



INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

Resolución de Presidencia

N° 066-19-IPEN/PRES

Lima, 28/MAR/2019

VISTO: El Memorandum N° 262-2019-REHU de La Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la misma que desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Recursos Humanos y cuya Finalidad es regular 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, resulta necesario aprobar el Plan de desarrollo de las Personas – PDP 2019, para los fines pertinentes;

De conformidad con lo establecido en los artículos 9 y 10 del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano de Energía Nuclear, aprobado con Decreto Supremo N° 062-2005-EM;

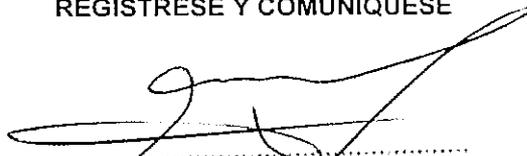
Con los vistos del Director Ejecutivo; de la Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica; del Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; del Director de Oficina de Administración y de la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos;

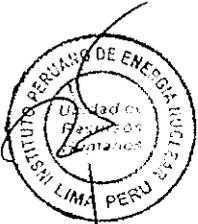
SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas –PDP 2019 del Instituto Peruano de Energía Nuclear – IPEN, cuyo texto, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Publicar la presente Resolución en la página web institucional.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE


P. SUSANA PETRICK CASAGRANDE
Presidenta
Instituto Peruano de Energía Nuclear



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Instituto Peruano de Energía Nuclear”, es un documento de gestión institucional que contiene los principales lineamientos para el desarrollo del personal, que busca, implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública a través de acciones de capacitación, conforme se establece en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y los lineamientos emitidos por SERVIR.

La capacitación contribuye para mejorar la calidad de los servicios del Instituto Peruano de Energía Nuclear, es una estrategia para alcanzar los objetivos institucionales, además de aportar en la mejora continua del servidor público haciéndolo un personal eficiente y óptimo para el servicio del estado.

FUNDAMENTOS

El Instituto Peruano de Energía Nuclear, orienta sus objetivos a garantizar el uso seguro de la energía nuclear en el país. Generar y transferir conocimientos y tecnología en el área nuclear y afines. Promover el uso intensivo de las aplicaciones nucleares y afines en los sectores productivos y de servicios del país.

Las capacitaciones, se plantean con la finalidad del desarrollo profesional y técnico del servidor, orientando a mejorar la calidad de servicio a nuestros usuarios, con el fin de lograr los objetivos institucionales.

En el desarrollo del programa se han mejorado e implementado procesos, que deben de ir de la mano con el crecimiento del servidor público, en tal sentido se debe de optimizar la eficiencia del servidor en sus puestos de trabajo logrando así cerrar las posibles brechas que generen estas mejoras de procesos; es allí donde los jefes de unidades orgánicas identifican mediante la Evaluación de Desempeño y el Diagnostico de Necesidades de Capacitación, en que debemos fortalecer y generar capacidades.

La Gestión de Recursos Humanos ha desarrollado la ejecución de un diagnóstico de las necesidades de capacitación de los servidores, mediante la Evaluación de Desempeño y Encuestas de Necesidades de Capacitación, las mismas que nos permiten identificar las fortalezas y debilidades del servidor público en el desempeño de sus funciones.

BASE LEGAL

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.
- Decreto Legislativo N° 1025 que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010- PCM. Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia de SERVIR N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal al Servicio del Estado”.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

ASPECTOS GENERALES

De acuerdo al Manual de Organización y Funciones, se propone llevar adelante el ejercicio de su Misión, así como avanzar en el logro de su Visión, a partir del conjunto de Objetivos Estratégicos y de las expectativas de los Grupos de Interés los que se agrupan en cuatro Perspectivas del Modelo Balanced Scorecard, correspondiendo al PDP la Perspectiva Personas, que tiene por objeto contar con personal competente y comprometido; así como, fortalecer la integración, motivación y comunicación interna, vertical y horizontal.

Asimismo, el Manual de Organización y Funciones contiene los objetivos estratégicos del Instituto Peruano de Energía Nuclear, que es el adecuar el funcionamiento organizacional a las funciones determinadas en el reglamento de organizaciones y funciones – ROF, así como los retos que se presentan en el Instituto Peruano de Energía Nuclear, como institución pública encargada de normar, promover, supervisar y desarrollar la investigación y las aplicaciones nucleares, a aportar soluciones técnicas en el ámbito de su competencia a la mejora de la competitividad del país y la calidad de vida de la población.

En cumplimiento de lo anterior el Instituto Peruano de Energía Nuclear ha proyectado para el año 2019 a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anual 2019, realizar acciones de desarrollo de capacidades, que conlleven a una mejora de la calidad en el desarrollo de sus funciones, asesoramiento y asistencia técnica en los procesos.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Normar, promover, supervisar y desarrollar la investigación y las aplicaciones nucleares y afines para mejorar la competitividad del país y la calidad de vida de la nación.

VISIÓN INSTITUCIONAL

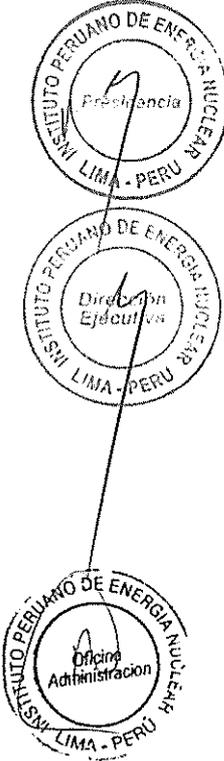
Institución de investigación y desarrollo reconocida internacionalmente por generar y transferir conocimiento científico y tecnológico que mejora la competitividad del país y el bienestar de la población, promueve el uso pacífico e intensivo de las aplicaciones nucleares y afines en los sectores productivos y de servicios. Regula y controla eficazmente el uso seguro de las radiaciones ionizantes.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Desarrollar Investigación en Ciencia y Tecnología Nuclear
2. Transferir Tecnología a los Sectores Productivos y de Servicios
3. Promover el uso seguro de las radiaciones ionizantes en el país
4. Incrementar la producción de radioisótopos en beneficio de la salud
5. Mejorar la gestión institucional del IPEN



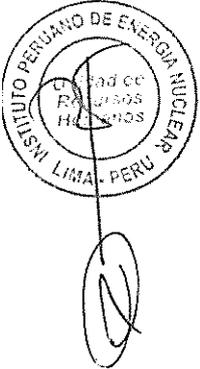
FUNCIONES

- 
- Planificar, promover y desarrollar la infraestructura científica y tecnológica necesaria para la aplicación de la energía nuclear y las áreas afines.
 - Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y supervisar las investigaciones científicas, el desarrollo tecnológico y la innovación en el campo de la energía nuclear.
 - Promover el uso y aplicaciones de la tecnología nuclear y afines, en los sectores productivos y de servicios.
 - Regular, autorizar, controlar y fiscalizar el uso de fuentes de radiación ionizante relativos a seguridad radiológica y nuclear, protección física, salvaguardias y transporte de los materiales radiactivos y nucleares en el territorio nacional.
 - Promover, coordinar, difundir, y participar en las actividades y eventos relacionados con las investigaciones científicas y el desarrollo tecnológico dentro y fuera del país.
 - Producir y comercializar bienes y servicios resultantes de las investigaciones de las aplicaciones tecnológicas nucleares y las áreas afines.
 - Promover, organizar y conducir programas de capacitación y transferencia tecnológica.
 - Participar en eventos y reuniones relacionadas con la energía nuclear y las radiaciones ionizantes.
 - Promover y gestionar la cooperación técnica con el Organismo Internacional de Energía Atómica y otras fuentes de cooperación similares.
 - Participar en la representación del país ante los organismos internacionales en los asuntos relacionados con los fines institucionales.
 - Asesorar al sector y a las entidades públicas y privadas en asuntos relacionados con la energía nuclear.
 - Las demás funciones que se le asigne en el ámbito de su competencia.

ORGANIZACIÓN



Para el cumplimiento de sus funciones el Instituto Peruano de Energía Nuclear cuenta con la siguiente estructura orgánica el cual fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 062-2005-EM.

- 
- Órgano de Alta Dirección** - Presidencia, Dirección Ejecutiva, Secretaria General.
 - Órgano de Control Institucional** – Oficina de Control Institucional.
 - Órgano de Asesoramiento** – Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
 - Órgano de Apoyo** - Oficina de Administración.
 - Órgano de Línea** – Dirección de Investigación y Desarrollo, Dirección de Producción, Dirección de Servicios, Dirección de Transferencia Tecnológica, Oficina Técnica de la Autoridad Nacional.

PERSONAL



El Instituto Peruano de Energía Nuclear cuenta con 292 trabajadores (al 31 de Enero 2019) agrupados en dos modalidades de contratación:

- Contrato a Plazo Indeterminado (CAP).
- Contrato Administrativo de Servicios (CAS).



Cuadro N° 1: Trabajadores por Modalidad de Contratación.

MODALIDAD DE CONTRATO	Datos	
	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
Contrato a Plazo Indeterminado (CAP)	213	72.95%
Contrato administrativo de Servicios (CAS)	79	27.05%
TOTAL GENERAL	292	100.0%

En el cuadro N° 02 se presentan la cantidad de trabajadores a nivel de unidad orgánica.

CUADRO N° 02

UNIDAD ORGANICA	CAP	CAS	TOTAL
PRESIDENCIA	1	1	2
SECRETARIA GENERAL	16	13	29
DIRECCION EJECUTIVA	2		2
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	4	1	5
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	1	4	5
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	5	5	10
UNIDAD DE RACIONALIZACIÓN	1	1	2
UNIDAD DE PRESUPUESTO	2	1	3
UNIDAD DE PLANEAMIENTO		1	1
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	2	2	4
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	43	21	64
UNIDAD DE CONTABILIDAD	3		3
UNIDAD DE LOGISTICA	26	19	45
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	7	2	9
UNIDAD DE TESORERIA	6		6
OFICINA DE ADMINISTRACION	1		1
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	16	1	17
SUB DIRECCION DE DESARROLLO TECNOLÓGICO	7	1	8
SUB DIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	7		7
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	2		2
DIRECCION DE PRODUCCION	56	20	76
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE LA PLANTA DE PRODUCCION	27	8	35
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE REACTORES NUCLEARES	27	12	39
DIRECCION DE PRODUCCION	2		2
DIRECCION DE SERVICIOS	34	6	40

SUB DIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA	20	3	23
SUB DIRECCION DE SERVICIOS TECNOLOGICOS	11	3	14
DIRECCION DE SERVICIOS	3		3
DIRECCION DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	19	3	22
SUB DIRECCION DE GESTION DE LA TECNOLOGIA	9	3	12
SUB DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	7		7
DIRECCIÓN DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	3		3
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	16	4	20
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES	5		5
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION	5		5
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	6	4	10
TOTAL GENERAL	213	79	292

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS INSTITUCIONAL – 2019

Efectuada la revisión de las diversas propuestas de acción de capacitaciones formuladas por las Direcciones de cada unidad orgánica a través de sus respectivos Diagnósticos de Necesidades de Capacitación se elabora la Matriz de DNC con un requerimiento de 109 acciones de capacitación, debiendo ser priorizado, de acuerdo al presupuesto asignado. En tal sentido, el Plan de Desarrollo de Personas se contrae a 25 acciones de capacitación, considerando las pautas correspondientes a la Directiva "Normas para la Gestión de Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

Todas las Unidades Orgánicas remitieron su requerimiento de necesidades de capacitación correspondiente al año 2019, salvo la Unidad de Tesorería y la Unidad de Control Patrimonial. Asimismo, la Presidencia y la Dirección Ejecutiva no consideraron ningún requerimiento.

ENTREGA DE MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

ORGANOS/OFCINAS	OBSERVACION
PRESIDENCIA	No Entregado
DIRECCION EJECUTIVA	No Entregado
SECRETARIA GENERAL	Entregado
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	Entregado
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	Entregado
UNIDAD DE PLANEAMIENTO	Entregado
UNIDAD DE PRESUPUESTO	Entregado
UNIDAD DE RACIONALIZACION	Entregado
OFICINA DE ADMINISTRACION	Entregado
UNIDAD DE CONTABILIDAD	No Entregado
UNIDAD DE TESORERIA	No Entregado
UNIDAD DE LOGISTICA	Entregado

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	Entregado
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	Entregado
SUB DIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	Entregado
SUB DIRECCION DE DESARROLLO TECNOLOGICO	Entregado
DIRECCION DE PRODUCCION	Entregado
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE LA PLANTA DE PRODUCCION	Entregado
SUB DIRECCION DE OPERACIÓN DE REACTORES NUCLEARES	Entregado
DIRECCION DE SERVICIOS	Entregado
SUB DIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA	Entregado
SUB DIRECCION DE SERVICIOS TECNOLOGICOS	Entregado
DIRECCION DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	Entregado
SUB DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	Entregado
SUB DIRECCION DE GESTION DE LA TECNOLOGIA	Entregado
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	Entregado
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION	Entregado
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES	Entregado

COMPETENCIAS NECESARIAS

El Instituto Peruano de Energía Nuclear debe contar con servidores públicos competentes, eficientes y eficaces, motivados, íntegros, es por ello que el programa les ofrece buen ambiente de trabajo, en armonía, dándole trato correcto y velando por el bienestar del servidor y su familia. Logrando en los servidores del programa valores institucionales y profesionales.

Competencias Institucionales:

Dirección y Orientación. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear, dirige sus actividades de promoción e investigación aplicada a través de Proyectos de interés socioeconómico, en armonía con las necesidades del país, incentivando la participación del sector privado, mediante la transferencia de tecnología.

Integridad y Comportamiento Ético. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear cumple con las normas establecidas por el programa y para los funcionarios públicos. Teniendo un comportamiento adecuado con el trato del usuario, con el manejo de información y con el respeto a la confidencialidad.

Respeto y Trabajo en Equipo. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de integrar esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales.



Competencias Específicas:

Organización y Planificación. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de gestionar de manera eficiente la ejecución de sus actividades cumpliendo las metas y plazos establecidos.



Relaciones Interpersonales. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de establecer y mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, los actores locales y los usuarios. Manteniendo una relación de respeto, logrando enfrentar de manera adecuada y coherente situaciones de tensión o de conflicto.

Liderazgo. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de promover y orientar las acciones de su equipo hacia el logro de objetivos, realizando seguimiento y supervisión al trabajo emprendido.



Trabajo Bajo Presión. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear es capaz de trabajar en situaciones de presión de tiempo, de objetivos, en situaciones complejas o adversas; logrando manejar adecuadamente emociones y reacciones.

Orientación a resultados / motivación por el logro. El servidor del Instituto Peruano de Energía Nuclear, se autorregula en el trabajo, manejando con responsabilidad y efectividad sus objetivos. Maximiza el uso de los recursos financieros y organizacionales.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO



Objetivos de la Capacitación

- Contar con personal motivado y comprometido; Implementar un sistema de Recursos Humanos que aborde aspectos de motivación, empoderamiento, inteligencia emocional y aceptación al cambio.
- Fortalecer la identificación con la Institución, el compromiso y contar con un sistema eficiente de atención al cliente.
- Desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras.

Estrategias de la Capacitación

- Reconocer el trabajo de los servidores y realizar actividades de integración.
- Establecer normas que actúen en forma correlacionada desde el punto de vista organizacional y funcional; y Asegurar el buen desempeño de las dependencias, que involucre áreas de ciencia, tecnología y administración.
- Otorgar oportunidades de desarrollo, reconocimiento y autoestima, mediante capacitación específica.
- Se determinara las capacitaciones teniendo como referencia el criterio de transversalidad.



ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Desarrollo de Personas:

- Capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal del servidor administrativo y técnico especializado.
- Valoración de la autoestima personal de nuestros servidores para que se desempeñen como personal que inspiren fortaleza, fe, sabiduría, amor al





prójimo, que proyecte transparencia en sus acciones, saludables y líderes transformadores e innovadores.

Competencias Personales:

- Se desarrollarán las habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, una actitud de búsqueda por la excelencia.

Mantenimiento de Conceptos:

- Talleres orientados a la elaboración del presupuesto institucional, articulación del plan estratégico y plan operativo.
- Talleres orientados a la elaboración del plan de políticas de comunicación e imagen institucional.

Mantenimiento de Actitudes:

- Talleres de desarrollo humano, orientados a crear un entorno en el que se logre la cooperación, comunicación y un intercambio abierto de ideas, afianzando el comportamiento productivo de los participantes.
- Talleres de sensibilización y motivación, manejo emocional y de actitudes para formar parte de los procesos de cambio institucional.
- Desarrollar comportamientos positivos, creativos contribuyendo a la mejora de la calidad de los servicios.



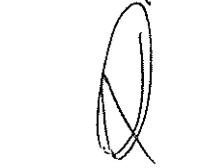
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento de las capacitaciones realizadas se ejecuta en base a:

- Seguimiento del cronograma de actividades de capacitación programadas (mediante la identificación de actividades por unidad orgánica).
- Coordinación con los responsables de las unidades orgánicas.
- Supervisión por la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Peruano de Energía Nuclear.
- Medir el impacto de la capacitación en la institución, permite a los servicios de capacitación evaluar su tarea para que la organización reconozca su contribución. Además de la función de información a los involucrados de las actividades realizadas, la evaluación sirve también para mejorar las acciones de capacitación, ya que se produce una retroalimentación.

Los procesos y actividades de capacitación se evalúan en función de:

- Cumplimiento de lo ejecutado versus lo programado.
- La aplicación de los conocimientos, actitudes y prácticas tomando muestras al azar de personal ya capacitado para identificar fortalezas y debilidades de la capacitación.
- Los productos obtenidos por cada actividad desarrollada, igualmente, evaluado mediante muestras al azar.
- La medición de indicadores pre-establecidos a priori o posteriori que demuestran la adquisición de competencias.
- Aplicación de fichas de evaluación posterior a la ejecución de cada una de las actividades educativas.



LAS MODALIDADES DE CAPACITACIÓN:

Son aquellas modalidades de capacitación que deberán utilizarse para lograr los objetivos durante el año 2019, (cursos internos, pasantías, talleres, etc.).

Asimismo, la modalidad de capacitación que más se ha utilizado en el IPEN ha sido la modalidad presencial, permitiendo la participación del personal en diversos cursos, talleres, seminarios, en el marco de lo dispuesto por SERVIR.

Indicadores de Capacitación: En general, los indicadores son valores numéricos que nos informan acerca del estado de una variable en estudio, a partir del cual, se deben tomar las medidas adecuadas para corregir o mantener los resultados en el futuro. En el caso de capacitación, se manejan algunos indicadores que son típicos de esta función.

En el siguiente cuadro se presenta los indicadores de capacitación que utilizaremos para monitorear la ejecución de los planes anuales.

Nº	INDICADORES	FÓRMULA
1.	Horas de Capacitación por Trabajador	$\frac{\text{Total Horas-Hombre de Capacitación}}{\text{Total de Trabajadores}}$
2.	Costo por Hora-Hombre de Capacitación	$\frac{\text{Inversión en Capacitación}}{\text{Total de Horas-Hombre de Capacitación}}$
3.	Horas de Capacitación vs Horas Laboradas	$\left(\frac{\text{Total Horas-Hombre de Capacitación}}{\text{Total Horas-Hombre Laboradas}} \right) \times 100$
4.	Actividades de Capacitación por Trabajador	$\frac{\text{Total de Participaciones}}{\text{Total de Trabajadores}}$
5.	Cobertura del Plan de Capacitación	$\left(\frac{\text{Trabajadores con una o más Actividade}}{\text{Total de Trabajadores}} \right) \times 100$

Capacitaciones Transversales (que comprenden a más de una unidad orgánica): Las Capacitaciones Transversales del Instituto Peruano de Energía Nuclear tienen como objetivo incluir a todos los trabajadores de la institución (Director, Jefes, Coordinadores, Especialistas, Analistas, Auxiliares, Asistentes, Técnicos, etc.), siendo su objetivo central, lograr la mejora mediante el trabajo en equipo, a fin de alcanzar los objetivos institucionales y los roles estratégicos que le corresponde desarrollar al Instituto Peruano de Energía Nuclear.

PROGRAMACIÓN DE LAS CAPACITACIONES 2019

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Instituto Peruano de Energía Nuclear, está considerando acciones de capacitación que incidan directamente en la consecución de los objetivos institucionales y que a la par haga de nuestros servidores, personal que se desarrolle de manera óptima en las entidades públicas. Es por ello que se trabajan en temas referentes a la función pública, Investigación y Desarrollo, protección radiológica y sistemas de control interno.

En tal sentido se tiene programadas acciones de capacitación dirigidas a los temas de:

- Gestión Administrativa Pública
- Investigación y Desarrollo
- Sistema de Control Interno
- Sistemas de Gestión de la Calidad
- Capacitaciones en la Ley SERVIR

Por ello la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Peruano de Energía Nuclear, ejecuta las capacitaciones en concordancia a las necesidades evaluadas y diagnosticadas con los jefes y Directores del IPEN.

El presupuesto para el Plan de Desarrollo de Personas 2019, es de S/ 59,411.00

Cabe mencionar que este plan de capacitaciones se adecuará al presupuesto programado al año 2019, teniendo posibilidad de variar según las necesidades del IPEN, objetivos ministeriales o nuevas disposiciones del gobierno central. Así como también las acciones de capacitación, que podrán variar, cantidad de servidores a capacitar, en temas, tiempos, fechas, costos y financiamiento.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La evaluación es la última etapa del proceso de capacitación permite conocer el resultado de los programas realizados por la institución y de esta manera se tiene una idea de la efectividad de las acciones desarrolladas, de no realizarse la evaluación a los programas de capacitación no podríamos saber si las necesidades que originan dichas acciones fueron satisfechas y en qué medida la organización ha obtenido beneficios.

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el Plan, de acuerdo a los indicadores y metas planteadas.

Herramientas para el seguimiento y la evaluación de la capacitación

La modalidad del seguimiento de las capacitaciones y de la evaluación de capacitaciones serán las siguientes:

a. Evaluación por reacción:

La evaluación por reacción nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir, se realizarán encuestas de satisfacción después de finalizada la actividad de capacitación a un mínimo del 60% de participantes. Con el único fin de mejorar la planificación y organización de futuras

capacitaciones. Aquí no se evalúa competencias. En el caso de las capacitaciones contratadas se le solicitara a la entidad contratada las encuestas de satisfacción.

b. Evaluación por aprendizaje o conocimiento:

La evaluación por aprendizaje o conocimiento intenta medir los conocimientos adquiridos por los alumnos después de una acción de capacitación.

Se podrán utilizar pruebas de conocimientos o la certificación o constancia de la entidad capacitadora.

Esta evaluación permite determinar el grado en que los participantes asimilaron lo impartido en la capacitación; así también nos permitirá identificar las brechas que queden por ser atendidas en próximas capacitaciones.

c. Evaluación por conducta o aplicación:

La evaluación por conducta o aplicación, indaga si los participantes aplican lo aprendido en su puesto de trabajo.

d. Evaluación por resultados:

La evaluación por resultados mide si los objetivos planteados en la acción de capacitación que impactan en la organización.

Usualmente se aplica para este fin un informe del jefe inmediato del servidor capacitado, tomando en cuenta los siguientes criterios:

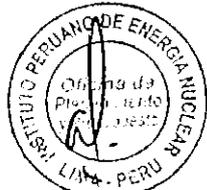
- Evaluar si se alcanzó los resultados proyectados (cumplimiento de objetivos).
- Cumplimiento de competencias y valores de los servidores.
- Cierre de brechas (verificar el aumento de productividad)
- Si aumento la satisfacción del usuario.
- Si los tiempos redujeron.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

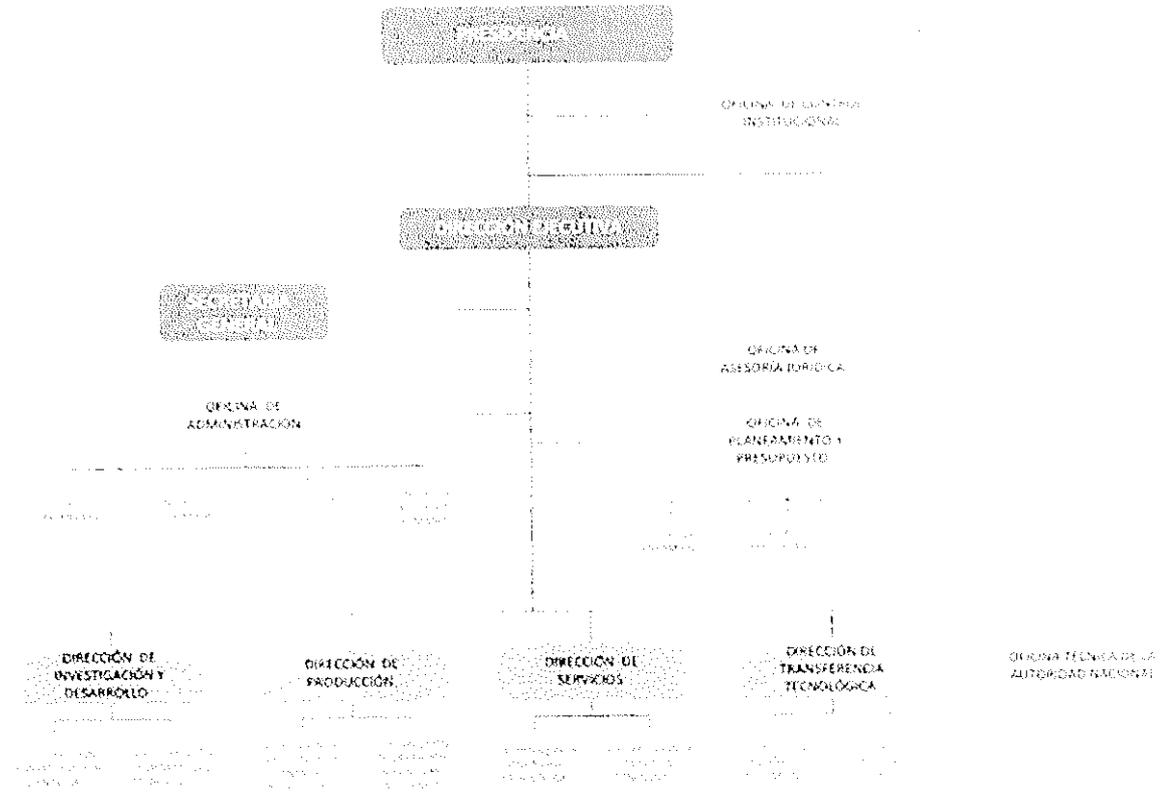




ORGANIGRAMA



ESTRUCTURA ORGÁNICA



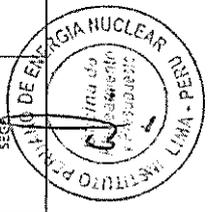
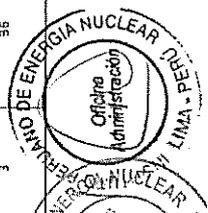
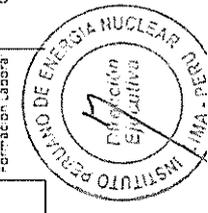
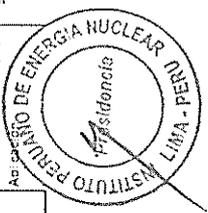
CODIGOS Y NOMBRES DE LA DEPENDENCIA DE IPEN

ORGANOS/OFCINAS	CODIGO
PRESIDENCIA	PRES
DIRECCION EJECUTIVA	EJEC
SECRETARIA GENERAL	SEGE
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	COIN
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	PLPR
UNIDAD DE PLANEAMIENTO	PLAN
UNIDAD DE PRESUPUESTO	PRTO
UNIDAD DE RACIONALIZACION	RACI
OFICINA DE ADMINISTRACION	ADMI
UNIDAD DE CONTABILIDAD	CONT
UNIDAD DE TESORERIA	TESO
UNIDAD DE LOGISTICA	LOGI
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	REHU
DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO	INDE
SUB DIRECCION DE INVESTIGACION CIENTIFICA	INCI
SUB DIRECCION DE DESARROLLO TECNOLOGICO	DTEC
DIRECCION DE PRODUCCION	PROD
SUB DIRECCION DE OPERACION DE LA PLANTA DE PRODUCCION	OPPR
SUB DIRECCION DE OPERACION DE REACTORES NUCLEARES	RENU
DIRECCION DE SERVICIOS	SERV
SUB DIRECCION DE SEGURIDAD RADIOLOGICA	SERA
SUB DIRECCION DE SERVICIOS TECNOLOGICOS	STEC
DIRECCION DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	TTEC
SUB DIRECCION DE GESTION DEL CONOCIMIENTO	GECO
SUB DIRECCION DE GESTION DE LA TECNOLOGIA	GTEC
OFICINA TECNICA DE LA AUTORIDAD NACIONAL	OTAN
DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION	FISC
DEPARTAMENTO DE AUTORIZACIONES	AUTO



PDP IPEN 2019

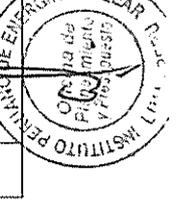
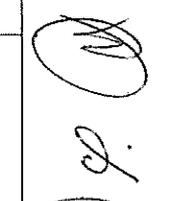
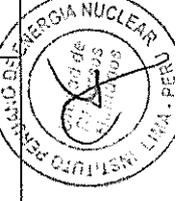
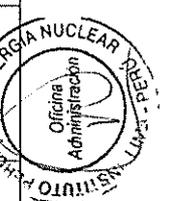
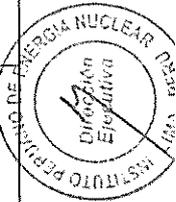
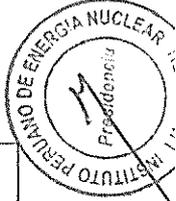
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	
													Costo Indirecto	Costo Directo
1	TRANSVERSAL	Varios	Varios	2	D8	Curso para Implementadores de la Norma ISO 9001	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	1600.00
2	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	5	D8	Análisis y Mapeo de Procesos	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2000.00
3	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	12	D8	Gestión de la Calidad en Laboratorios de Ensayo ISO/IEC 17025	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	9600.00
4	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	6	A3	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2400.00
5	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	2	B6	Ley de Transparencia y Acceso a la Información	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial/Virtual	III Trimestre	0.00	1600.00
6	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	2	D8	SOFTWARES para Tratamiento estadístico de Datos	Formación Laboral	Curso-Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	3000.00
7	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	2	D8	Formación de Auditores Internos de Sistemas de Gestión de la Calidad	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	3000.00
8	PROD OPFR	Transversal	Varios	4	D8	Manejo de CAPA & Gestión de Desviaciones	Formación Laboral	Curso-Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2000.00
9	PROD OPFR	Varios	Varios	3	D8	Análisis de riesgo enfoque ICH Q09	Formación Laboral	Curso-Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	1500.00
10	INDE	Investigador	Oscar Baltuano Elias	1	D8	Diseño y simulación de circuitos electrónicos con ORCAD Cadence	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2500.00
11	ADV	Varios	Varios (2)	2	A4	Normas Internacionales de Contabilidad	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	III Trimestre	0.00	1600.00
12	SEG	Varios	Varios (3)	3	B6	Manejo de Pagina Web y redes sociales	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	I Trimestre	0.00	2100.00



Handwritten signature and initials.

PDP IPEN 2019

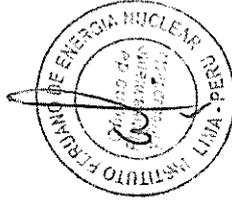
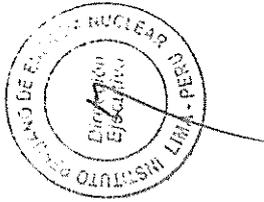
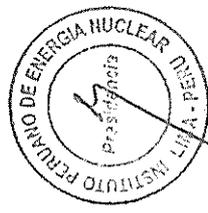
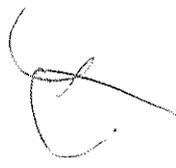
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	
													Costo Indirecto	Costo Directo
13	TTEC	Despachador oficial de aduanas	Freddy Figueroa Morales	1	B4	Curso de Especialización en Gestión Aduanera	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	2000.00
14	TTEC	Varios	Varios	15		Curso de Capacitación en metodología pedagógica para la enseñanza	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2396.00
15	ADMI CONTABILIDAD	Varios	Varios	2	A4	Tributación en general	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	1060.00
16	ADMI CONTABILIDAD	Varios	Varios	2	A4	Gestión Contable y Patrimonial de los activos fijos	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	1600.00
17	ADMI LOGISTICA	Varios	Varios	5	A3	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Diplomado	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	4250.00
18	ADMI RECURSOS HUMANOS	Especialista Administrativo	Maria Esther López Gonzales	1	B2	Gestión de Desarrollo Humano	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
19	ADMI RECURSOS HUMANOS	Varios	Varios	3	B2	Excel Intermedio - Avanzado	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	1950.00
20	Planeamiento y Presupuesto	Varios	Varios	9	A1	Gestión Estratégica del Presupuesto Público	Formación Laboral	Seminario	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	IV Trimestre	0.00	3420.00
21	TTEC	Especialista en Tecnología de la Información	Maribel Pallardel Aparicio	1	B1	Java 8.0 Web Developer	Formación Laboral	Curso-Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	I Trimestre	0.00	3988.00
22	TTEC	Varios	Pablo Arias	1	B1	Service Oriented Architecture (SOA)	Formación Laboral	Curso-Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2707.00
23	ASIU	Especialista Legal	Veronica Huanc Patracco	1	C1	Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	Curso de Especialización	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2000.00
24	Comisión de Evaluación	Varios	Varios	8		Curso-Taller sobre Género, Derechos Humanos y Política Pública	Formación Laboral	Taller	C	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencia	II Trimestre	0.00	0.00



Handwritten signature and initials.

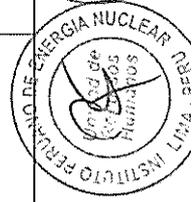
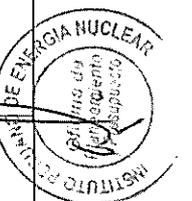
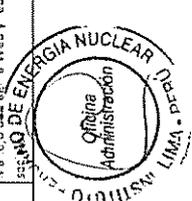
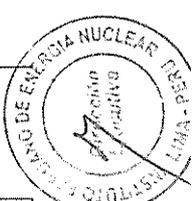
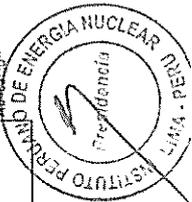
PDP IPEN 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	
													Costo Indirecto	Costo Directo
25	Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción	Todo el personal	Todo el personal	300	J4	Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	III Trimestre	0.00	1200.00
TOTAL													59411.00	

PDP IPEN 2019

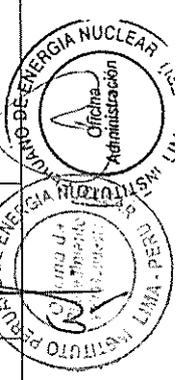
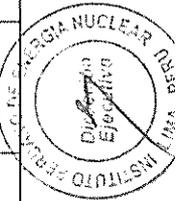
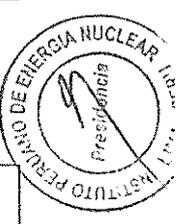
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	
													Costo Indirecto	Costo Directo
1	TRANSVERSAL	Varios	Varios	2	DS	Curso para implementadores de la Norma ISO 9001	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	1600.00
2	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	5	DS	Análisis y Mapeo de Procesos	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2000.00
3	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	12	DB	Gestión de la Calidad en Laboratorios de Ensayo ISO/IEC 17025	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	9600.00
4	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	6	AB	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso - Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2400.00
5	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	2	B6	Ley de Transparencia y Acceso a la Información	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial/Virtual	III Trimestre	0.00	1600.00
6	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	2	DS	SOFTWARES para Tratamiento estadístico de Datos	Formación Laboral	Curso-Taller	C1	Reacción Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	3000.00
7	TRANSVERSAL	Transversal	Varios	2	DB	Formación de Auditores Internos de Sistemas de Gestión de la Calidad	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	3000.00
8	PROD OPPR	Transversal	Varios	4	DS	Manejo de CAPA & Gestión de Desviaciones	Formación Laboral	Curso-Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2000.00
9	PROD OPPR	Varios	Varios	3	DB	Análisis de riesgo anteque ICH Q99	Formación Laboral	Curso-Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	1500.00
10	INDE	Investigador	Oscar Baltuano Elias	1	DS	Diseño y simulación de circuitos electrónicos con ORCAD Cadence	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2500.00
11	ADM/	Varios	Varios (2)	2	A4	Normas Internacionales de Contabilidad	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	III Trimestre	0.00	1600.00
12	SEGE	Varios	Varios (3)	3	B6	Manejo de Pagos Vales y recos	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	I Trimestre	0.00	2100.00



[Handwritten signature]

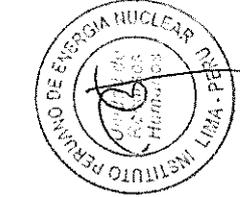
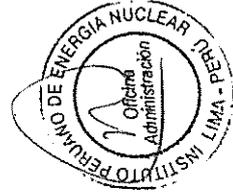
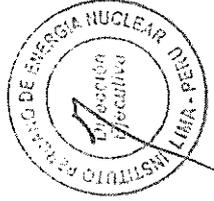
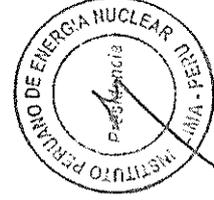
PDP IPEN 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	
													Costo Indirecto	Costo Directo
13	TTEC	Despachador oficial de aduanas	Fredy Figueroa Morales	1	B4	Curso de Especialización en Gestión Aduanera	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	2000.00
14	TTEC	Varios	Varios	15		Curso de Capacitación en metodología pedagógica para la enseñanza	Formación Laboral	Taller	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	2396.00
15	ADMI CONTABILIDAD	Varios	Varios	2	A4	Tributación en general	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	1000.00
16	ADMI CONTABILIDAD	Varios	Varios	2	A4	Gestión Contable y Patrimonial de los activos fijos	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	1600.00
17	ADMI LOGISTICA	Varios	Varios	5	A3	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Diplomado	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	0.00	4250.00
18	ADMI RECURSOS HUMANOS	Especialista Administrativo	María Esther López Gonzales	1	B2	Gestión de Desarrollo Humano	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
19	ADMI RECURSOS HUMANOS	Varios	Varios	3	B2	Excel Intermedio - Avanzado	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	1950.00
20	Planeamiento y Presupuesto	Varios	Varios	9	A1	Gestión Estratégica del Presupuesto Público	Formación Laboral	Seminario	C1	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	IV Trimestre	0.00	3420.00
21	TTEC	Especialista en Tecnología de la Información	Maribel Pallardel Aparicio	1	B1	Java 8.0 Web Developer	Formación Laboral	Curso-Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	I Trimestre	0.00	3988.00
22	TTEC	Varios	Pablo Arias	1	B1	Service Oriented Architecture (SOA)	Formación Laboral	Curso-Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2707.00
23	AS-U	Especialista Legal	Veronica Juans Paercco	1	C1	Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	Curso de Especialización	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2000.00
24	Comisión de Género	Varios	Varios	8		Curso de Género, Derechos Humanos y Política Pública	Formación Laboral	Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00

PDP IPEN 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	
												Costo Indirecto	Costo Directo
25	Plan Nacional de Lucha Contra la Corrupción	Todo el personal	Todo el personal	300	14	Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Taller	D	Reacción Aprendizaje y Aplicación	Presencial	0.00	1200.00
TOTAL												59411.00	



[Handwritten signature]