



RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 010-2022-SENAMHI/GG

Lima, 30 de marzo de 2022

VISTOS:

El Acta N° 001-2022-CPC-SENAMHI de fecha 23 de marzo de 2022, del Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI; la Nota de Elevación N° D000077-2022-SENAMHI-ORH de fecha 24 de marzo de 2022, de la Oficina de Recursos Humanos; y el Memorando N° D000106-2022-SENAMHI-OPP de fecha 29 de marzo de 2022, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI, modificada por la Ley N° 27188, establece que el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa y económica, dentro de los límites del ordenamiento legal del Sector Público;

Que, mediante la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1013, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio del Ambiente, se adscribe a la referida Entidad, como organismo público ejecutor, al Ministerio del Ambiente;

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

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, en este contexto, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la cual tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el acápite 5.2.7 del numeral 5.2 de la referida Directiva, señala que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la

entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; asimismo, el acápite 6.4.1.4 del numeral 6.4 de la mencionada Directiva, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad, la misma que debe ser presentada ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, hasta el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 009-2020-SENAMHI/GG de fecha 5 de marzo de 2020, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, para el período 2020-2023;

Que, el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, establece que la Secretaria General, ahora denominada Gerencia General, es la máxima autoridad administrativa y el representante legal del SENAMHI;

Que, a través del Acta N° 001-2022-CPC-SENAMHI de fecha 23 de marzo de 2022, el Comité de Planificación de la Capacitación del SENAMHI, valida las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del SENAMHI;

Que, mediante Nota de Elevación N° D000077-2022-SENAMHI-ORH de fecha 24 de marzo de 2022, la Oficina de Recursos Humanos remite el Informe N° D000005-2021-SENAMHI-ORH-RRV, mediante el cual recomienda la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del SENAMHI;

Que, con Memorando N° D000106-2022-SENAMHI-OPP de fecha 29 de marzo de 2022, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° D000004-2022-SENAMHI-UI, de la Unidad de Planeamiento e Inversión Pública, a través del cual emite opinión favorable respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del SENAMHI, el cual contine un total de treinta (30) acciones de capacitación que serán ejecutadas a costo cero a través de capacitaciones internas y con el apoyo de entidades cooperantes, y cuatro (4) acciones de capacitación que tendrán un costo estimado de S/ 26 300,00 Soles;

Que, conforme a lo expuesto, resulta pertinente emitir el acto mediante el cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI;

Con el visado de la Directora (e) de la Oficina de Recursos Humanos, del Director (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Director de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 24031, Ley del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología - SENAMHI, modificada por la Ley N° 27188; el Reglamento de Organización y Funciones del SENAMHI, aprobado con Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos haga de conocimiento la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en el plazo establecido por la normativa vigente.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del SENAMHI (www.senamhi.gob.pe).

Regístrese y comuníquese

CARLA MARIA MINAYA MEDINA
Gerente General (e)
Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología
del Perú – SENAMHI



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2022

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. ASPECTOS GENERALES**
 - 2.1 Marco Normativo
 - 2.2 Marco Estratégico
 - 2.3 Estructura Orgánica
 - 2.4 Número de servidores por Régimen Laboral
- 3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**
- 4. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**
- 5. ANEXOS**

1. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú - SENAMHI; es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio del Ambiente, tiene como propósito generar y proveer información y conocimiento meteorológico, hidrológico y climático de manera confiable, oportuna y accesible en beneficio de la sociedad peruana. Con el ánimo de difundir información confiable y de calidad, el SENAMHI opera, controla, organiza y mantiene la Red Nacional de más de 900 Estaciones Meteorológicas e Hidrológicas de conformidad con las normas técnicas de la Organización Meteorológica Mundial (OMM).

Es así que, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales que tiene el SENAMHI, es importante mantener a los servidores/as capacitados/as y actualizados/as por lo que, de acuerdo a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, se elaboró el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2022 (PDP); el mismo que ha sido elaborado desde el aplicativo “Sistema Informático de Gestión de la Capacitación- SISCA”, herramienta propuesta por SERVIR.

En el contexto actual de modernización del Estado y siendo el SENAMHI una entidad que actualmente se encuentra en tránsito al nuevo Régimen del Servicio Civil, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2022, se constituye en una herramienta que permite la identificación de objetivos de capacitación alineados con los instrumentos de gestión de la entidad, permitiendo la implementación de estrategias adecuadas a los objetivos institucionales. Se considera que la capacitación es uno de los principales ejes que permite el logro de los objetivos institucionales, mejorando el desempeño laboral, proporcionando especialización y perfeccionamiento en conocimientos y competencias de los servidores/as a fin de dar una respuesta eficiente, eficaz y proactiva ante los retos venideros.

2. ASPECTOS GENERALES

2.1 Marco Normativo

- Ley N° 31365 – Ley de presupuesto del sector público para el Año Fiscal 2022
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

- Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones -ROF del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". – Resolución Ministerial N° 0120-2019-JUS, que aprueba el Manual de Operaciones.
- Decreto Legislativo N° 1505, que aprueba las Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el covid-19.
- Decreto de Urgencia N° 055-2021, "Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones.
- Decreto de Urgencia N° 139-2020 y Decreto de Urgencia N° 115-2021, que prorroga la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 (y su modificatoria mediante el D.U. N° 055-2021)

2.2 Marco Estratégico

a) Misión -Visión

- **Misión del SENAMHI:** Generar y proveer información y conocimiento meteorológico, hidrológico y climático para la sociedad peruana de manera oportuna y confiable.
- **Visión del sector ambiental:** como parte de esta fase se identificó la Visión del Sector, la cual refleja la condición a futuro que espera alcanzar: "Un país moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos"

b) Objetivos Estratégicos Institucionales

El Plan Estratégico del SENAMHI, contiene cinco (05) Objetivos Estratégicos Institucionales; a los cuales se alinearé estratégicamente nuestra institución en los próximos años.

- **Objetivo Estratégico Institucional 1:** Mejorar la vigilancia meteorológica, hidrológica, agrometeorológica para la gestión integral del riesgo de desastres, recursos hídricos y de cambio climático en los distritos a nivel nacional.
- **Objetivo Estratégico Institucional 2:** Mejorar el conocimiento y la vigilancia ambiental atmosférica de los distritos de las Zonas de Atención prioritaria "ZAP"

- **Objetivo Estratégico Institucional 3:** Ampliar la oferta de servicios meteorológicos, hidrológicos, agrometeorológicos, climáticos y ambientales atmosféricos provistos con estándares de calidad, en atención a las necesidades de los sectores priorizados.
- **Objetivo Estratégico Institucional 4:** Fortalecer la gestión institucional
- **Objetivo Estratégico Institucional 5:** Implementar la Gestión interna de Riesgos de Desastres en el SENAMHI

c) Estructura Orgánica

El Reglamento de Organización y Funciones -ROF del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MINAM, establece la siguiente estructura orgánica de la entidad:

01. ORGANOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Consejo Directivo
- 01.2 Presidencia Ejecutiva
- 01.3 Secretaría General

02. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 02.1 Órgano de Control Institucional

03. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 03.1 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
 - 03.1.1 Unidad de Planeamiento e Inversión Pública
 - 03.1.2 Unidad de Presupuesto
 - 03.1.3 Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad
 - 03.1.4 Unidad de Cooperación Técnica
- 03.2 Oficina de Asesoría Jurídica

04. ÓRGANOS DE APOYO

- 04.1 Oficina de Administración
 - 04.1.1 Unidad de Abastecimiento
 - 04.1.2 Unidad de Tesorería
 - 04.1.3 Unidad de Contabilidad

04.2 Oficina de Recursos Humanos

04.3 Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación

05. ÓRGANOS DE LÍNEA

05.1 Dirección de Redes de Observación y Datos

05.1.1 Subdirección de Gestión de Redes de Observación

05.1.2 Subdirección de Gestión de Datos

05.2 Dirección de Meteorología y Evaluación Ambiental Atmosférica

05.2.1 Subdirección de Predicción Meteorológica

05.2.2 Subdirección de Predicción Climática

05.2.3 Subdirección de Modelamiento Numérico de la Atmósfera

05.2.4 Subdirección de Evaluación del Ambiente Atmosférico

05.3 Dirección de Hidrología

05.3.1 Subdirección de Predicción Hidrológica

05.3.2 Subdirección de Estudios e Investigaciones Hidrológicas

05.4 Dirección de Agrometeorología

05.4.1 Subdirección de Predicción Agrometeorológica

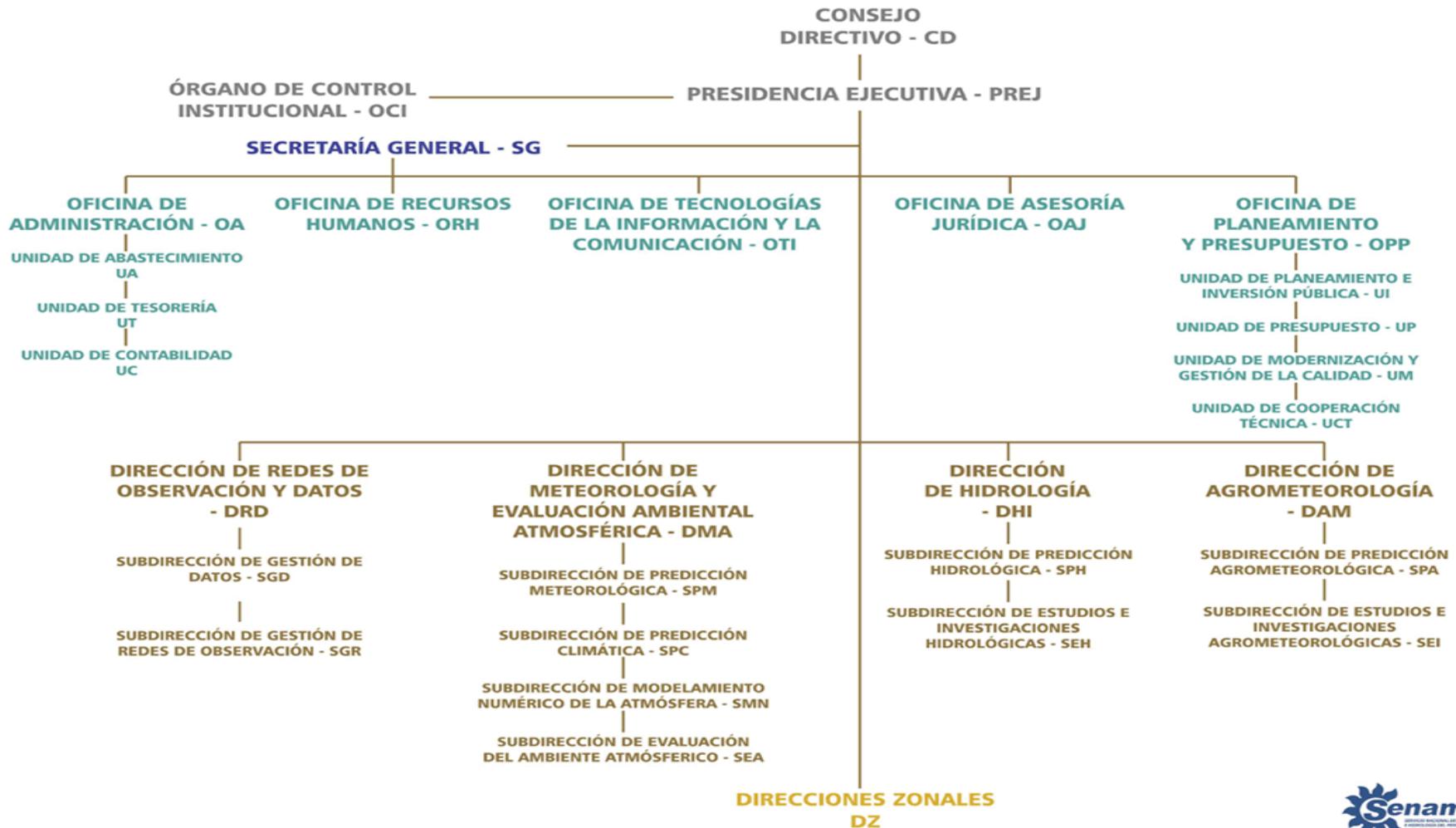
05.4.2 Subdirección de Estudios e investigaciones
Agrometeorológicas

06. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

06.1 Direcciones Zonales

Organigrama del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



d) Número de servidores por régimen laboral

Según el consolidado de personal al mes de marzo del 2022, el SENAMHI cuenta con un total de 1061 servidores/as que laboran en nuestra entidad; distribuidas de acuerdo al siguiente detalle:

Número de servidores por régimen laboral

RÉGIMEN LABORAL	NÚMERO DE SERVIDORES
D.L.1057 - CAS	382
D.L.728	134
D.L.276	544
Total de servidores	1061

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

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

Respecto al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del SENAMHI, este ha sido elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, teniendo como insumos los requerimientos de capacitación de los Órganos y/o Unidades Orgánicas que fueron registrados en el Sistema de Gestión de la Capacitación -SISCA; así como los Planes de Mejora del ciclo de gestión del rendimiento 2021; en la que se proponen acciones de capacitación dirigidos a nuestros servidores/as.

Sobre este último precisar que, según lo señalado en el Informe N° D0001-2022-SENAMHI-ORH-MFB; existen servidores que han sido calificados en su evaluación de desempeño como personal de rendimiento sujeto a observación; lo que corresponde de manera prioritaria y de acuerdo a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". ser capacitados por la entidad.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del SENAMHI, contiene un total de cuarenta (40) acciones de capacitación entre cursos y/o talleres; el cual fue empleado como insumo para que el Comité de Planificación de la Capacitación, realice el análisis correspondiente, priorizando las acciones de capacitación que formarían parte de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2022.

4. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022:

4.1 Alcance

El Plan de desarrollo de las Personas – PDP 2022, se encuentra dirigido a todos los/las servidores/as de los órganos y unidades orgánicas del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público.

4.2 Objetivo General:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del SENAMHI, tiene como objetivo general cerrar las brechas de capacitación y fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades de nuestros servidores/as; permitiendo mejorar su desempeño y constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

4.3 Objetivo Específico:

- Contribuir al mejoramiento de los servicios hidrometeorológico, agrometeorológicos y climáticos mediante el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades técnicas de los servidores/as.
- Fortalecimiento de los conocimientos en temáticas transversales de nuestros servidores/as.

4.4 Responsabilidades

- **Gerencia General**

Aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas y corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento.

- **Órganos y Unidades y Direcciones Zonales**

Completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la Oficina de Recursos Humanos. El responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de la información contenida en dicha Matriz

- **Oficina de Recursos Humanos**

Se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento

General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.

- **Comité de Planificación de la Capacitación**

Responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.

- **Beneficiarios de capacitación**

Los servidores civiles que acceden a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

4.5 Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022

Posterior a la revisión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (Anexo 01), el Comité de Planificación de la Capacitación del SENAMHI, mediante Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas - N° 001 -2022-CPC-SENAMHI, de fecha 23 de marzo de 2022, procedió a realizar la validación de las acciones de capacitación que formarán parte del PDP 2022, vinculando los requerimientos de las diferentes áreas, con los objetivos institucionales y en atención de las prioridades de la Entidad, teniendo en cuenta además los recursos y el impacto que podría generar en la institución.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del SENAMHI, está constituido por un total de treinta (30) acciones de capacitación cuyo detalle se observa en la Matriz de PDP 2022 (Anexo N° 02); estas capacitaciones serán ejecutadas a costos cero a través de capacitaciones internas o con el apoyo de entidades cooperantes; solamente cuatro (04) acciones de capacitación serán ejecutadas con presupuesto de la entidad.

4.6 Financiamiento:

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022, cuenta con cuatro (04) acciones de capacitación que se ejecutarán con presupuesto; el mismo que asciende a una suma total de S/.26,300.00 soles, de acuerdo al siguiente detalle:

Presupuesto del PDP 2022

CURSOS Y/O TALLERES	CC	FTE.FTO	META	TOTAL
Evaluación de instrumentos de gestión ambiental	DMA	RDR	48	S/ 6000.00
Pronóstico basado por Impactos	DMA	RDR	18	S/ 15000.00
Lenguaje de Programación R Habilidades Blandas	ORH	RDR	51	S/ 5300.00
TOTAL				S/ 26 300.00

4.7 Evaluación de las Acciones de Capacitación

Las acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas del SENAMHI- PDP 2022, serán evaluadas a fin de medir los resultados en función a los objetivos previstos y generar información para la mejora continua de la gestión de la capacitación, considerando los siguientes niveles:

a. Reacción: Identifica el grado de satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc. Se evalúa a través de encuestas o cuestionarios de satisfacción.

b. Aprendizaje: Identifica si los servidores adquirieron conocimientos y habilidades al recibir la capacitación. Se evalúa a través de las diversas herramientas que proponga el proveedor de la capacitación, que pueden ser: pruebas de conocimientos, habilidades o trabajos finales, etc.

5 ANEXOS

- Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022

ANEXO N° 01 -MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Nro	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	Costos de la capacitación		CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÒRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA
								costos directos	costos indirectos		
1	F. Laboral	Curso	Lenguaje de Programación en R	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/4,000.00	S/0.00	13	VARIOS
2	F. Laboral	Taller	Estadística Climatológica	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
3	F. Laboral	Taller	Modelos climáticos	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
4	F. Laboral	Taller	Habilidades blandas-Trabajo en equipo	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/1,300.00	S/0.00	10	VARIOS
5	F. Laboral	Curso	Gestión de Proyectos con Metodologías ágiles	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	4	OTI
6	F. Laboral	Taller	Enfoque de Género	Reacción	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
7	F. Laboral	Taller	Calidad de servicio	Reacción	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
8	F. Laboral	Curso	Derechos Humanos en la Gestión Pública	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
9	F. Laboral	Taller	Ética e Integridad	Reacción	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
10	F. Laboral	Taller	Interculturalidad	Reacción	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
11	F. Laboral	Curso	Régimen disciplinario y desarrollo territorial	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
12	F. Laboral	Curso	Sistema de Control Interno	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
13	F. Laboral	Curso	Excel Intermedio	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
14	F. Laboral	Curso	Office Intermedio	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
15	F. Laboral	Curso	Procedimiento Administrativo	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	4	OAJ
16	F. Laboral	Taller	Formulación de Términos de Referencia de Bienes y Servicios	Reacción	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS
17	F. Laboral	Curso	Gestión Pública	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
18	F. Laboral	Curso	Agrometeorología, seguimiento y predicción de las sequías	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022

ANEXO N° 01 - MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Nro	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	Costos de la capacitación		CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÒRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA
								costos directos	costos indirectos		
19	F. Laboral	Curso-Taller	Biometría y procesamiento de datos para la calibración y validación del modelo de cultivos Aquacrop	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS
20	F. Laboral	Curso	Introducción al modelamiento hidrológico con GR2M distribuido	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
21	F. Laboral	Curso	Introducción al modelamiento hidrológico con SWAT	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
22	F. Laboral	Curso	El sistema nacional de gestión de riesgo de desastre	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
23	F. Laboral	Curso	Observaciones Meteorológicas	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIAS
24	F. Laboral	Curso	Evaluación de Instrumentos de Gestión Ambiental	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/6,000.00	S/0.00	7	SEA
25	F. Laboral	Taller	Pronóstico basado por Impactos	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/15,000.00	S/0.00	18	SPM
26	F. Laboral	Curso	Gestión del Mantenimiento y Confiabilidad	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
27	F. Laboral	Curso	Lenguaje de programación Phyton	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	11	VARIOS
28	F. Laboral	Curso	Curso de Machine Learning	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	12	SPC
29	F. Laboral	Curso	Modelamiento de riesgos agroclimáticos	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
30	F. Laboral	Curso	Variabes climáticas y los incendios forestales	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS
31	F. Laboral	Taller	Mantenimiento y reparación de equipos ADCP	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/4,000.00	S/0.00	1	DZ10
32	F. Laboral	Curso	Modelamiento de dispersión de contaminantes Atmosférico ADMS	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	B	S/20,000.00	S/0.00	8	SEA
33	F. Laboral	Curso	Procesamiento de imágenes de satélite GOES con Python	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/1,000.00	S/0.00	20	SPM
34	F. Laboral	Curso	Gestión de Tesorería	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/2,000.00	S/0.00	7	UT



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022

ANEXO N° 01 - MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Nro	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	Costos de la capacitación		CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA
								costos directos	costos indirectos		
35	F. Laboral	Curso	Presupuesto Público en el SIAF	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/800.00	S/0.00	3	DZ1
36	F. Laboral	Curso	Trámite Documentario y Gestión de Archivos	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/840.00	S/0.00	7	UACGD
37	F. Laboral	Curso	Atención al Ciudadano y Gestión Documental	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/4,000.00	S/0.00	10	UACGD
38	F. Laboral	Curso	Excel Avanzado	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/4,000.00	S/0.00	23	VARIOS
39	F. Laboral	Curso	"Elaboración y Presentación de la Información Financiera y Presupuestaria para Entidades del Sector Pub.- Ejercicio Fiscal 2022"	Reacción y aprendizaje	Virtual	III-IV	C1	S/2,700.00	S/0.00	3	UC
40	F. Laboral	Curso	Contrataciones del estado	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/4,800.00	S/0.00	4	OAJ



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022

ANEXO N° 02 – MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Nro	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	Costos de la capacitación		CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA
								costos directos	costos indirectos		
1	F. Laboral	Curso	Lenguaje de Programación en R	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/4,000.00	S/0.00	13	VARIOS
2	F. Laboral	Taller	Estadística Climatológica	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
3	F. Laboral	Taller	Modelos climáticos	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
4	F. Laboral	Taller	Habilidades blandas-Trabajo en equipo	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	A	S/1,300.00	S/0.00	10	VARIOS
5	F. Laboral	Curso	Gestión de Proyectos con Metodologías ágiles	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	4	OTI
6	F. Laboral	Taller	Enfoque de Género	Reacción	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
7	F. Laboral	Taller	Calidad de servicio	Reacción	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
8	F. Laboral	Curso	Derechos Humanos en la Gestión Pública	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
9	F. Laboral	Taller	Ética e Integridad	Reacción	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
10	F. Laboral	Taller	Interculturalidad	Reacción	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
11	F. Laboral	Curso	Régimen disciplinario y desarrollo territorial	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
12	F. Laboral	Curso	Sistema de Control Interno	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
13	F. Laboral	Curso	Excel Intermedio	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	50	VARIOS
14	F. Laboral	Curso	Office Intermedio	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
15	F. Laboral	Curso	Procedimiento Administrativo	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	4	OAJ
16	F. Laboral	Taller	Formulación de Términos de Referencia de Bienes y Servicios	Reacción	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS
17	F. Laboral	Curso	Gestión Pública	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
18	F. Laboral	Curso	Agrometeorología, seguimiento y predicción de las sequías	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022

ANEXO N° 02 – MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Nro	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	Costos de la capacitación		CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÒRGANO Y/O UNIDAD ORGÀNICA
								costos directos	costos indirectos		
19	F. Laboral	Curso-Taller	Biometría y procesamiento de datos para la calibración y validación del modelo de cultivos Aquacrop	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS
20	F. Laboral	Curso	Introducción al modelamiento hidrológico con GR2M distribuido	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
21	F. Laboral	Curso	Introducción al modelamiento hidrológico con SWAT	Reacción y aprendizaje	Virtual	IV	C1	S/0.00	S/0.00	20	VARIOS
22	F. Laboral	Curso	El sistema nacional de gestión de riesgo de desastre	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
23	F. Laboral	Curso	Observaciones Meteorológicas	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIAS
24	F. Laboral	Curso	Evaluación de Instrumentos de Gestión Ambiental	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/6,000.00	S/0.00	7	SEA
25	F. Laboral	Taller	Pronóstico basado por Impactos	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/15,000.00	S/0.00	18	SPM
26	F. Laboral	Curso	Gestión del Mantenimiento y Confiabilidad	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
27	F. Laboral	Curso	Lenguaje de programación Phyton	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	11	VARIOS
28	F. Laboral	Curso	Curso de Machine Learning	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	12	SPC
29	F. Laboral	Curso	Modelamiento de riesgos agroclimáticos	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	C1	S/0.00	S/0.00	15	VARIOS
30	F. Laboral	Curso	Variables climáticas y los incendios forestales	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	C1	S/0.00	S/0.00	10	VARIOS