



Resolución Jefatural

0026-2012-AG-SENASA

17 de Febrero de 2012.

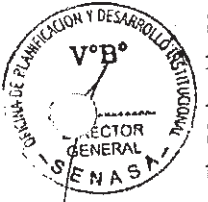


CONSIDERANDO:

Que, el artículo 17° del Decreto Ley N° 25902, Ley Orgánica del Ministerio de Agricultura, creó al Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA como Organismo Público del Ministerio de Agricultura, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa, económica y financiera;



Que, el artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones del SENASA, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2005-AG establece como uno de los lineamientos de política de desarrollo de recursos humanos, el perfeccionar y capacitar de manera permanente al personal, con la finalidad de contar con recursos humanos altamente capacitados y motivados;



Que, el inciso d) del artículo 15° del Reglamento Interno de Trabajo del SENASA aprobado mediante Resolución Jefatural N° 049-2005-AG-SENASA y modificada con Resoluciones Jefaturales N° 133-2005-AG-SENASA, N° 318-2008-AG-SENASA y N° 049-2009-AG-SENASA establece como una de las obligaciones del SENASA el fortalecimiento del factor humano a través de la capacitación, para lo cual tendrá en cuenta la integración de los objetivos institucionales con la satisfacción de las expectativas y necesidades de realización y desarrollo del trabajador;



Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo que tendrá una vigencia de cinco (5) años, para tal efecto cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante la Resolución Jefatural N° 296-2011-AG-SENASA, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas 2012-2016 del SENASA, el cual constituye instrumento base para el fortalecimiento y desarrollo del personal de la institución;

Que, es necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado para el año 2012 del SENASA, formulado en función a los objetivos estratégicos, los lineamientos de política institucional sobre recursos humanos y la política de calidad del SENASA;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1059, el Decreto Supremo N° 008-2005-AG, Reglamento de Organización y Funciones del SENASA, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución Jefatural N° 049-2005-AG-SENASA – Reglamento Interno de Trabajo del SENASA y, con el visado de las Oficinas de Administración, de Planificación y Desarrollo Institucional y de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado 2012 del SENASA, contenido en el anexo adjunto, que forma parte integrante de la presente Resolución, el cual constituye instrumento base para el fortalecimiento y desarrollo del Personal de la Institución.

Regístrese y comuníquese.

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Servicio Nacional de Sanidad Agraria

M.V. OSCAR M. DOMINGUEZ FALCÓN
JEFE



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO - 2012

SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA

Presentación

El PDP Anualizado del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

En SENASA se entiende a la capacitación como la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades y actitudes, con la finalidad de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

La ejecución del PDP garantiza la oferta de capacitación y propicia que los colaboradores adquieran conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la organización, el puesto de trabajo o el ambiente laboral. Uno de los objetivos de la capacitación es lograr que el perfil del colaborador se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido para el puesto de trabajo.

El Plan de Capacitación incluye a los trabajadores contratados a plazo indeterminado y CAS, y se rige por lo dispuesto en el Procedimiento PRO-JN-04-Rev.02. Cuenta con un presupuesto asignado para el año 2012 de S/. 1'500,000.00. Nuevos Soles. (Anexo N° 01)

1. Aspectos Generales

1.1 Objetivos de Capacitación

- Desarrollar competencias en la aplicación de herramientas y estrategias para la gestión pública
- Mejorar el desempeño promedio de los colaboradores en la competencia "proactividad"
- Mejorar las capacidades técnicas de los colaboradores que intervienen en el proceso de gestión por resultados
- Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo.
- Promover el desarrollo de competencias conductuales en los colaboradores.





Handwritten notes or markings at the bottom right corner of the page.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP anualizado 2012 del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, responde a la constante necesidad de fortalecer las capacidades de los colaboradores y personal encargados de estas funciones, su elaboración enlaza los documentos de gestión institucional vigentes y la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

2. Evaluación

2.1 Evaluación diagnóstica

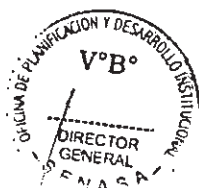
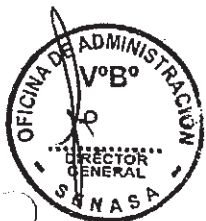
Se realizó un diagnóstico del cumplimiento por parte de los trabajadores respecto de las exigencias del perfil de los puestos que ocupan, identificando que en caso de personal con vínculo laboral la brecha alcanzaba el 62%. El SENASA viene gestionando desde el 2011 su levantamiento proyectando que un mínimo del 80% del personal cumpla al 2012.

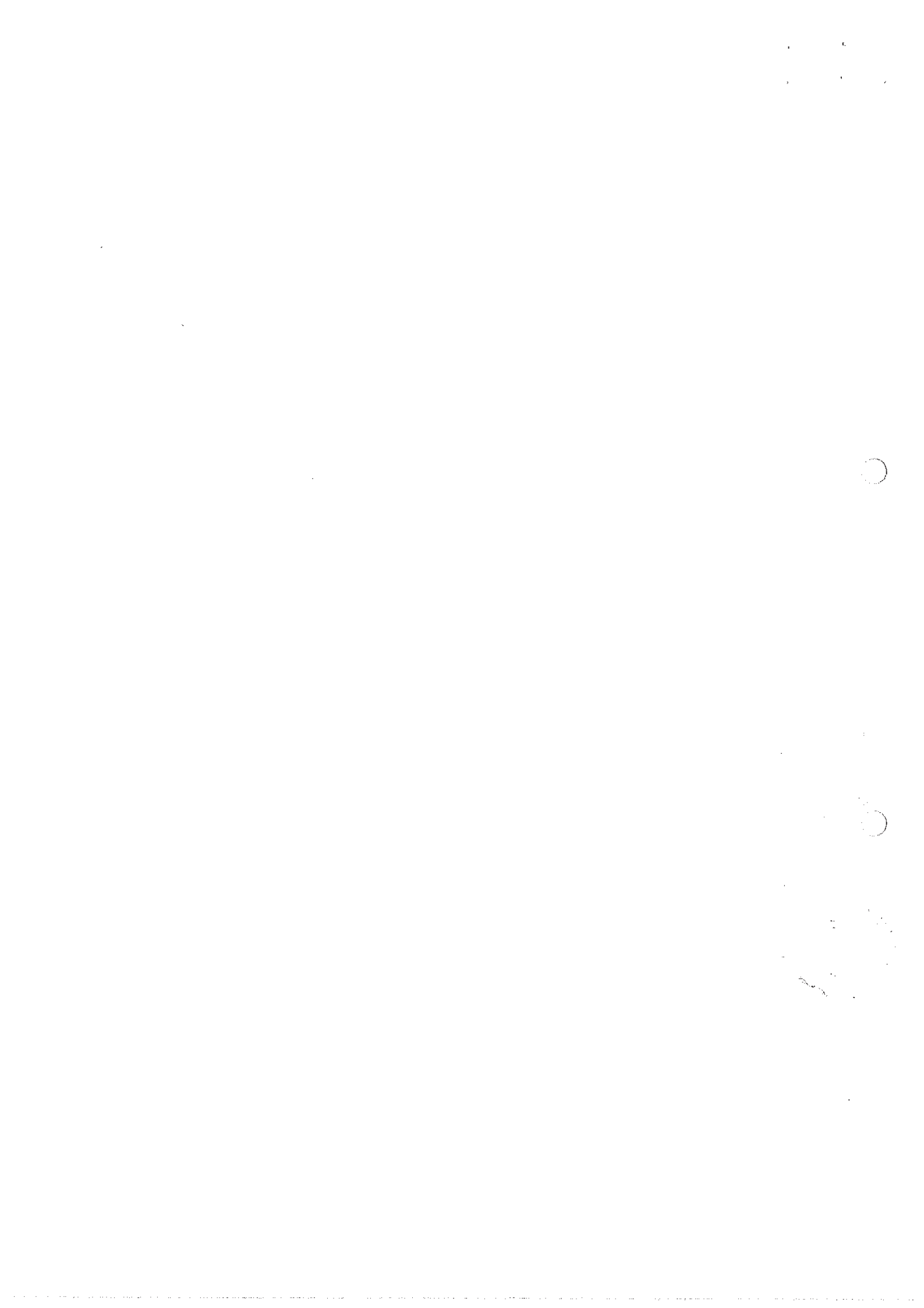
Se cuenta asimismo con:

- Análisis estratégico de la capacitación.
- Análisis de los resultados de las actividades de capacitación realizadas el 2011.

Los resultados de ésta evaluación son:

- Respecto del análisis estratégico el año 2008 se acordó establecer como prioridad institucional las líneas de capacitación siguientes:
 - Reducir las brechas primarias en áreas de conocimiento transversales como conocimientos en herramientas de informática, formación bilingüe y en aspectos horizontales a los puestos de trabajo.
 - Fortalecer competencias directivas
 - Fortalecer competencias para la transferencia de conocimientos de los especialistas
 - Desarrollar competencias personales alineadas a los valores institucionales
 - Fortalecer capacidades para la formulación, evaluación y/o monitoreo de proyectos de inversión pública
 - Desarrollar competencias técnicas para la optimización y sistematización de la información a través de herramientas estadísticas
 - Fortalecer conocimientos y habilidades referidos a las negociaciones agrosanitarias destinadas al desarrollo del comercio agropecuario.





- 86% del personal del SENASA (con vínculo laboral y CAS) cumple con los requisitos mínimos de su perfil de puesto.
- El año 2011 se realizaron 43 actividades de capacitación, capacitando a 67 personas

2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación

De acuerdo a los procedimientos internos, la evaluación de la gestión de la capacitación estará en función a los objetivos específicos de las actividades desarrolladas, sobre los siguientes criterios:

- **Nivel I: De reacción o satisfacción.**- Busca determinar en qué medida los postulantes valoraron la acción de capacitación. La información se recoge con el llenado de la encuesta de evaluación de la capacitación, que hace cada trabajador vía módulo informático, diseñado para tal fin. Todas las acciones de capacitación ejecutadas son evaluadas en este nivel mínimo.
- **Nivel II: De aprendizaje.**- Este nivel complementa el Nivel I, evaluando además, la incorporación de conocimientos, con la aplicación de pruebas escritas u orales que valoren cuantitativamente su aprendizaje y aplicación. Se procura una evaluación de entrada y otra al final de la acción de capacitación, para medir el logro.
- **Nivel III: Aplicación o transferencia.**- En este nivel se mide además el impacto de la acción de capacitación en tareas y/o actividades vinculadas a las funciones del trabajador. Por ejemplo, con el desarrollo de proyectos o planes de implementación o mejora de procesos o proyectos, así como la evaluación del desempeño del trabajador.
- **Nivel IV: Desempeño.**- En este nivel se mide el impacto o beneficio de la capacitación en términos del logro de metas y cierre de brechas en los colaboradores.

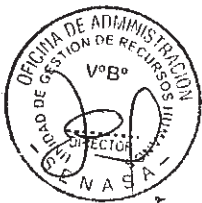


Capacitación

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

La capacitación se abordará desde dos niveles:

- Para mejorar el desempeño actual del colaborador en su puesto, lo que implica un refuerzo y actualización de los conocimientos y desarrollo de competencias del colaborador con especial interés en las áreas operativas.



[Handwritten signature]

[Two handwritten signatures]

- Para la proyección y desarrollo integral del colaborador, es decir para potenciar el talento humano mediante especializaciones en la profesión y estudios de nivel de postgrado. Este tipo de capacitación promoverá el desarrollo integral de la persona y permitirá la asignación de nuevas responsabilidades y tareas.

3.1 Tipos de Capacitación

INDUCCION

Orientada a facilitar la integración del nuevo colaborador al SENASA. Se realizarán cada vez que se capte nuevos colaboradores a través de un proceso de selección con la participación de representantes de las Direcciones Generales. Se cuenta con un programa de inducción, donde se dará toda información que necesita el nuevo colaborador. El jefe inmediato es responsable de verificar la asimilación de la información.

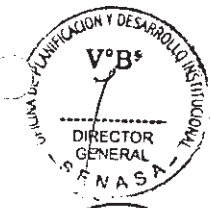
CAPACITACION PREVENTIVA

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los colaboradores pues su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos. Se incluye la capacitación en seguridad.



CAPACITACION CORRECTIVA

Está orientada a solucionar "problemas de desempeño". Su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño; pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.



CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la institución ya sea por encargo de funciones o promociones a través de concursos, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.



Korandi

[Handwritten signatures]



10

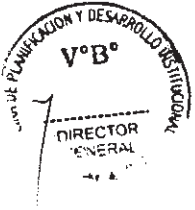
10



3.2 Actividades de Capacitación a Desarrollar

Las actividades de capacitación a desarrollar se están considerando en las siguientes temáticas:

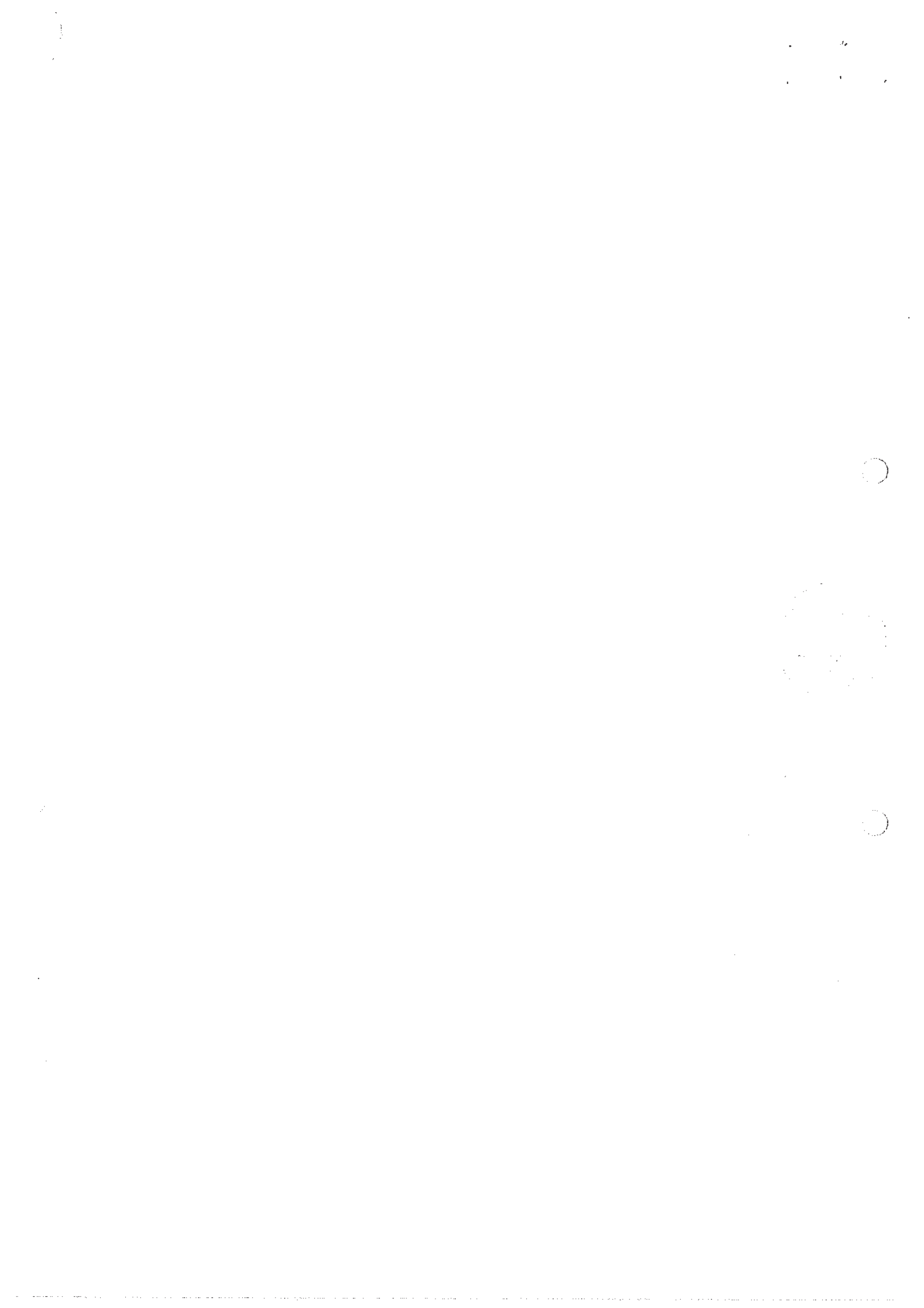
- Gestión pública
- Competencias conductuales
- Gestión por resultados
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: administración y organización.
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: comercio exterior
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: cuarentena vigilancia y control.
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: desarrollo de competencias de gestión y personales
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: diagnóstico de plagas y enfermedades
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: formación bilingüe
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: informatización
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: inocuidad agroalimentaria.
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: insumos agropecuarios.
- Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: producción orgánica.
- Talleres en equipos de alto rendimiento
- Talleres en sistemas de gestión de calidad.



Handwritten signature

Handwritten signature

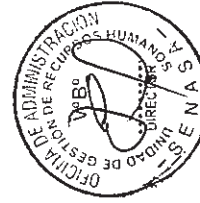
Handwritten signature



ANEXOS :

Anexo N° 01 : Presupuesto de Capacitación

Acciones de capacitación – Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto
Gestión pública	Afianzar en los colaboradores los conceptos y metodologías respecto a los sistemas administrativos del estado	Personal de Dirección, gerentes de UGB y personal a cargo de los sistemas administrativos	S/.350.000.00
Competencias conductuales	Mejorar el desempeño promedio de los colaboradores en la competencia.	Cuartil inferior en la calificación de la proactividad en la evaluación del desempeño.	S/.60.000.00
Gestión por resultados	Incorporar en los colaboradores la cultura de gestión por resultados.	Personal de Dirección, gerentes de UGB y personal a cargo de los sistemas administrativos.	S/.80.000.00
Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: Administración y organización		Personal encargado de realizar actividades relacionadas con la administración y organización con énfasis en los órganos de apoyo y asesoramiento.	S/.150.000.00
Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: Comercio exterior		Personal encargado de realizar actividades relacionadas con el comercio exterior con énfasis en las áreas de cuarentena.	S/.10.000.00
Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: Cuarentena vigilancia y control		Personal encargado de realizar actividades relacionadas con la cuarentena vigilancia y control de plagas y enfermedades.	S/.500.000.00
Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: Desarrollo de competencias de gestión y personales.	Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo.	20% del personal del SENASA.	S/.50.000.00
Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: Diagnóstico de plagas y enfermedades		Personal de los laboratorios de diagnóstico.	S/.30.000.00
Competencias técnicas de las áreas de gestión del SENASA: Formación bilingüe.		Personal con brecha en cumplimiento del Perfil del puesto en idiomas.	S/.20.000.00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

Competencias técnicas de las Áreas de Gestión del SENASA: Informatización.		Personal con brecha en cumplimiento del perfil del puesto en informática	S/.20.000.00
Competencias técnicas de las Áreas de Gestión del SENASA: Inocuidad Agroalimentaria.	Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo.	Personal encargado de realizar actividades relacionadas con la inocuidad Agroalimentaria.	S/.50.000.00
Competencias técnicas de las Áreas de Gestión del SENASA: Insumos Agropecuarios.		Personal encargado de realizar actividades Relacionadas con los temas de insumos agropecuarios.	S/.30.000.00
Competencias técnicas de las Áreas de Gestión del SENASA: Producción Orgánica.		Personal encargado de realizar actividades Relacionadas con los temas de producción Orgánica.	S/.30.000.00
Talleres de equipos de alto Rendimiento.	Desarrollar el sentido de colaboración y de participación de equipos de trabajo.	Énfasis en personal de Dirección, gerentes UBG y personal a cargo de sistemas Administrativos.	S/.70.000.00
Talleres en Sistemas de Gestión De Calidad.	Mejorar la calidad y eficacia en la gestión que realice cada trabajador.	Énfasis en personal que realiza actividades En el marco del alcance del sistema de Gestión de calidad del SENASA	S/.50.000.00
Total presupuesto aproximado			S/. 1,500.000.00



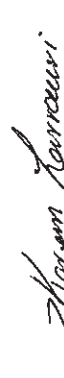
Ing. José Percy Barrón López
Director General de la OPDI



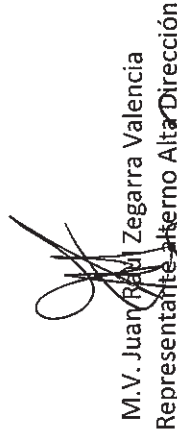
Sr. Eriberto Huamán Pitico
Director de la UGRH - Secretario



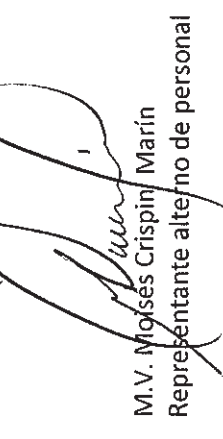
CPC. Jaime Suasnabar Mayandia
Director General (e) de la OAD
En representac. Alta Dirección



Eco. Karen Larrauri Cordero
Representante titular de personal



M.V. Juan Raúl Zegarra Valencia
Representante alterno Alta Dirección



M.V. Moises Crispin Marín
Representante alterno de personal



10/10/10