano de Energía Nuclear

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025



	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	 <p>Firmado digitalmente por MORALES CRUZ Christian Eduardo FAU 20131371293 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 24.03.2025 14:42:29 -05:00</p>
Revisado por:	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	 <p>Firmado digitalmente por CRUZ POMA Gladis FAU 20131371293 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 26.03.2025 14:46:17 -05:00</p>
Revisado por:	OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA	 <p>Firmado digitalmente por MEJIA ROMERO Carol Janet FAU 20131371293 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 26.03.2025 15:19:17 -05:00</p>
Aprobado por:	GERENCIA GENERAL	 <p>Firmado digitalmente por GAYOSO CABALLERO Carlos Enrique FAU 20131371293 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 26.03.2025 19:45:20 -05:00</p>

	PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
---	--	-----------------------------------

INDICE

I. PRESENTACIÓN	3
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	4
III. MISIÓN.....	5
IV. VISIÓN.....	5
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR....	5
VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES	6
VII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO	6
VIII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - MATRIZ DNC.....	6
IX. MATRIZ DNC 2025	8
X. MATRIZ PDP 2025.....	9

	<p align="center">PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025</p>	<p align="center">UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</p>
---	--	---

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 es un documento que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca mejorar el desempeño de los/as servidores/as civiles, a través del desarrollo de competencias o conocimientos y está alineado al perfil del puesto y a los objetivos estratégicos de la entidad. La Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración ha realizado un levantamiento de información de todas las necesidades de capacitación de las diferentes unidades orgánicas del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, tomando como referencia los lineamientos brindados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE.

En ese marco, a través de la Resolución de Gerencia General N° D000007-2024-IPEN-GRAL, se oficializa la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN para el periodo 2024-2026, que tiene como finalidad realizar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC 2025 según los requerimientos de capacitación procesados por Recursos Humanos. Luego de la elaboración del DNC, el Comité de Planificación de la Capacitación elabora el Plan de Desarrollo de Personas PDP 2025 tomando en consideración las prioridades de las acciones de capacitación establecidas en el numeral 6.1.1.3. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas".

El PDP 2025 del IPEN tiene como objetivo potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, es una herramienta que se articula con el Subsistema de Gestión del Rendimiento, propiciando una mejora continua en el desarrollo de las capacidades y del rendimiento del servidor.

Así, mediante el Acta de Validación del 21 de Marzo, el Comité de Planificación de la Capacitación, realiza la validación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN (en adelante, el PDP 2025 del IPEN), que cuenta con una matriz de 18 acciones de capacitación.

	PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
--	--	-----------------------------------

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

A través de la Resolución de Presidencia N° D000080-2023-IPEN-PRES, se aprueba el Plan Estratégico Institucional para el periodo 2020-2026 ampliado del Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN, cuyos objetivos estratégicos institucionales se detallan a continuación:

Código OEI	Denominación del Objetivo Estratégico Institucional (OEI)
OEI.01	Generar conocimiento en ciencia y tecnología nuclear en los sectores productivos y de servicios a nivel de gobierno nacional, regional y local.
OEI.02	Transferir aplicaciones de la tecnología nuclear a los sectores productivos y de servicios a nivel de gobierno nacional, regional y local.
OEI.03	Fortalecer los procesos vinculados a la seguridad radiológica, física y nuclear a nivel de gobierno nacional, regional y local.
OEI.04	Incrementar el uso y las aplicaciones de los reactores nucleares y el nivel de producción de radioisótopos y radiofármacos, para los sectores productivos y de servicios, a nivel de gobierno nacional, regional y local.
OEI.05	Fortalecer la provisión de los servicios tecnológicos especializados para los sectores productivos y de servicios, a nivel de gobierno nacional, regional y local.
OEI.06	Modernizar la gestión institucional.
OEI.07	Fortalecer la gestión de la cultura de integridad y lucha contra la corrupción.
OEI.08	Fortalecer la gestión de riesgo de desastres.

III. MISIÓN

Promover, asesorar, coordinar, controlar, representar y organizar las acciones para el desarrollo de la energía nuclear y sus aplicaciones en el país, en beneficio de la población y desarrollo sostenible en forma segura, eficiente y eficaz.

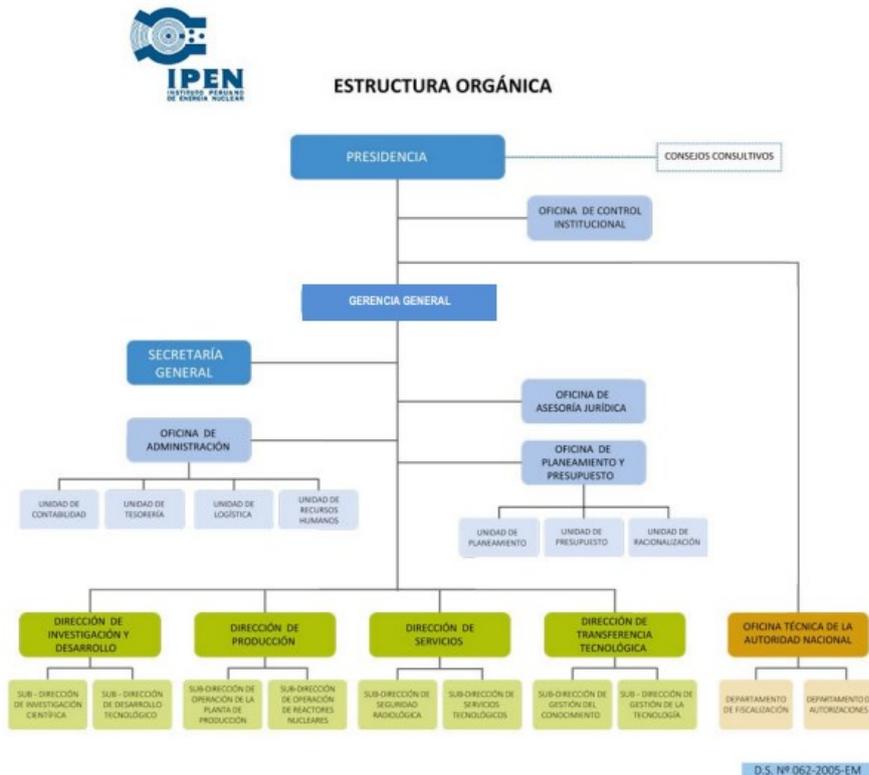
IV. VISIÓN

La Visión que asume el IPEN es la del Sector Energía y Minas:

“Sector Minero – Energético reconocido por ser altamente competitivo a nivel internacional, que promueve el desarrollo eficiente y sostenible de los recursos minero energéticos para satisfacer las necesidades de la población, preservando el medio ambiente, respetando la cultura de los pueblos y contribuyendo a la reducción de la pobreza y al desarrollo integral del país, mediante la participación conjunta del Estado, la comunidad y el sector privado”.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

La estructura orgánica del IPEN se encuentra regulada por el Reglamento de Organización y Funciones del IPEN, aprobado por Decreto Supremo N° 062-2005-EM.



	PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
--	--	-----------------------------------

La denominación “Dirección Ejecutiva” pasó a calificarse como Gerencia General de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del DECRETO SUPREMO N° 054- 2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado.

VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES

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

RÉGIMEN LABORAL / MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	Cantidad de servidores
Decreto Legislativo N°. 728	195
Decreto Legislativo N° 1057	57
Ley N° 30057	5
TOTAL SERVIDORES/AS	257

Fuente: Base de Datos de Planillas de Remuneraciones febrero 2025

VII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Servicios Diversos: S/ 30 000,00 (Treinta mil y 00/100 Soles)

VIII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - MATRIZ DNC

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Para ello, la Unidad de Recursos Humanos, utilizó los siguientes insumos:

1. Requerimientos de capacitación.

Son las necesidades de capacitación planteadas por los órganos o unidades orgánicas. Pueden ser de tipo Formación Laboral o Formación Profesional. Estas últimas solo para el personal con buen rendimiento o rendimiento distinguido que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 6.1.2.4. de la presente Directiva. La Unidad de Recursos Humanos integra los requerimientos de capacitación presentados por los órganos o unidades orgánicas y evalúa la pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios:

	<p align="center">PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025</p>	<p align="center">UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</p>
--	--	---

Beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de capacitación. Respecto a los requerimientos planteados por los órganos o unidades orgánicas que no generen costo a la entidad, la Unidad de Recursos Humanos evalúa la pertinencia y de corresponder, ingresan automáticamente a la Matriz PDP.

2. Planes de Mejora del ciclo de gestión del rendimiento.

El ciclo de gestión de rendimiento comprende la etapa de retroalimentación, en la cual se establece el intercambio de opiniones y expectativas entre evaluador y el servidor evaluado sobre los resultados de desempeño. De dicha etapa, se obtienen los Planes de Mejora que contienen las recomendaciones de capacitación, entre otros aspectos que coadyuven a la mejora del desempeño del servidor civil, convirtiéndose en el principal insumo principal para elaborar el DNC

3. Resultados del Diagnóstico de Conocimientos.

Para la elaboración del presente DNC no aplica por no contar con diagnóstico de conocimientos realizados por el ente rector SERVIR.

4. Actores:

- a) Unidad de Recursos Humanos: Conduce el proceso de capacitación
- b) Comité de Planificación de la Capacitación: Analiza y valida el proceso de capacitación y la matriz de PDP.
- c) Servidores civiles: Beneficiarios de la capacitación

El proceso de recolección de información referente a los requerimientos de necesidades de capacitación para el 2025 arrojó un total de 48 acciones de capacitación con un costo total de s/ 241,100.

El Comité de Planificación de la Capacitación realiza la evaluación y análisis correspondiente de las necesidades de las diversas unidades orgánica en aplicación de los valores de priorización establecidos en la Directiva "Normas para el proceso de capacitación en las entidades públicas", y en la pertinencia de las capacitaciones solicitadas alineadas a los objetivos institucionales y a los objetivos de cada órgano.

En atención a las prioridades establecidas y al presupuesto asignado al Plan de Desarrollo de Personas 2025, el Comité elabora el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC con 18 acciones de capacitación que demandan un costo total de S/ 30,000.00 de las cuales 12 acciones tienen costo cero.

En reunión de fecha 21 de marzo 2025, el Comité de Planificación de la Capacitación, realiza la Validación del Plan de Desarrollo de Personas 2025 con una matriz que comprende 18 acciones de capacitación con un total de S/ 30,000, levantando un Acta firmada por los miembros integrantes.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

IX. MATRIZ DNC 2025

IPEN - MATRIZ DNC 2025

ORDENAR

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÁN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FORMULA					16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN				
					9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN				11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. I.E. TEMÁTICA	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL		
1	El sistema de gestión de calidad bajo implementación en el laboratorio de Técnicas Analíticas según la norma ISO 9001:2015 requiere de recursos humanos con un alto grado de competencia y habilidades para dar sostenibilidad y confiabilidad de los procesos. No obstante, los usuarios directos de la técnica de espectrometría gamma de alta resolución, como consecuencia del avance de los equipos.	Elementos esenciales de Técnicas de espectrometría gamma.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades quiere que los equipos adquieran durante la capacitación?)	De Desempeño (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, con qué evidencia que mejora respecto al problema identificado?)	10	CURSO	B	3	3	3	3	3	VIRTUAL	2	8000	0	8,000
2	La instrumentación nuclear asociada a los métodos analíticos en procesos de acreditación requieren de recursos humanos capacitados para su adecuado mantenimiento, los mismos que deben entender sus capacidades y habilidades para un correcto control de calidad y gestión adecuada de los equipos relacionados con radiación gamma.	Elementos sobre los diferentes tipos de detectores de radiaciones ionizantes.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)			5	CURSO	B	3	2	3	3	3	VIRTUAL	2	8000	0	8000
3	Las laboratorias de ensayo de la entidad requieren demostrar que poseen un sistema de gestión, con mecanismos competentes y con capacidad de generar resultados técnicamente válidos. En dicha línea, resulta necesario contar con personal capacitado para realizar inspecciones técnicas, a fin de contribuir a la mejora del sistema de gestión.	Curso taller de auditores ISO 17025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)			10	CURSO	B	3	2	3	3	3	VIRTUAL	2	8000	0	8000
4	Existencia de cambios en las normas contables para la elaboración de la información financiera, adaptación de las Normas Internacionales de Contabilidad en el Sector Público, que conlleva dificultades en la preparación y presentación de la información financiera y presupuesto de la entidad.	Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público - NICSP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los conceptos de las NICSP para la elaboración de la información financiera y presupuesto.	Aplicar los conceptos de las NICSP en los registros y ajustes contables.	4	APLICACIÓN	C1	3	3	3	3	3	VIRTUAL	3	0	0	0
5	Deficiente presentación y tramitación de la Fase Intermediaria del PCT	Patentes como instrumento de valor para los procesos de Investigación, invención e innovación tecnológica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los procedimientos técnicos correspondientes del PCT (Tratado de Cooperación en materia de Patentes)	Gestionar Patentes de manera eficaz y oportuna.	15	CURSO	C1	3	2	3	3	3	VIRTUAL	2	0	0	0
6	LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE REGISTROS ELECTRÓNICOS (SIRE), ha sido creado por la Sunat para facilitar a los contribuyentes la generación y gestión de su Registro de ventas e ingresos electrónicos (RVEI) y Registro de compras electrónicas (RCE)	Sistema Integrado de Registros Electrónicos - SIRE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCER LOS ÚLTIMOS CAMBIOS NORMATIVOS DE SUNAT - 2024 PARA SU APLICACIÓN.	Aplicar los cambios regulatorios por la SUNAT referente a generación y gestión de los registros de ventas (RVEI) y compras (RCE) de los contribuyentes	7	TALLER	C1	3	3	2	3	3	VIRTUAL	2	0	0	0
7	Limitaciones en el reporte y control de datos de IQDF	Curso de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los requisitos para el manejo y control de IQDF	Reporte y control de IQDF en la institución	3	CURSO	C1	2	3	3	3	3	VIRTUAL	2	2100	0	2100
8	Existencia de errores en la aplicación de las deducciones o retenciones del IGV que dispone el D.L. 940	Aplicación de los sistemas de retención y deducción del IGV - actualización 2025	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar al personal sobre los recientes cambios en la legislación y porcentajes de retención.	Identificar los bienes y servicios sujetos al sistema y se apliquen correctamente los porcentajes de retención y deducción D.L. 940	4	TALLER	C1	3	2	3	3	3	VIRTUAL	3	0	0	0
9	Uso de metodologías innovadoras de enseñanza a adultos orientadas a la ciencia y tecnología para incrementar la participación activa de los usuarios durante el dictado de clases virtuales.	Metodologías Didácticas para la Innovación Educativa	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones virtuales.	Aplicar las metodologías activas de aprendizaje en el desarrollo de sesiones virtuales dirigidas a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	4	TALLER	C1	2	3	3	3	3	VIRTUAL	3	1700	0	1700
10	Eficiencia en el manejo de tecnologías y condiciones de producción estéril y no estéril, que pueden afectar la calidad del producto	Elaboración de Productos Farmacéuticos Líquidos y Sólidos (Liofilizados) Estériles y Líquidos No estériles	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los requisitos y consideraciones a tener en cuenta para la producción de productos farmacéuticos líquidos y sólidos (liofilizados) estériles y líquidos no estériles.	No aplica	4	CURSO	C1	2	2	3	3	3	VIRTUAL	3	2200	0	2200
11	Dificultad en la atención y provisión de información en los pedidos de transparencia, lo que retrasa la atención de respuesta solicitada.	Ley de transparencia	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender alcances, limitaciones y tiempos de atención de pedidos de información por transparencia.	Aplicar la preparación de la información por transparencia dentro de los plazos que la Ley establece.	6	CONFERENCIA	C1	2	2	3	3	3	VIRTUAL	4	0	0	0
12	Existencia de cambios en los módulos Administrativos del SIAF y Módulos de Logística y Teoría en el SIGA	SIGA - SIAF	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar al personal sobre los cambios implementados por el MSP y Técnico Público en el SIAF y SIGA	Registrar de manera correcta las operaciones de la Unidad de Teoría en el SIAF y SIGA.	7	TALLER	C1	3	2	3	3	3	VIRTUAL	2	0	0	0
13	Posible incumplimiento de las normas de integridad	Prevención y mitigación de conflictos de intereses	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la normativa actual sobre integridad y conflicto de intereses	Aplicar las normas de integridad en la entidad	Todos los trabajadores (290 personas)	CONFERENCIA	D	2	3	1	6	6	VIRTUAL	2	0	0	0
14	Posible incumplimiento de las normas del SCI	Ética, integridad en la función pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la normativa actual en materia de ética e integridad	Distribuir riesgos de corrupción	Todos los trabajadores (290 personas)	CONFERENCIA	D	2	3	1	6	6	VIRTUAL	2	0	0	0
15	Posible incumplimiento de las normas de integridad	Gestión de riesgos que afectan la integridad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la normativa actual sobre gestión de riesgos que afectan la integridad	Aplicar las normas sobre gestión de riesgos que afectan la integridad	Todos los servidores (290 personas)	CURSO	D	2	3	1	6	6	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Posible incumplimiento de las normas del SCI	Sistemas de Control Interno en entidades públicas	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer la normativa actual del Sistema de Control Interno	Aplicar las normas del SCI en la entidad	Todos los servidores (290 personas)	CURSO	D	2	3	1	6	6	VIRTUAL	2	0	0	0
17	Desactualización del personal administrativo de soporte técnico.	Gobierno y Transformación Digital	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer nuevas metodologías para mejorar la gestión de la organización conforme al Plan de Gobierno Digital	Aplicar la gestión interna y la simplificación de procesos.	Transversal	TALLER	D	2	2	1	5	5	VIRTUAL	3	0	0	0
18	Desactualización de la normativa vigente sobre gestión el Enfoque de Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que conlleva retos en la gestión institucional.	Enfoque de Género	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia de la no discriminación y la igualdad de oportunidades.	Aplicar en la gestión pública los lineamientos del enfoque de género con igualdad de oportunidades.	Transversal	CONFERENCIA	D	2	1	1	4	4	VIRTUAL	3	0	0	0

30,000



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2025

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

X. MATRIZ PDP 2025

IPEN - MATRIZ PDP 2025

Nombre de entidad		INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR												
RUC de entidad		20131371293												
		Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos Información que deviene de la matriz DNC												
N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elementos avanzados de técnicas de espectrometría gamma.	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	8,000	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elementos sobre los diferentes tipos de detectores de radiaciones ionizantes.	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	8000	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso taller de auditores ISO 17025	Formación Laboral	CURSO	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	8000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público - NICSP	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Patentes como instrumento de valor para los procesos de investigación, invención e innovación tecnológica	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SIRE - Sistemas integrados de registros electrónicos	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	3	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2100	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de los sistemas de retención y detención del IGV - actualización 2025	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	HABILIDADES BLANDAS	Metodologías Didácticas para la Innovación Educativa	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	1700	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	GENERALES	Elaboración de Productos Farmacéuticos Líquidos y Sólidos (Liofilizados) Estériles y Líquidos No estériles	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	2200	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de transparencia	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SIGA - SIAF	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención y mitigación de conflictos de intereses	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética, integridad en la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de riesgos que afectan la integridad	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Sistemas de Control Interno en entidades públicas	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de Género	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
													30,000	