



# Resolución Jefatural

N° 011 -2015-CENEPRED/J

Lima, 28 ENE 2015

## VISTOS:

La Resolución Jefatural N° 063-2014/CENEPRED/J y el Informe N° 002-CENEPRED/COMITÉ-PDP-2015 del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED, y;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto legislativo N° 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las personal al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, asimismo por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP" cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con Resolución Jefatural N° 004-2012-CENEPRED/J, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del



Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 019-2012-CENEPRED/J, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED (2012 - 2016);

Que, mediante Resolución Jefatural N° 063-2014/CENEPRED/J se reconformo el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad, debiendo ser puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, conforme el Informe N° 002-CENEPRED/COMITÉ-PDP-2015, el Comité ha propuesto el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2015, el cual debe ser aprobado por el titular de la entidad;

Con la visación de la Secretaría General, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina de Administración, y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; Decreto Legislativo N° 1025; el Decreto Legislativo que Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014; la Ley N° 29664 que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD) y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 048-2011-PCM; el Decreto Supremo N° 104-2012-PCM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED; y en uso de las facultades conferidas mediante la Resolución Suprema N° 237-2013-PCM;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2015 del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, del ejercicio fiscal 2015, que como Anexo, en treinta y un (31) folios, forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Publicar en el portal institucional del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED ([www.cenepred.gob.pe](http://www.cenepred.gob.pe)) el Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2015, y la respectiva Resolución de aprobación.

**Artículo 3°.-** Remitir la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2015, del Centro Nacional de Estimación,

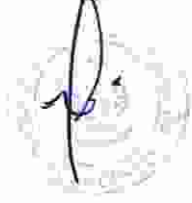




Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en medio físico y a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, así como a las Oficinas de Asesoría Jurídica, Planeamiento y Presupuesto, y Administración de nuestra Entidad, y a los miembros del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del CENEPRED .



Regístrese y comuníquese



Ma. MERCEDES DE GUADALUPE MASANA GARCÍA  
Jefa (e) del CENEPRED





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Estimación,  
Prevención y Reducción del  
Riesgo de Desastres.

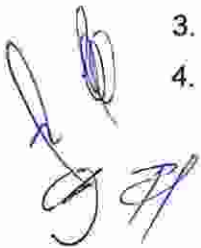
# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP ANUAL



**2015**

# ÍNDICE GENERAL

	<u>Pág.</u>
<b>CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES</b> .....	3
1.1 OBJETIVOS .....	4
1.2 FINALIDAD .....	4
1.3 PROCESO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS .....	4
1.4 RESULTADOS ESPERADOS .....	6
<b>CAPÍTULO 2: EVALUACIÓN</b> .....	7
2.1 PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN .....	7
2.2 ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ...	8
2.3 RESULTADOS DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN .....	8
2.4 MÉTODO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS .....	11
2.5 PLAN DEL PDP REALIZADO EN EL AÑO 2014. ....	12
<b>CAPÍTULO 3: CAPACITACIÓN</b> .....	13
<b>31. ACCIONES ANUALES DE CAPACITACIÓN 2015 EN EL MARCO DEL PDP TRIANUAL</b> .....	14
<b>ANEXOS</b> .....	17
1. Encuesta 01, Identificar necesidades de capacitación.	
2. Carta de compromiso.	
3. Encuesta 2, Evaluación de las capacitaciones.	
4. Relación de personal del CENEPRED que recibió capacitación en el 2014	



## CAPÍTULO 1

## ASPECTOS GENERALES

El CENEPRED ha proyectado para el año 2015, a través del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anual 2015, realizar acciones de desarrollo de competencias al interior de la entidad tanto de personal profesional técnico como administrativo, que conlleve a una mejora de la calidad en el desarrollo de sus funciones de gestión, asesoramiento, apoyo y asistencia técnica en los procesos concernientes a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres, de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 29664 y su Reglamento.

El PDP de la Entidad, busca implementar una gestión eficiente e integral del desarrollo personal de los funcionarios y demás colaboradores dentro de la entidad, con fines de fortalecer su visión crítica, su sentido solidario y de pertenencia, propiciando una sana competitividad al interior de la misma, bajo una intervención planificada y participativa en el desarrollo de actitudes, valores, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de objetivos de la entidad.

El ingrediente esencial para alcanzar el éxito institucional hasta llegar a una excelencia administrativa es la capacitación del personal, el PDP debe comprender desde la adquisición del conocimiento hasta la adquisición de habilidades y destrezas requeridas por los colaboradores, para alcanzar la eficacia y excelencia en la realización de sus tareas, funciones y responsabilidades.

Un aspecto fundamental para el logro de los objetivos propuestos en el PDP 2015, es conseguir un grado de compromiso y esfuerzo por parte del personal de la entidad. En tal sentido, para mantener el grado de compromiso y esfuerzo, la Institución tiene que propiciar un clima organizado laboral positivo que faculte valorar adecuadamente la cooperación entre sus miembros, estableciendo para ello mecanismos que le permita disponer de una fuerza de trabajo eficiente y eficaz que conduzca al logro de los objetivos y metas de la organización, y al mismo tiempo logre satisfacer las aspiraciones de sus integrantes.

Por lo expuesto, el CENEPRED se compromete a desarrollar el potencial de su personal, facilitando la adquisición de conocimientos, destrezas y compromiso por parte de su personal, siendo una de las tareas de la Institución proporcionar la capacitación requerida por las necesidades de los puestos dentro de la organización,

Siendo importante mencionar que no hay que perder de vista que la Institución depende para su funcionamiento, evolución y logros de objetivos, primordialmente del elemento humano o capital intelectual con que cuenta, por ello debe poner atención en los requerimientos de sus necesidades de desarrollo personal.

Este documento ha sido elaborado teniendo en cuenta la mejora de la gestión pública con un enfoque basado en resultados, eficiencia, eficacia, transparencia y modernización del Estado. Asimismo, se ha tomado en cuenta los lineamientos planteados en la Ley N° 29664 y su Reglamento promulgado por D.S N° 048-2011-

PCM; Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – SINAGERD, el cual define a dicho sistema como un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, con la finalidad de identificar y reducir los riesgos asociados a peligros, así como evitar la generación de nuevos riesgos, mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres.

Finalmente el PDP, ha sido elaborado teniendo en cuenta la siguiente normativa a). Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, b). Resolución Jefatural N° 019-2012-CENEPRED/J que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDPD Quinquenal 2012-2016 y, c). Resolución Jefatural N° 090-2014-CENEPRED/J

### 1.1 Objetivos

- Afianzar y actualizar los conocimientos del personal del CENEPRED en la Gestión del Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.
- Fortalecer los conocimientos y desarrollar las habilidades técnicas y administrativas de gestión institucional y administrativa del personal de la entidad.
- Implementar un proceso de capacitación interna.
- Calendarizar para el año 2015, las partidas presupuestales que garanticen el fortalecimiento de competencias del personal del CENEPRED.

### 1.2 Finalidad

Promover el desarrollo y la optimización de competencias y practica de valores al servicio del Estado del personal del CENEPRED incrementando sus conocimientos y habilidades necesarias para desarrollar su labor que trascienda en la mejora continua de la entidad.

### 1.3 Proceso de Desarrollo de Competencias

El desarrollo de competencias está referido a la mejora de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas. Lo que se busca con el desarrollo de competencias es:

- **Transmisión de informaciones:** distribución de información entre los capacitados como un aspecto de retroalimentación de conocimientos y transmisión de nuevos conocimientos.
- **Efecto multiplicador:** aquellos conocimientos que puedan ser adquiridos en un proceso de capacitación externa; en donde el o los capacitados impartan los conocimientos adquiridos con el personal competente de la Entidad a través de capacitaciones internas.

- **Desarrollo de Habilidades:** aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras; se trata de una capacitación a menudo orientado de manera directa a las tareas y operaciones.
- **Desarrollo o modificación de actitudes:** por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre el personal de la Institución; aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal, en cuanto a los sentimientos y relaciones de las demás personas. También involucra e implica la adquisición de nuevos hábitos y actitudes para con los usuarios.

Ahora bien las competencias a desarrollar para el ejercicio 2015, las de transmisión de información y desarrollo de habilidades para los procesos de Estimación, Prevención, Reducción del Riesgo de Desastres y Reconstrucción así como de gestión institucional y administrativa.

Entonces las competencias a desarrollar permitirán el fortalecimiento de conocimiento, capacidades y el fortalecimiento institucional, de las áreas programáticas orientadas a la adecuada Gestión Prospectiva y Correctiva del Riesgo de Desastres.

En tal sentido, lo que se espera con el desarrollo de conocimientos y capacidades es:

- **Desarrollo del Conocimiento:** Es el área programática que desarrollará, los programas y proyectos de investigación científica y tecnológica y de producir los conocimientos necesarios para sustentar el fortalecimiento de las capacidades. Esta área se desarrollará en función de la oferta académica y tecnológica de las universidades e instituciones de nivel superior, debiéndose evaluar las modalidades de licitación, convenios u otras modalidades con las entidades educativas.
- **Desarrollo de Capacidades:** Se propone los programas y proyectos de información, educación y capacitación que permita fortalecer las capacidades de los recursos humanos del CENEPRED. La capacitación y asistencia técnica que se desarrolle debe ser de calidad y que responda a las necesidades de conocimientos, manejo de herramientas, metodologías, y desarrollo de capacidades de gobierno, gestión y planificación, entre otros, inherentes a las funciones institucionales del CENEPRED.




#### 1.4 Resultados Esperados

Potenciar el recurso humano en términos de fortalecimiento y mejora continua con el compromiso que la Entidad cuente con servidores calificados y un adecuado ambiente laboral, en razón que la capacitación favorece al desempeño laboral eficiente de los miembros de la organización.

Los principales componentes del desarrollo humano, considerados por el CENEPRED para una efectiva capacitación y/o entrenamiento del recurso humano son:

- **Productividad:** Referido a la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos, lo que se espera es mejorar la producción por cada profesional técnico administrativo, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo. A fin que el personal aumente su productividad y participe plenamente en el cumplimiento de las funciones institucionales.
- **Equidad:** Todo el personal del CENEPRED debe contar con acceso a igualdad de oportunidades, disfrutar y beneficiarse con ellas.
- **Sostenibilidad:** Prever los temas de capacitación del personal que va a tener una continuidad en la Entidad, con la finalidad que dichos conocimientos permanezcan en el tiempo y sean actualizados de forma constante, otorgando un valor agregado a las actividades diarias.



**CAPÍTULO 2****EVALUACIÓN**

Para el desarrollo del PDP – 2015 del CENEPRED, se realizó un diagnóstico de necesidades de capacitación de la Institución, respecto al personal profesional técnico y administrativo.

**2.1 Proceso de diagnóstico de la organización**

Con el fin de evaluar el tipo de competencias que dispone el personal y sus necesidades de capacitación, se realizó un diagnóstico de la organización incidiendo en lo que se requiere o se espera en el desempeño del personal considerando para ello el Reglamento de Organización y Funciones del CENEPRED<sup>1</sup> y el Plan Estratégico de la Institución.

Para el diagnóstico de la organización se consideró el procedimiento siguiente:

1. Análisis de debilidades de cada dirección frente a proyectos presentes y futuros.
2. Identificación de las necesidades de cada dirección o subdirección.
3. Identificación de las necesidades individuales.
4. Consolidación de las necesidades de capacitación por direcciones y unidades funcionales.
5. Consolidación de las necesidades de capacitación de la entidad.

El marco de referencia a considerar para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación es:

- La misión de la entidad.
- Los planes y proyectos de las Direcciones de Línea.
- Las funciones asignadas a cada área.
- Los lineamientos estratégicos de la institución.

Siendo las ventajas esperadas en la determinación de las capacitaciones a brindar, las que se mencionan a continuación:

- Optimización de recursos materiales, financieros y humanos.
- Mejora en la presentación de productos asignados a cada Dirección.
- Establecer los indicadores que permitan medir la efectividad de las capacitaciones, por medio de evaluaciones previas y finales.
- Identificar objetivos de aprendizaje y definir tipo de evento, metodologías para elaboración de documentos técnicos, metodologías para la gestión del riesgo de desastres, etc.

<sup>1</sup> Aprobado mediante DECRETO SUPREMO N° 104-2012-PCM, mediante el cual se dispone las funciones de cada uno de los Órganos de nuestra entidad

En el proceso de diagnóstico, los responsables de la capacitación y adiestramiento deberán de evaluar los cambios internos de la institución a fin de determinar si hay necesidades de instrucción específica al personal.

Para el desarrollo del diagnóstico en mención, el Comité conformado para este fin, elaboró una encuesta como herramientas de apoyo para el diagnóstico.

## 2.2 Encuesta para Identificación de Necesidades de Capacitación

Para determinar las necesidades de capacitación se aplicó una encuesta a todo el personal del CENEPRED (ver cuadro 01), con el fin de recoger las demandas del personal en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar para mejorar sus labores.

Como resultado del análisis y consolidación en una base de datos de la información contenida en las encuestas realizadas, se ha sistematizado y clasificado temáticamente los contenidos para el PDP 2015, estando los temas y cursos solicitados directamente vinculados a las funciones del CENEPRED y de cada órgano solicitante de la capacitación.

## 2.3 Resultados del proceso de diagnóstico de la organización

Como resultado final de este proceso, se ha obtenido un Cuadro de Acciones Anuales de Capacitación 2015, en el que se puede apreciar las necesidades de los servidores en los temas vinculados al desarrollo de sus funciones (ver cuadro N° 1).

Como producto del diagnóstico de la organización y la encuesta aplicada se identificaron las siguientes áreas temáticas de necesidades de capacitación.

**Cuadro N° 1**

### CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

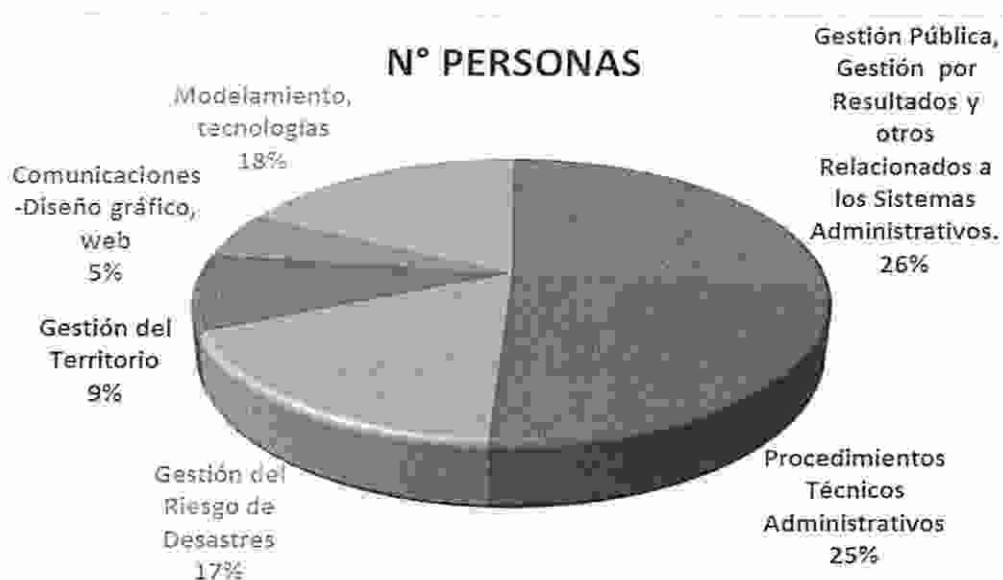
Línea temática	N° personas
Gestión Pública, Gestión por Resultados y otros Relacionados a los Sistemas Administrativos.	13
Procedimientos Técnicos Administrativos	12
Gestión del Riesgo de Desastres	10
Gestión del Territorio	5
Comunicaciones -Diseño gráfico, web	3
Modelamiento, tecnologías	10

Fuente: Encuesta de necesidades de capacitación 2015- datos aproximados de acuerdo a cantidad de encuestas entregadas.

Gráfico N° 1

**PROYECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2015**

**(Número de personas que requieren capacitación en líneas temáticas establecidas)**



Fuente: Encuesta de necesidades de capacitación 2015

Las pautas para determinar necesidades de capacitación:

- ✓ Personal que por su rendimiento y/o conocimiento resultan valiosos para la instrucción.
- ✓ Necesidades específicas por las funciones que desempeñan.

Posteriormente la programación de actividades se realizará con base en los resultados del diagnóstico, las orientaciones de las Direcciones de la entidad y los recursos disponibles.

De los temas identificados para la capacitación del personal, a continuación se presentan los siguientes cursos prioritarios requeridos por el personal de la entidad. (Ver cuadro N° 2)

**Cuadro N° 02**  
**Principales cursos requeridos por el personal del CENEPRED para el periodo 2015**

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Curso de Planificación Estratégica y su articulación con el Presupuesto Público 2015.</li> <li>✓ Curso sobre la Nueva Aplicación del SIGA 2015 Modulo Logística, Patrimonio y PPR</li> <li>✓ Curso de Cultura de igualdad de Género</li> <li>✓ Curso Evaluación Económica de Recursos Natural</li> <li>✓ Curso de Gestión de las Contrataciones Públicas del Estado</li> <li>✓ Curso EVAR – Fenómenos Naturales</li> <li>✓ Curso EVAR – Inducidos por la acción humana</li> <li>✓ Curso de Planes de Prevención y Reducción de Riesgo de Desastres</li> <li>✓ Curso de Gestión del territorio</li> <li>✓ Curso del Plan de Reasentamiento Poblacional</li> <li>✓ Curso del Plan de Reconstrucción</li> <li>✓ Curso de Evaluación de Efectos Socio Económicos Ambientales e Impactos de Desastres</li> <li>✓ Curso de Efectos Socio Económicos</li> <li>✓ Curso de Procedimiento Administrativo General</li> <li>✓ Curso Control Institucional Preventivo, Recurrente y Realizado</li> <li>✓ Curso de Primeros Auxilios.</li> </ul>
---

Fuente: CENEPRED-Recursos Humanos.

En el marco del PDP anual, en el cuadro N° 3 se detalla el escenario prospectivo 2014- 2016 en el marco de los componentes de la GRD<sup>2</sup>, que se pretende atender con el PDP y se apunta en los próximos años.

A continuación se detalla las etapas a desarrollarse por año, que permitirán el logro de los objetivos institucionales.

<sup>2</sup> Una de las funciones importantes del CENEPRED, siendo órgano conformante del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), es el desarrollo de capacidades, aspectos establecidos en el Reglamento de la Ley N° 29664, en el Artículo 6°, incisos:

- 6.5, "Coordinar con el Ministerio de Educación, la Asamblea Nacional de Rectores y otras entidades, las estrategias orientadas a generar una cultura de prevención a fin de evitar la generación de futuros riesgos".
- 6.8, "Diseñar la política para el desarrollo de capacidades en la administración pública en lo que corresponde a la gestión prospectiva y correctiva del riesgo que permita el adecuado ejercicio de sus funciones".
- 6.12, "Promover el desarrollo de capacidades humanas para la estimación, prevención y reducción del riesgo en las entidades del sector público, privado y la ciudadanía en general".

## Cuadro N° 3

## ESCENARIO PROSPECTIVO

## Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades 2014-2016

Primera etapa 2014	Segunda etapa 2015	Tercera etapa 2016
<p>Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión Prospectiva del Riesgo de Desastres.</li> <li>- Gestión Administrativa</li> <li>- Fortalecimiento institucional</li> </ul> <p>Sinergias e implementación del desarrollo de capacidades con sectores e instituciones vinculadas a la planificación del desarrollo.</p> <p>Promoción y difusión de actividades a la población en general.</p> <p>Elaboración y difusión de material de posicionamiento del CENEPRED.</p>	<p>Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de Prevención de Gestión de Riesgo de Desastres (Reasentamiento poblacional y la reconstrucción).</li> <li>- Evaluación de Riesgos de Desastres (ocasionados por Fenómenos naturales y la acción humana).</li> <li>- Evaluación de efectos socioeconómicos y ambientales.</li> <li>- Sistemas administrativo SIGA (logística, patrimonio y PPR).</li> <li>- Cultura de Igualdad de Género.</li> <li>- Contrataciones públicas del Estado.</li> <li>- Procedimiento Administrativo General.</li> <li>- Control Institucional.</li> <li>- Primeros Auxilios.</li> </ul>	<p>Programa de capacitación y asistencia técnica a nivel regional y local (cursos, diplomado) en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de capacidades de gerencia pública incorporando la GRD.</li> <li>- Capacidades de planificación, formulación y evaluación de PIP incorporando GRD.</li> </ul> <p>Asimismo se requiere capacitación para brindar asistencia técnica para la implementación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres.</li> <li>- Sistemas de información para la Gestión del Riesgo de Desastres.</li> </ul> <p>Promoción y difusión de actividades a la población en general.</p> <p>Desarrollo y difusión de material de posicionamiento en GRD de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.</p>

Fuente: CENEPRED

#### 2.4 Método de evaluación de competencias

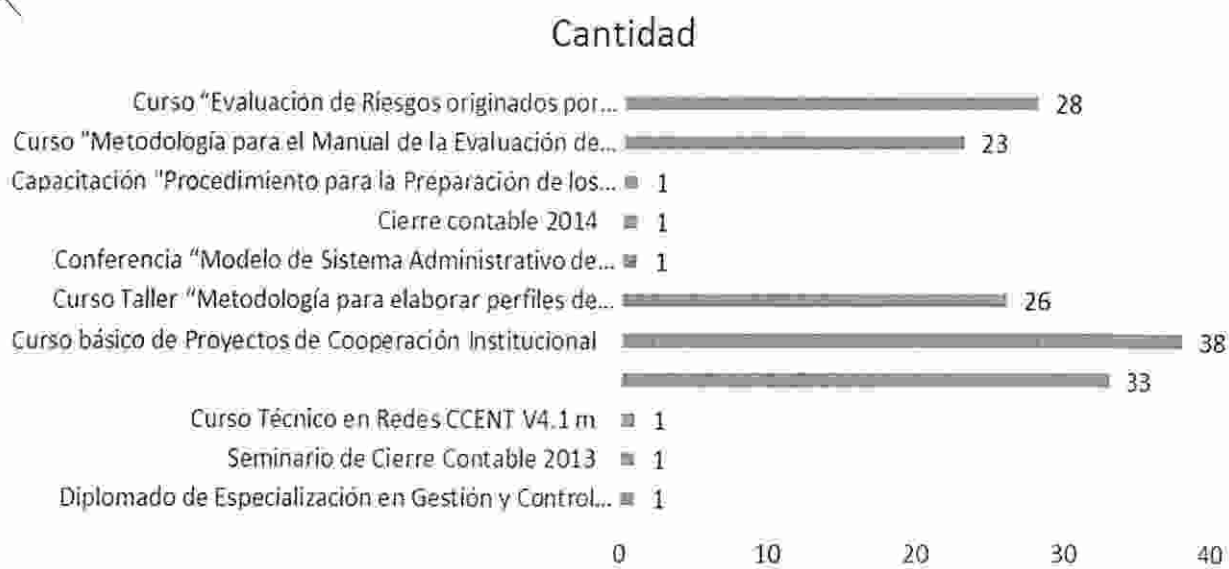
Se ha considerado la evaluación de competencias utilizando como instrumento básico el desarrollo de encuestas (ver gráfico N° 02). En tal sentido, habiéndose determinado las necesidades de capacitación del personal del CENEPRED, posteriormente se aplicará una encuesta de evaluación respecto a la modalidad de cursos de capacitación llevados a cabo.

## 2.5 Plan del PDP realizado en el año 2014.

Durante el ejercicio 2014, el CENEPRED brindó capacitación a 154 trabajadores en temas relacionados a los Sistemas de Información Geográfica, gestión pública y administrativa, el mismo que se detalla en el cuadro a continuación y con mayor detalle en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2

### NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS EN EL 2014



Fuente: Archivos del CENEPRED del año 2014.

## CAPÍTULO 3

## CAPACITACIÓN

El CENEPRED en función al análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación, elaborado, ha establecido una programación de capacitación para su personal (por funciones, por prioridades estratégicas, etc.), bajo un enfoque de “mejoramiento continuo” que garantice un desarrollo y fortalecimiento de capacidades a través de una capacitación oportuna pertinente y con contenidos adecuados, modular y secuencial que apunte hacia las áreas técnicas administrativas de la Institución.

Siendo el Desarrollo de Capacidades, un elemento importante dentro de la gestión de recursos humanos, el cual se caracteriza por ser:

- ✓ Participativo. Promoverá la participación equitativa de acceso a capacitación entre los profesionales técnicos y administrativos de la Institución.
- ✓ Articulador. Buscará a través de sinergias institucionales establecer una retroalimentación de los procesos técnicos establecidos como funciones inherentes y de competencia del CENEPRED.
- ✓ Sensibilizador. Promoverá espacios de empoderamiento de las funciones del personal del CENEPRED.
- ✓ Inclusivos. El trabajo debe incorporar enfoques conceptuales tales como: institucionalidad, liderazgo, desarrollo organizacional, enfoque de procesos, gestión del riesgo de desastres, etc.

En este contexto, los responsables de la programación de las capacitaciones son la Oficina de Administración y el Comité de Capacitación de la entidad, el mismo que para ser aprobado deberá contar con el visto bueno de la Jefatura del CENEPRED.

Las acciones a realizar para la programación de las capacitaciones son:

1. Priorización de los temas de capacitación y de las áreas a atender. Con base en el diagnóstico y la política de la administración, el Comité de Capacitación establece las prioridades por áreas o dependencias y temas que serán atendidos a través de la programación de la capacitación.
2. Búsqueda de información sobre las soluciones de capacitación. La Oficina de Administración busca información sobre acciones de capacitación que atiendan las necesidades detectadas, las cuales pueden ser realizadas a través de contratación, alianzas con otras entidades o recursos internos.
3. Priorización y decisiones sobre la programación de la capacitación. Con la información sobre soluciones de capacitación y teniendo en cuenta los recursos disponibles, el Comité prioriza y decide la programación de la capacitación.
4. Concertación para la realización de los eventos de capacitación. Las fechas de realización de los eventos deberán ser coordinadas con los jefes de las áreas



involucradas, para asegurar la disponibilidad de tiempo de los funcionarios convocados.

### 3.1. Acciones anuales de Capacitación 2015 en el marco del PDP Trianual.

El Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector público, en el capítulo I, artículo 7, referido a los objetivos y tipos de acciones de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – dispone *“buscar el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado la capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado”*. En tal sentido se consideran como acciones de capacitación a la formación profesional y a la formación laboral.

En este contexto, se tiene contemplado tanto capacitaciones internas como capacitaciones externas. Las capacitaciones internas están referidas al efecto multiplicador que uno o varios profesionales del CENEPRED una vez recibido una capacitación puedan realizar la réplica a los demás colaboradores de la Dirección u Subdirecciones previstas. Así mismo de aquellos conocimientos que nuestros profesionales con la capacidad de ponencia puedan brindar a nuestros servidores en el marco del conocimiento general orientado al accionar de nuestra Institución.

Las capacitaciones externas serán canalizadas por la Oficina de Administración a través del área de recursos humanos, la cual irá previendo la priorización de cursos temáticos de las capacitación en coordinación con los órganos del CENEPRED que requieran las capacitaciones, los mismos que serán gestionados a través de convenios con universidades, institutos, que permitirán fortalecer los conocimientos en una primera instancia de los Directivos, profesionales, técnicos y administrativos de la Entidad.

De igual forma a través de las Direcciones se desarrollará el contenido curricular de los cursos, diplomados u otras modalidades concernientes a los procesos establecidos en la Ley del SINAGERD y su reglamento aprobado con D.S N° 048-2011- PCM de competencia del CENEPRED.



**Cuadro N° 3**  
**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PDP ANUAL – 2015**

Acciones de capacitación - Temática	Objetivos	Curso	Cantidad	Monto \$/.	Presupuesto 2015	Cronograma
Desarrollar criterios técnicos actualizados en materia de planificación y presupuesto público.	Reforzar los conocimientos técnicos de los servidores, propiciando la mejora continua en beneficio de la Entidad.	Curso de Planificación Estratégica y su articulación con el Presupuesto Público 2015	10	450	4,500.00	Enero
Desarrollar criterios aplicables a la igualdad de género.	Sensibilizar al personal del CENEPRED en la aplicación de igualdad de género en el accionar diario.	Cultura de igualdad de Género	30	0	0.00	Marzo
Impartir conocimientos en materia de contrataciones públicas del estado.	Capacitar al personal de los órganos de línea en los aspectos administrativos que contribuyan al logro de sus metas.	Curso de Gestión de las Contrataciones Públicas	10	450	4,500.00	Marzo
Desarrollo de conocimientos orientados a la evaluación de riesgos.	Enriquecer y desarrollar los conocimientos técnicos del personal que les permita contribuir al cumplimiento de los propósitos de la Institución	Curso EVAR – Fenómenos Naturales	20	0	0.00	Marzo
Desarrollo de las políticas y planes de actuación en los diferentes escenarios de la Gestión del Riesgo de Desastres.	Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal en la Gestión del Riesgo de Desastres en los procesos de estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.	Curso EVAR – Inducidos por la acción humana	20	0	0.00	Abril
		Curso de Planes de Prevención y Reducción de Riesgo de Desastres	20	0	0.00	Mayo
		Curso de Gestión del Territorio	30	0	0.00	Mayo
		Plan de Reasentamiento Poblacional	20	0	0.00	Junio
Fortalecer el accionar de los servidores ante escenarios de Riesgos de Desastres.	Sensibilizar al personal del CENEPRED en materia de los impactos causados por los desastres sobre la población.	Plan de Reconstrucción	20	0	0.00	Julio
		Evaluación de Efectos Socio Económicos Ambientales e Impacto de Desastres	20	0	0.00	Agosto
Desarrollar conocimientos actualizados en los sistemas administrativos del Estado.	Reforzar los conocimientos técnicos y su aplicación respectiva del personal administrativo del CENEPRED.	Curso Efectos Socio Económicos	20	0	0.00	Agosto
Desarrollar la interpretación del marco legal aplicado en los actos administrativos.	Instruir y sensibilizar al personal en cuanto a los derechos e intereses de los administrados.	Curso sobre la Nueva Aplicación del SIGA 2015 Modulo Logística, Patrimonio y PPR	10	450	4,500.00	Setiembre
		Curso de Procedimiento Administrativo General	13	500	6,500.00	Setiembre
Desarrollar acciones de control que permita orientar el accionar de la Entidad.	Instruir y sensibilizar al personal del CENEPRED frente a actividades cotidianas sujetas al control posterior.	Curso Control Institucional Preventivo, Recurrente y Realizado	30	0	0.00	Setiembre
		Curso de Primero Auxilios	50	0	0.00	Octubre
Impartir conocimientos técnicos de aplicación oportuna en el entorno.	Instruir al personal en la ejecución correcta y oportuna de las técnicas y procedimientos necesarios para prestar un primer auxilio.					
<b>TOTAL</b>						<b>20,000.00</b>

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2015 de nuestra Entidad, se ha planeado ejecutar de acuerdo a los objetivos propuestos y las necesidades identificadas en el cuadro N° 1, priorizándose las capacitaciones debido al recorte presupuestal, considerándose por ello los cursos más urgentes de acuerdo a la necesidad del área usuaria.

Las necesidades de capacitación identificadas en nuestro personal podemos agrupar en los siguientes rubros:

1. Desarrollo de conocimientos y fortalecimiento de las capacidades en procedimientos técnicos administrativos.

Cursos relacionados con los diferentes sistemas logísticos, administrativos y presupuestales, además de aplicativos del Ministerio de Economía y Finanzas u otros sistemas inherentes a las funciones del personal.

2. Gestión Pública, Gestión por Resultados y Sistemas Administrativos.

Cursos generales que contribuirán al cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones del personal de las diferentes áreas del CENEPRED para el fortalecimiento institucional.

3. Gestión del Riesgo de Desastres y Gestión del territorio

Cursos referidos al marco normativo de la Ley del SINAGERD, su Reglamento y los diversos procesos concernientes a la Gestión Prospectiva y Gestión Correctiva del Riesgo de Desastres y el impacto social; así como cursos referidos a la Gestión territorial y/o Ordenamiento territorial.

4. Cultura Organizacional.

Curso de sensibilización de la Igualdad de Género de conformidad con la Ley 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades.

5. Prevención.

Curso referido a primeros auxilio para una acción oportuna ante posibles eventualidades dentro o fuera de la Institución.

Se ha contemplado en el PDP 2015 la implementación de capacitaciones internas en las que no se incurrirá en costo alguno para la Entidad toda vez que se cuenta con profesionales aptos para impartir sus conocimientos entre los servidores de la Entidad.

**ANEXO - 1**



**PERÚ**

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Estrategia,  
Prevención y Reducción del Riesgo de  
Desastres - CENEPRED

Oficina de Administración

**ENCUESTA 01**

**COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

**ENCUESTA PARA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - 2015**

**DATOS LABORALES:**

Apellidos y Nombres :  
Cargo :  
Dirección :  
Tiempo en la institución:

**PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN:**

1. Has seguido algún curso de capacitación fuera de la institución en el último año, relacionado a tu cargo actual? (Marca con una X)

Sí:  No:

Si la respuesta es positiva, indique en que tema: .....

2. Tus conocimientos te dan seguridad para hacer tu trabajo. (Marca con una X)

Sí:  No:

3. Tienes experiencia o estás calificado (acreditado con documentos) para dictar un Curso en algún tema administrativo o técnico propio del quehacer laboral del CENEPRED. (Marca con una X)

Sí  No:

4. En caso sea afirmativo el punto 3. Podrías dictar o hacer réplica en algún momento de los conocimientos adquiridos a personal del CENEPRED? (Marca con una X)

Sí  No:

5. Respecto al cargo que desempeñas en la institución, indica las **necesidades de conocimientos, habilidades funcionales y actitudes** que te gustaría desarrollar técnica y/o administrativamente.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. En qué temas específicos relacionados a tus funciones actuales desearías recibir capacitación? Establece los temas en orden de prioridad.

*[Handwritten signatures and initials]*

- .....  
.....
7. Si tuvieras conocimiento de algún centro de enseñanza (universidad, instituto) donde se imparta los temas priorizados en el punto 5 indícanos:

.....  
.....  
.....

8. En caso accedas a un curso de capacitación estarías de acuerdo a realizarlo fuera del horario de oficina y/o fines de semana

.....  
.....  
.....

**Expresa tus sugerencias y/o recomendaciones:**

.....  
.....  
.....



## ANEXO - 2



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosCentro Nacional de Estimación,  
Prevención y Reducción del Riesgo de  
Desastres - CENEPRED

Oficina de Administración

## CARTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Conste en el presente documento, el compromiso que contrae:

El Sr. ...., quien en lo sucesivo se denominará "EI SERVIDOR", ante la Oficina de Administración, de acuerdo a la declaración y cláusulas que se enuncian en la Carta de Compromiso de Capacitación:

## DECLARACIÓN:

Yo, Sr(a)..... Declaro Bajo Juramento:

a. Que, soy servidor del CENEPRED, efectuando actualmente funciones en..... (Oficina o dirección)

b. Que, he sido seleccionado para asistir al evento y/o capacitación .....(Nombre de la capacitación o evento)

Fecha de inicio : \_\_\_\_\_  
Fecha de Terminó: \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ con un costo de S/. \_\_\_\_\_ Nuevos soles

En mérito a la Declaración efectuada Bajo Juramento, me comprometo al cumplimiento ineludible de los términos establecidos en las siguientes Cláusulas:

## CLÁUSULAS:

**PRIMERA:** "El Servidor", se compromete a cumplir en tiempo y forma las disposiciones debidamente establecidas en el programa de capacitación, registrando su asistencia y acreditación en dicho evento.

**SEGUNDA:** "El Servidor" se compromete a la conclusión de sus estudios de capacitación, informar por escrito a la Oficina de Administración, la aplicabilidad de dichos conocimientos en las funciones que desarrolla en su centro de labores (Dirección, Sub Dirección, Oficina, Unidad, Área).

Asimismo, demostrará fehacientemente haber aprobado satisfactoriamente la capacitación, entregando copia fotostática debidamente fechada de la constancia y/o diploma, dentro del plazo de 15 días al término del evento, en caso de no cumplir con lo enunciado por causas imputables a la instancia capacitadora, informará por escrito a la oficina de Administración, en el plazo señalado anteriormente, además debe indicar la fecha que hará entrega en forma definitiva la documentación requerida, adjuntando copia de la hoja de trámite de su solicitud ante la entidad capacitadora.

**TERCERA:** "El Servidor" se compromete a elaborar un Resumen Ejecutivo del contenido del evento a fin de implementar los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral institucional.

**CUARTA:** "El Servidor" se compromete a continuar laborando en CENEPRED por un lazo equivalente al doble del tiempo de la capacitación que recibió.

**QUINTA:** "El Servidor" que se encuentra cursando capacitación oficializada y cuyo vínculo laboral se haya visto concluido por cualquier causal, deberá devolver la diferencia del monto asignado para su capacitación de manera proporcional con el tiempo restante de esta capacitación.

**SEXTA:** "El Servidor" se compromete en el caso de no cumplir con los compromisos señalados en las cláusulas precedentes, a las sanciones administrativas que le sean aplicables de acuerdo a lo que establecen los dispositivos legales vigentes, e inhabilita para postular a otras acciones de capacitación en cualquier entidad de la administración pública, así como la devolución económica total del valor de la capacitación y/o evento que participó.

De acuerdo con el contenido de la presente carta de compromiso de capacitación, se firma en dos (02) ejemplares en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del dos mil catorce.

EI TRABAJADOR

(Nombre y firma)

JEFE DE OFICINA DE  
ADMINISTRACIÓN  
(Nombre y firma)

## ANEXO - 3



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de MinistrosCentro Nacional de Estimación,  
Prevención y Reducción del Riesgo de  
Desastres - EENEPRED

Oficina de Administración

ENCUESTA 02COMITÉ: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONASEVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

Apellidos y Nombres :  
Cargo :  
Unidad Orgánica :  
Período Laboral :  
Institución Educativa :  
Nombre del curso :  
Período del curso :

1. ¿Cómo evalúa el Curso que fue Capacitado? (Marcar con un aspa "X"):

Excelente  Muy Bueno  Bueno  Regular  Malo

2. Los contenidos del curso de acuerdo a las funciones que desarrollaba / desarrolla actualmente fueron (Marcar con un aspa "X"):

Actualizados y pertinentes

Aspectos que ya conocías

Insuficientes

3. La metodología de estudio, materiales y aprendizaje a tu opinión consideras fue (Marcar con un aspa "X"):

Adecuada

Parcialmente adecuada

No adecuada

4. Tus expectativas de la capacitación recibida fueron (Marcar con un aspa "X"):

Totalmente logrados

Parcialmente logrados

No logrados

5. Existió alguna expectativa que no fue satisfecha, descríbala:

.....  
.....  
.....

6. Destaca al menos un aspecto que considere positivo de la capacitación que ha recibido:

.....  
.....  
.....

7. Indica por lo menos un aspecto que habría mejorado en su formación profesional:

.....  
.....  
.....

8. Enumere en orden de prioridad dos principales necesidades de capacitación que facilitará las funciones actuales que desarrolla en la Institución.

a) .....

b) .....

9. Para el Comité del Plan de Desarrollo de Personas – PDP sus comentarios son muy importantes, por favor háganos llegar sus sugerencias

.....  
.....  
.....





## ANEXO 04

## RELACIÓN DE PERSONAL DEL CENEPRED QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN-2014

N°	NOMBRE	CURSO	ENTIDAD	FECHA
1	Edgar Alfredo Rivas Segil	Diplomado de Especialización en Gestión y Control Patrimonial de Bienes Estatales	ESCUELA DE GERENCIA Y GESTION SAC	Marzo – Abril 2014
2	Yacqueline Elizabeth Cordova Zavaleta	Seminario de Cierre Contable 2013	CAFAE	Febrero 2014
3	Hugo Wilfredo J. Vilela Alban	Curso Técnico en Redes CCENT V4.1 m	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ	Febrero – Julio 2014
4	Reynerio Vargas Santacruz	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A	Abril –2014
5	Carlos Guillena Díaz	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A	Abril –2014
6	Aleksandr López Juárez	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A	Abril –2014
7	Adelaida Prado Naccha	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A	Abril –2014
8	José Luis Epiquién Rivera	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Abril 2014
9	Henry Jesús Matos	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Abril 2014
10	Rinat Giosue Solórzano Palero	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Abril 2014
11	Chrisna Karina Obregón Acevedo	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Abril 2014
12	Marysusan Disa' Cellis Gómez	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Abril 2014
13	Wilder Hans Caballero Haro	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Abril 2014



14	José Zavala Aguirre	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
15	Humberto Patrucco Zamudio	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
16	Jose Rodriguez Ayala	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
17	Marycruz Flores Vila	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
18	Oscar Aguirre Gonzalo	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS I	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
19	Reynerio Vargas Santacruz	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
20	Humberto Max Patrucco Zamudio	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
21	Marysusan Disa' Celis Gómez	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
22	Nestor Jhon Barbarán Tarazona	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
23	Chrisna Karina Obregón Acevedo	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
24	Rinat Giosue Solórzano Palero	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
25	Oscar Manuel Aguirre Gonzalo	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
26	José Antonio Zavala Aguirre	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
27	Wilder Hans Caballero Haro	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
28	Aleksandr López Juárez	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
29	Agustín Simón Basauri Arámbulo	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014
30	Juan Carlos Montero Chirito	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A.	Mayo 2014

31.	Luis Vilchez Cáceda	Introducción a la Teledetección / ARCGIS II	TELEMATICA S.A	Mayo 2014
32	Alfredo Adrián Zambrano Gonzales	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Mayo 2014
33	Aleksandr López Juárez	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Mayo 2014
34	Agustín Simón Basauri Arámbulo	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Mayo 2014
35	Nestor Jhon Barabán Tarazona	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Mayo 2014
36	Juan Carlos Montero Chirito	Curso de Geographic Information System – GIS e introducción a la Teledetección / ENVI	TELEMATICA S.A	Mayo 2014
37	Oscar Manuel Aguirre Gonzalo	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
38	Jose Roberto Asmat Girao	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
39	Agustin Simón Eladio Basauri Arambulo	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
40	Cesar Raul Burga Guerrero	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
41	Wilder Hans Caballero Haro	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
42	Margarita Hortencia Camacho Ramos	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
43	Rafael Campos Cruzado	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
44	Ena Elicia Coral Poma	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
45	Yacqueline Elizabeth Córdoba Zavaleta	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
46	Jackelin Candy Figueroa Zabalaga	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014

47	Marycruz Flores Vila	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
48	Davis Gereda Hernández	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
49	Irma Teresa Gonzales Biffi	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
50	Ursula Grigorievna Gonzales Zegarra	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
51	Carlos Enrique Guillena Díaz	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
52	Guillermo Raul Ho Chau	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
53	Ena María Jaimes Espinoza	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
54	Hugo Javier Lagos Pinto	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
55	Alexsandr López Juarez	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
56	Husvita Nancy Luis Villanueva	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
57	Luis Fernando Sabino Malaga Gonzales	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
58	William Mendoza Huamán	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
59	Timoteo Eusebio Milla Olortegui	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
60	Juan Carlos Montero Chirito	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
61	Chrisna Karina Obregón Acevedo	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
62	Marco Palomino Cotrina	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014

63	Humberto Max Patrucco Zamudio	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
64	Javier Juan Pinillos Chunga	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
65	Eduardo Javier Portuguez Barrientos	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
66	Adelaida Prado Naccha	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
67	Antonio Rojas Crisóstomo	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
68	Lili Sánchez Vera	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
69	Jesús Fernando Sedano Aparicio	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
70	Rinat Giosue Solórzano Palero	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
71	Jesús Daniel Valencia Oyola	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
72	Reynerio Vargas Santacruz	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
73	Alfredo Adrián Zambrano Gonzales	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
74	José Antonio Zavala Aguirre	Curso básico de Proyectos de Cooperación Institucional	FUNDACION ACADEMICA DIPLOMATICA DEL PERU	Febrero 2014
75	Luis Antonio Olarte Risco	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
76	Marco Palomino Cotrina	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
77	Marycruz Flores Vila	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
78	Nelly Jeanette Orellana Guillen	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
79	Rafael Campos Cruzado	Metodología para elaborar perfiles de puestos	SERVIR	Julio 2014

80	Rosa Castillo Robles	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
81	Rosa Maryluz Ramos Bernal	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
82	Rosany Olivera Gutiérrez	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
83	Sonia Huamán Lozano	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
84	Yacqueline Elizabeth Córdova Zavaleta	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
85	Ursula Grigorievna Gonzales Zegarra	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
86	Lili Sánchez Vera	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
87	Ena Coral Poma	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
88	Alfredo Adrián Zambrano Gonzales	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
89	Carmen Luzmila Laguna Ramos	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
90	Edith Lucía Palacios Huaraca	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
91	Elmer Juárez Martínez	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
92	Gloria Josefina Aranda Bedon	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
93	Gloria Otiniano Carbonell	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
94	Hugo Wilfredo J. Vilela Alban	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		
95	Husvita Nancy Luis Villanueva	en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
		Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas		

96	Irma Teresa Gonzáles Biffi	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
97	Javier Juan Pinillos Chunga	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
98	Jeimy Carnica Lapa	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
99	Jesús Fernando Sedano Aparicio	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
100	Laura Ivonne Chau Novoa	Metodología para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas	SERVIR	Julio 2014
101	Rosa Maryluz Ramos Bernal	Modelo de Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Servicio Civil	SERVIR	Agosto 2014
102	Ena Jaimes Espinoza	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Bajas Temperaturas	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
103	Adelaida Prado Naccha	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Bajas Temperaturas	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
104	Tímoteo Milla Olortegui	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Bajas Temperaturas	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
105	Henry Jesús Matos	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Bajas Temperaturas	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
106	Humberto Patrucco Zamudio	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Inundaciones	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
107	Irma Gonzales Biffi	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Inundaciones	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
108	Alfredo Zambrano Gonzales	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Inundaciones	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
109	José Luis Epiquien Rivera	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Movimientos en Masa	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
110	Neil Alata Olivares	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Movimientos en Masa	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
111	Raul Ho Chau	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Sismos	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
112	Elmer Juárez Martínez	Evaluación de Riesgos originados por	CENEPRED	Setiembre-

113	Juan Carlos Montero Chirito	Fenómenos Naturales – Sismos	Octubre 2014
114	William Mendoza Huamán	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Sismos	Setiembre- Octubre 2014
115	Luis Vilchez Caceda	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Sismos	Setiembre- Octubre 2014
116	Agustin Basauri Arambulo	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Vulcanismos	Setiembre- Octubre 2014
117	Luis Fernando Málaga Gonzales	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Vulcanismos	Setiembre- Octubre 2014
118	Rene Huamani Aguilar	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Tsunami	Setiembre- Octubre 2014
119	Karina Obregon Acevedo	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Tsunami	Setiembre- Octubre 2014
120	Rinat Solorzano Palero	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Tsunami s	Setiembre- Octubre 2014
121	Jhon Barbaran Tarazona	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Tsunami	Setiembre- Octubre 2014
122	Aleksandr Lopez Juarez	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Tsunami	Setiembre- Octubre 2014
123	Oscar Aguirre Gonzales	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Sequias	Setiembre- Octubre 2014
124	Reynerio Vargas Santacruz	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Sequias	Setiembre- Octubre 2014
125	José Zavala Aguirre	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales - Sequias	Setiembre- Octubre 2014
126	Eduardo Portuguez Barrientos	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Incendios Forestales	Setiembre- Octubre 2014
127	Marycruz Flores Vila	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Incendios Forestales	Setiembre- Octubre 2014
128	Wilder Caballero Haro	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Incendios Forestales	Setiembre- Octubre 2014



129	José Luis Rodríguez Ayala	Evaluación de Riesgos originados por Fenómenos Naturales – Incendios Forestales	CENEPRED	Setiembre- Octubre 2014
130	Elmer Juárez Martínez	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
131	Luis Fernando Málaga Gonzales	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
132	Agustín Basauri Arambulo	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
133	Neil Alata Olivares	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
134	Wider Caballero Haro	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
135	Marycruz Flores Vila	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
136	Ena Jaimes Espinoza	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
137	Juan Carlos Montero Chirito	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
138	José Luis Rodríguez Ayala	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
139	Aleksandr López Juárez	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
140	Oscar Aguirre Gonzalo	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
141	José Luis Epiquien	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
142	Karina Obregón Acevedo	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
143	Reynorio Vargas Santacruz	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
144	Luis Vilches Caceda	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
145	José Zavala Aguirre	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014





146	Timoteo Milla Olortegui	Desastres		
147	Adelaida Prado Naccha	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
148	William Mendoza Huamán	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
149	Raúl Ho Chau	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
150	Irma Gonzales Biffi	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
151	Humberto Patrucco Zamudio	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
152	Davis Gereda Hernández	Metodología del Manual para la Evaluación de Desastres	CEPAL	Octubre 2014
153	Edith Lucia Palacios Huaraca	Cierre contable 2014	CAFAE	Noviembre 2014
154	Henry Raúl García Estofanero	Procedimiento para la Preparación de los Archivos de Texto y su respectiva Importación en el Módulo de Control de Pago de Planillas del Sector Público (MCPP-SIAF 2014)	MEF	Noviembre 2014