



Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 013-2015-OEFA/PCD

Lima, 30 ENE. 2015

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señalan que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público establece las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP;

Que, el Numeral 6.1 del Acápito 6 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/CGDR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado está a cargo de un Comité cuya conformación es oficializada por el Titular de la Entidad;

Que, el Numeral 7 de la Directiva antes indicada establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP deberá ser validado por el Comité encargado de su elaboración, aprobado por el Titular de la Entidad y puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 042-2011-OEFA/PCD se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA correspondiente al período 2012-2016;

Que, por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 028-2011-OEFA/PCD, modificada por las Resoluciones de Presidencia del Consejo Directivo N° 074-2011-OEFA/PCD y N° 010-2014-OEFA/PCD se conformó el Comité de



elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA;

Que, conforme se desprende del Acta N° 004 del 28 de enero del 2015 el Comité ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del OEFA correspondiente al año 2015, así como ha solicitado su aprobación ante el Titular de la Entidad;

Que, mediante Memorando N° 091-2015-OEFA/SG del 30 de enero del 2015 la Secretaría General ha solicitado a este despacho aprobar el plan antes mencionado;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del OEFA correspondiente al año 2015 tiene por finalidad fortalecer y mejorar los conocimientos o competencias de los servidores que prestan servicios en la Entidad con el objeto de mejorar su desempeño y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en ese sentido, corresponde emitir el acto administrativo por medio del cual se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del OEFA anualizado para el año 2015;

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

De conformidad con lo dispuesto en el Literal t) del Artículo 15° del Reglamento de Organización y Funciones del OEFA, aprobado mediante Decreto Supremo N° 022-2009-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado anualizado para el año 2015 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA (www.oefa.gob.pe).

Artículo 3°.- Encargar a la Secretaría General la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado anualizado para el año 2015 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección electrónica: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.

Hugo Ramiro Gómez Apac
Presidente del Consejo Directivo
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA



ORGANISMO DE EVALUACIÓN
Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL
ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y
FISCALIZACIÓN AMBIENTAL
ANUALIZADO**

PDP 2015



San Isidro, enero de 2015.





ÍNDICE

PRESENTACIÓN

ASPECTOS GENERALES

- 
- 
- I.1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES
 - I.2. JUSTIFICACIÓN
 - I.3. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN
 - I.4. ALCANCE
 - I.5. RESPONSABILIDAD
 - I.6. MARCO LEGAL
 - I.7. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN
 - I.8. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

II. EVALUACIÓN

- 
- 
- II.1. FORMULACIÓN DEL PDP OEFA – 2015
 - II.2. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA
 - II.3. ACTIVIDADES
 - II.4. PRESUPUESTO
 - II.5. DESARROLLO POR COMPETENCIAS
 - II.6. INFRAESTRUCTURA
 - II.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

III. CAPACITACIÓN

IV. ANEXOS

PRESENTACIÓN

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA es un organismo público, técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Ministerio del Ambiente. Es el ente rector del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA), que tiene por finalidad articular las funciones de fiscalización ambiental a nivel nacional, regional y local.

Tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la legislación ambiental por parte de todas las personas naturales y jurídicas, así como supervisar y garantizar que las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización, control, potestad sancionadora y aplicación de incentivos en materia ambiental, a cargo de las diversas entidades de fiscalización ambiental (EFA), se realicen de forma independiente, imparcial, ágil y eficiente.

Debido a que estas actividades son de alta importancia para el desarrollo sostenible del país, el OEFA tiene la necesidad de contar con servidores capacitados e identificados con su visión de desarrollo, tomando en cuenta que, dentro del marco de las políticas de modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos adecuadamente capacitados, que respondan a las necesidades actuales.

En ese sentido, en el año 2014 (octubre), la Oficina de Administración –encargada de asegurar la unidad, racionalidad, eficiencia y eficacia de los procesos de administración de los recursos humanos– realizó el levantamiento de necesidades de capacitación, a través de diversas herramientas metodológicas. Esta información relevante ha servido de sustento para la elaboración del presente plan, el cual ha sido fortalecido con los aportes puntuales brindados por la Alta Dirección y mejorado a la fecha por los órganos de línea.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas está dirigido a los colaboradores del OEFA y tiene como objetivo principal servir como una guía de prioridades, demandas y necesidades a fin de que, con esta base, se lleven a cabo las acciones de formación que conlleven al logro de los objetivos de la organización, con la certeza de que la capacitación no es un gasto sino una inversión.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA es un organismo público, técnico y especializado que tiene la finalidad de asegurar el cumplimiento de la legislación ambiental por parte de todas las personas naturales y jurídicas.

VISIÓN

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) garantiza que las actividades económicas se desarrollen en el país en equilibrio con el derecho de las personas a gozar de un ambiente sano.

MISIÓN

Ejercer y promover una fiscalización ambiental efectiva que armonice el ejercicio de las actividades económicas y la protección del ambiente con el desarrollo sostenible.



I.2. JUSTIFICACIÓN

El OEFA reconoce la necesidad de desarrollar su capacidad de gestión con el fortalecimiento y desarrollo de sus recursos humanos. En ese sentido, basados en una política de mejora continua, la entidad se compromete como organización a lograr entre sus miembros actitudes y acciones que contribuyan con el desarrollo sectorial, regional y nacional.

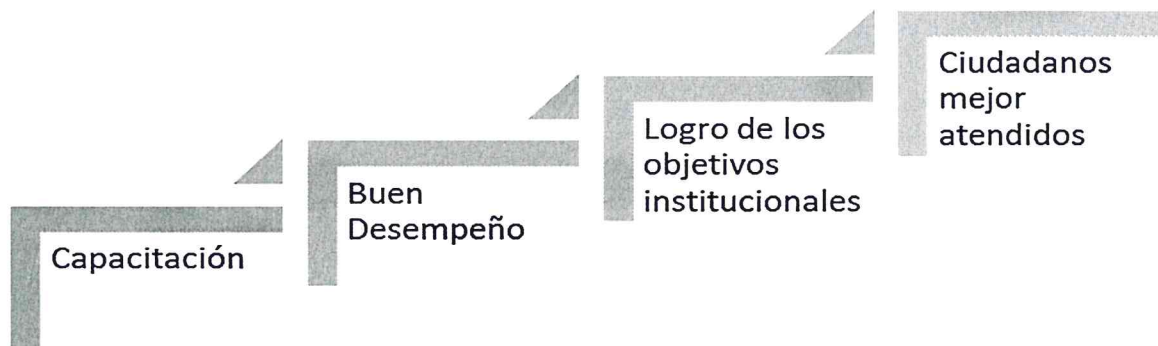
Asimismo, resulta de vital importancia fortalecer y desarrollar una serie de habilidades y conocimientos en los servidores de la entidad, basados en la identificación de las principales demandas de formación, así como la oferta existente para esas necesidades en el marco de las competencias técnicas que se identifican en cada área de la organización.

También, se tiene en consideración el impacto que tendrá el desarrollo y ejecución de un plan de capacitación que propicie la motivación y compromiso de los trabajadores con su puesto de trabajo.

Por ende, el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del OEFA - 2015 (en adelante, PDP OEFA - 2015) se formula teniendo como base las definiciones contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Manual de Organización y Funciones (MOF), las necesidades de capacitación de las áreas y los objetivos y estrategias de capacitación contenidos en el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas (2012-2016) del OEFA, aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 042-2011-OEFA/PCD.

I.3. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

En términos amplios la capacitación busca fortalecer y mejorar los conocimientos o competencias de los servidores públicos para su buen desempeño, y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.



Asimismo, el PDP OEFA - 2015 se encuentra alineado con el Objetivo N° 4 del Plan Estratégico Institucional 2013 – 2017: “Impulsar el desarrollo integral del capital humano de la institución”, del que tomamos tres (03) objetivos específicos y sus respectivos indicadores y metas conforme se detalla en el Anexo 1: “Objetivo Estratégico 4”.

- 4.1. Especializar al personal del OEFA en materia de gestión y fiscalización ambiental
- 4.3. Desarrollar e implementar un modelo de gestión por competencias
- 4.4. Capacitar al personal de acuerdo con los perfiles profesionales de la institución

Estos objetivos específicos requieren de un conjunto de estrategias que, de acuerdo con las metas anuales establecidas en el PEI y mediante los diversos instrumentos operativos, se plasman en el PDP OEFA - 2015.

I.4. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado está dirigido al fortalecimiento de las capacidades del personal que presta servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo.

En ese marco, el PDP OEFA - 2015 alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2010-PCM.

Por otro lado, es preciso señalar que el presente plan solo considera las capacitaciones que se llevarán a cabo en el país.






I.5. RESPONSABILIDAD

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas es responsable de visar el plan anualizado y presentarlo al titular para su aprobación, así como evaluar la procedencia de la propuesta de modificación presentada por el Área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración en los casos que corresponda.

La Oficina de Administración, a través de su Área de Recursos Humanos, es la responsable directa de elaborar y proponer el Plan de Desarrollo de las Personas al Comité. Asimismo, es responsable de la coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del PDP OEFA - 2015.

I.6. MARCO LEGAL

El PDP OEFA - 2015, tiene el siguiente marco legal:

- 
- 
- 
- a) Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público
 - b) Ley N° 29812 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015
 - c) Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral
 - d) Decreto Supremo N° 001-96-TR que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728
 - e) Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias
 - f) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias
 - g) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
 - h) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025
 - i) Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR - "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE
 - j) Resolución de Secretaría General N° 010-2013-OEFA/SG que aprueba los "Lineamientos para la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA"

I.7. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN



Para los efectos del presente plan, se ha considerado como principios de la capacitación los siguientes:

- a) Capacidad y responsabilidad de los trabajadores
- b) Imparcialidad y equidad
- c) No discriminación
- d) Especialización

I.8. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación del PDP OEFA - 2015 se encuentran alineados con los objetivos de capacitación del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas – OEFA 2012 - 2016, aprobado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 042-2011-OEFA/PCD. Dichos objetivos se detallan a continuación:

- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles y cuidado del medioambiente
- Contar con personal comprometido e identificado con la misión y visión de la institución
- Fortalecer una cultura institucional

Sobre la base de lo anterior y para una mejor organización en la formulación del presente PDP OEFA - 2015 se ha considerado tres (03) objetivos específicos de la capacitación, que, a su vez, se encuentran alineados con los objetivos específicos del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013 – 2017.

- Ampliar y profundizar los conocimientos en materia de gestión y fiscalización ambiental, a fin de fortalecer las competencias técnicas de los colaboradores del OEFA
- Ampliar y profundizar los conocimientos en diversas materias de acuerdo con los perfiles profesionales de la institución para impulsar un mejor rendimiento laboral
- Fortalecer el valor que aportan las personas y cada Área en el servicio al cliente interno y externo adoptando actitudes profesionales de servicio para una meta común: satisfacer las necesidades del ciudadano

II. EVALUACIÓN

II.1. FORMULACIÓN DEL PDP OEFA – 2015

El PDP OEFA - 2015 comprende, básicamente, la capacitación específica en lo que se considera necesario para el desempeño del personal de las áreas de la entidad. Esta propuesta de capacitación se orienta a la formulación y especialización de cuadros técnicos y debe tender a asegurar su efecto multiplicador al interior de la entidad.

La capacitación puede ser grupal o individual y responde a la oferta existente en el mercado, por lo que no es susceptible de ser ejecutada estrictamente de acuerdo con la programación, salvo cuando se trate de eventos periódicos. Asimismo, queda supeditada a la disponibilidad presupuestal y a la oportuna presentación de la información con la finalidad de que se puedan realizar los correspondientes trámites administrativos, en los plazos establecidos para las acciones de capacitación.

Del mismo modo, las actividades de capacitación, consideradas en el presente plan como necesidades individuales o grupales, podrán ser ejecutadas a través de programas a medida si en su oportunidad el presupuesto y la necesidad institucional así lo requieren.

El PDP OEFA - 2015 garantiza que las acciones de capacitación a desarrollar sean:

- ✓ Pertinentes: las que la entidad requiera para el logro de sus objetivos institucionales.
- ✓ Oportunas: que se ejecuten en el tiempo que se requiere.
- ✓ Eficientes: que aseguren los resultados esperados.

Para ello, se han tomado lo siguientes criterios de priorización:

- ✓ Se ha considerado un mínimo del 60% del presupuesto del PDP para financiar las acciones de capacitación dirigidas al personal de los órganos de línea.
- ✓ Se ha previsto un máximo del 14% del presupuesto del PDP para financiar actividades de capacitación no programadas.
- ✓ Se ha tomado en cuenta programas a medida en temas transversales, a fin de promover la participación de un mayor número de personas.

II.2. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

La Oficina de Administración, a través del Área de Recursos Humanos, efectuó de manera sistémica la identificación de las necesidades estratégicas de capacitación del OEFA a nivel nacional, para lo cual se emplearon dos formatos de recolección de datos según la nueva metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en el curso “Capacitación en Entidades Públicas”:

- 1° Matriz de objetivos de acciones de capacitación (anexo 2); y,
- 2° Guía de entrevista para el levantamiento de información (anexo 3).

Asimismo, se identificaron las demandas de necesidades por etapas:

- a) Primera etapa: Taller con directores y jefes del OEFA

Este taller se llevó a cabo el 5 de noviembre del 2014 y tuvo el respaldo del Presidente del Consejo Directivo y de la Secretaría General, a través del Memorándum Múltiple N° 061-2014-OEFA/SG. Este taller tuvo como objetivo:

- La presentación de la mencionada metodología propuesta por SERVIR, y
- La revisión de cada uno de los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI 2013 – 2017) para determinar si existían acciones de capacitación vinculantes a los objetivos del PEI.

Para el desarrollo de este taller se utilizó la matriz de objetivos de acciones de capacitación.

- b) Segunda etapa: Entrevistas a profundidad al personal del OEFA

Esta etapa se llevó a cabo durante los meses de noviembre y diciembre del 2014 y tuvo el respaldo de la Secretaría General, a través del Memorándum Circular N° 068-2014-OEFA/SG, dirigido a los subdirectores, coordinadores y responsables de cada Área. Las entrevistas tuvieron como objetivo priorizar las necesidades de capacitación enviadas por cada Área de manera escrita.

Durante esta etapa, se realizaron un total de veinticuatro (24) entrevistas, utilizándose para ello la Guía de entrevista para el levantamiento de información.

Como resultado del diagnóstico de necesidades estratégicas de capacitación se han establecido las acciones de capacitación, el nivel de la necesidad (individual, grupal, desempeño u organizacional), nivel de evaluación (reacción, aprendizaje o aplicación) y el tipo de necesidad institucional (cierre de brechas, cumplir con normas o apoyar objetivos estratégicos). La información respectiva se detalla en el anexo 4 del presente plan.

II.3. ACTIVIDADES

Para determinar las actividades de capacitación que integran el PDP OEFA – 2015, se ha priorizado acciones carácter grupal; sin embargo, no se excluyen aquellos requerimientos que se presenten en función de la coyuntura nacional y/o desempeño institucional del sector.

Las tareas a realizar para ejecutar dichas acciones de capacitación son las siguientes:

- Coordinar en forma personalizada y directa con instituciones y profesionales de prestigio sobre temas de capacitación relacionados con el quehacer institucional del OEFA
- Maximizar la utilización de los recursos económicos asignados al PDP OEFA - 2015
- Estar en permanente contacto con los requerimientos de mejoramiento de las competencias del personal profesional y técnico de las áreas, a efecto de canalizar adecuada y proporcionalmente los recursos de capacitación
- Supervisar y verificar que los eventos de capacitación se desarrollen de acuerdo con lo programado
- Difundir al personal, en forma apropiada y oportuna, las ofertas de capacitación



II.4. PRESUPUESTO

El PDP OEFA - 2015 cuenta con una disponibilidad presupuestal de S/. 754 000,00 (setecientos cincuenta y cuatro mil con 00/100 nuevos soles), de acuerdo con el Presupuesto Institucional Modificado – PIM del OEFA¹.

II.5. DESARROLLO POR COMPETENCIAS

Para aplicar capacitación por competencias en el PDP OEFA – 2015, es necesario unificar los siguientes conceptos:

- Desde la perspectiva social, la competencia es la capacidad de solucionar problemas de manera eficaz y eficiente en un tiempo determinado.
- Desde la perspectiva pedagógica, la competencia es la capacidad de resolver problemas utilizando el conocimiento, desde tres perspectivas recíprocas:
 - ✓ **Saber** (organización y sistematización de ideas)
 - ✓ **Saber hacer** (secuenciación ordenada de una para una resolución práctica)
 - ✓ **Saber ser** (demostración de actitudes y valores positivos)

¹ Mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 173-2014-OEFA/PCD del 31 de diciembre del 2014, se aprobó el Presupuesto Institucional de Apertura del OEFA para el año 2015. Asimismo, mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 007-2015-OEFA/PCD, del 14 de enero del 2015, se aprobó la incorporación de mayores fondos públicos en el presupuesto institucional del OEFA.

Para el desarrollo del presente plan, se ha organizado las capacitaciones por competencias, describiendo las capacidades a alcanzar en el proceso y culminación de la capacitación, las cuales responden a los objetivos planteados.

II.6. INFRAESTRUCTURA

De acuerdo con lo programado, los cursos, especializaciones, programas a medida, entre otros, serán impartidos por instituciones externas especializadas en dichas materias y en los locales definidos por ellas.

Asimismo, se prevé que los programas a medida sean impartidos en las instalaciones del OEFA para mayor comodidad de los capacitados. Para ello, la institución cuenta con un auditorio con capacidad de treinta (30) a treinta y cinco (35) personas.

II.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El presente plan será evaluado trimestralmente, a fin de analizar el logro de los objetivos propuestos y el impacto de estas para reajustar o retroalimentar el proceso de capacitación de ser necesario. Esta evaluación tiene la finalidad de:

- Determinar si la capacitación produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los trabajadores; y,
- Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas del OEFA.

Todas las acciones de capacitación serán evaluadas por reacción y satisfacción, aplicándose de forma adicional aprendizaje o aplicación:

NIVELES DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN	MÉTODO
Reacción y satisfacción	Mide la satisfacción de los participantes que llevan el programa.	Encuesta de satisfacción. Permitirá conocer la percepción de los participantes respecto de la calidad de lo que reciben de manera inmediata, así como predecir si van a aplicar lo aprendido.
Aprendizaje	Mide si los participantes aprendieron los objetivos de formación del programa.	Evaluación progresiva de los conocimientos que se llevan en la capacitación. Se aplicará una prueba de entrada y una prueba de salida.
Aplicación	Mide que los participantes plasmen lo aprendido en el ámbito laboral. Esta evaluación se realiza luego de dos a tres meses de concluido el programa.	Se les pedirá a los participantes que realicen un plan de trabajo y se evaluará el cumplimiento del mismo.

III. CAPACITACIÓN

El PDP OEFA - 2015 comprende los eventos de capacitación que serán ejecutados con la disponibilidad presupuestal aprobada. Para ello, se han definido las acciones de capacitación, los objetivos, los participantes, el cronograma y el presupuesto asignado, los cuales se detallan en el anexo 5 del presente plan.

IV. ANEXOS

- 4.1. ANEXO N° 1 : Alineación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2015, al Plan Estratégico Institucional - PEI 2013-2017.
- 4.2. ANEXO N° 2 : Matriz de Objetivo por Acciones de Capacitación.
- 4.3. ANEXO N° 3 : Guía de Entrevista para el Levantamiento de Información.
- 4.4. ANEXO N° 4 : Cuadro de Resultados de la Evaluación Diagnóstica.
- 4.5. ANEXO N° 5 : Cuadro Anual de Capacitación.



ALINEACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP 2015, AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL - PEI 2013-2017

OBJETIVO N° 4 DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2013 - 2017						
IMPULSAR EL DESARROLLO INTEGRAL DEL CAPITAL HUMANO DE LA INSTITUCIÓN						
OBJETIVO ESPECÍFICOS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2013 -2017	INDICADOR	META (Unidad de Medida)	METAS		OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN 2015	
			PROPUESTA	PROGRAMADA (*)		
4.1. ESPECIALIZAR AL PERSONAL DEL OEFA EN MATERIA DE GESTIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL	Incremento promedio del número de horas de capacitación al personal por trabajador	Horas	15	--	AMPLIAR Y PROFUNDIZAR LOS CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE GESTIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL A FIN DE FORTALECER LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS COLABORADORES DEL OEFA.	
4.3. DESARROLLAR E IMPLEMENTAR UN MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Personal Entrenado	Personal Capacitado	--	107	AMPLIAR Y PROFUNDIZAR LOS CONOCIMIENTOS EN DIVERSAS MATERIAS DE ACUERDO A LOS PERFILES PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN A FIN DE IMPULSAR UN MEJOR RENDIMIENTO LABORAL.	
4.4. CAPACITAR AL PERSONAL DE ACUERDO CON LOS PERFILES PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN	Personal capacitado en programas de especialización	Personal capacitado	200	1036	FORTALECER EL VALOR QUE APORTAN LAS PERSONAS Y CADA ÁREA EN EL SERVICIO AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO ADOPTANDO ACTITUDES PROFESIONALES DE SERVICIO PARA UNA META COMÚN: SATISFACER LAS NECESIDADES DEL CLIENTE.	


(*) La meta programada en cada eje corresponde al ratio de 2:5 cursos por cada colaborador. El ratio se ha calculado considerando 488 personas bajo el régimen CAS y 3 bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, según reporte de Recursos Humanos al 29 de enero de 2015.



ANEXO N° 2

MATRIZ DE OBJETIVOS POR ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Nombre de la Entidad	
Área	
Analistas	Fecha (dd/mm/aaaa)

Nombre de las Acciones de Capacitación que contribuyen con el logro de objetivos. 	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS / OPERATIVOS					
	A	B	C	D	E	F
1						
2						
3						
4						
5						

1= énfasis primario

2= énfasis secundario

Raciocinio: Breve explicación de por qué la acción de capacitación propuesta, contribuye con el logro del objetivo.

CELDAS	
A1	
A2	
A3	



ANEXO N° 3

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

En la entrevista se analizarán los siguientes tópicos:

- 1. Objetivos estratégicos:** identificar los grandes objetivos del Área y entender de qué manera aportan con los objetivos estratégicos institucionales.

Preguntas sugeridas:

- Por favor describame cuáles son los objetivos estratégicos de su Área para el siguiente período.
- ¿De qué manera estos objetivos se relacionan con los objetivos estratégicos de la institución?
- ¿Cuáles son los grandes retos o desafíos que su Área debe enfrentar?

- 2. Planes de acción:** las principales actividades que se piensan ejecutar en cada objetivo para lograrlo. En esta parte hay que indagar por la acciones de capacitación que pudieran apalancar el logro de los objetivos descritos.

Preguntas sugeridas:

- Coménteme las acciones claves que piensa efectuar en cada uno de los objetivos descritos.
- ¿Considera que se requieren acciones de capacitación para el logro de los objetivos? ¿Sí? ¿Por qué?
- ¿Cuál sería el nombre preliminar del programa de capacitación que plantea para el logro del objetivo?

- 3. Indicadores y metas:** cómo se miden los objetivos, cuáles son los indicadores y las metas previstas.

Preguntas sugeridas:

- ¿Cuáles son los indicadores para medir los objetivos descritos?
- ¿Ha establecido metas para estos indicadores? ¿Cuáles son?
- ¿Qué indicador o evidencia demostrará la consecución del objetivo?
- ¿Cuál es plazo máximo para lograr cada objetivo?

Nota. Esta parte de la entrevista sirve para determinar el tipo de indicador asignado al objetivo y con esto identificar el posible nivel de evaluación del curso: aplicación o impacto.

- 4. Datos preliminares de la acción de capacitación:** usando la ficha de datos preliminares del programa, pedir al entrevistado que ofrezca la información básica.

Nota. Este punto se indaga hacia el final de la entrevista una vez identificadas las acciones de capacitación.

- 5. Prioridades, proyectos y brechas a cubrir en el Área:** indagar al entrevistado por prioridades, proyectos, cambios o brechas del Área que pueden ser apalancados con acciones de capacitación.

Preguntas sugeridas:

- Aparte de los objetivos que me comentó ¿existen o se avizoran prioridades, proyectos o cambios estructurales, funcionales o tecnológicos que demandarán acciones de capacitación?
- ¿Hay alguna brecha importante en los resultados del Área que pudieran ser resueltas con el concurso de acciones de capacitación?
- ¿Qué temas están pendientes de ejecutar en su Área / departamento y que pueden requerir de acciones de capacitación?



6. Principales brechas del equipo de trabajo: en este punto se analizan las necesidades formativas del equipo de trabajo e incluso de personas concretas y la relación de estas necesidades con los requerimientos del desempeño.

Preguntas sugeridas:

- a) Desde su punto de vista ¿qué habilidades, conocimientos y competencias necesita su equipo reforzar? ¿Por qué?
- b) ¿Hay algún tema donde su equipo de trabajo necesite ser capacitado? ¿Por qué considera que es una necesidad y cómo se relaciona esto con las necesidades del Área?

7. Expectativas respecto al proceso de DNC: indagar al gerente cuáles son sus expectativas respecto al proceso de capacitación en la institución, cuáles son los puntos fuertes y débiles, y qué sugerencias tiene.

Preguntas sugeridas:

- a) ¿Qué expectativas tiene usted del proceso de capacitación en la institución?
- b) ¿De qué manera espera usted que la capacitación beneficie a su Área?
- c) ¿Qué recomendaciones haría usted para mejorar el proceso de capacitación en la institución?
- d) ¿Tiene usted alguna pregunta adicional o comentario que desee realizar respecto al tema que hemos abordado?

En la entrevista o en las reuniones con las Áreas se pueden agregar otros puntos de indagación que aborden otras necesidades institucionales que justifican la realización de acciones de capacitación. Específicamente se puede indagar:

- Programas de certificación para cargos claves (A2).
- Posibles tendencias en el entorno de la institución que pudieran inducir cambios estructurales, funcionales, posicionales, legales y tecnológicos, y donde las acciones de capacitación pueden jugar un papel importante para lograr el cambio o la adaptación de la institución a los nuevos entornos o escenarios (A3).
- Cambios previstos a nivel de tecnologías, métodos, procedimientos, herramientas, etc., y que generarán necesidades de capacitación en el personal (C1).
- Análisis de requerimientos legales y normativos que demandarán la capacitación del personal (D1).



CUADRO DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA					
TEMÁTICA: DIVERSOS PERFILES PROFESIONALES					
ACCIONES DE CAPACITACIÓN		NIVEL	NIVEL DE EVALUACIÓN	TIPO DE REQUERIMIENTO	
N°	TIPO	NOMBRE	INDIVIDUAL/ GRUPAL/ ORGANIZACIÓN/	APRENDIZAJE/ APLICACIÓN/	CIERRE DE BRECHAS/ CUMPLIR CON NORMAS/ APOYAR OBJETIVOS ESTRATEGICOS/
1	Diplomado	Gestión y retención de Talento Humano	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
2	Curso	Gestión de Tesorería Gubernamental	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
3	Curso	Ejecución y Cobranza Coactiva	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
4	Diplomado	Gestión de Documentos y Tecnologías para Archivos	Individual	Aprendizaje	Cerrar brechas
5	Curso	Trámite Documentario y Archivos	Individual	Aprendizaje	Cerrar brechas
6	Curso	Contrataciones del Estado	Grupal	Aprendizaje	Cumplir con leyes
7	Curso	Gestión de riesgos y control interno	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
8	Diplomado	Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública - SNIP	Individual	Aplicación	Cerrar brechas
9	Diplomado	Gerencia de Proyectos	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
10	Especialización	Gestión de la Calidad	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
11	Curso	Metodologías aplicadas al modelamiento y desarrollo de software	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
12	Curso	Desarrollo de aplicaciones móviles	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
13	Curso	Administración de Redes y Servicios	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
14	Curso	Video Digital II	Individual	Aplicación	Cerrar brechas
15	Curso	Creative Master Marketing y Comunicación Digital	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
16	Curso	Curso: Diseño de páginas web	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas



CUADRO DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

TEMÁTICA: GESTIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

ACCIONES DE CAPACITACIÓN		NIVEL	NIVEL DE EVALUACIÓN	TIPO DE REQUERIMIENTO
N°	TIPO	NOMBRE	INDIVIDUAL/ GRUPAL/ ORGANIZACIÓN/	CIERRE DE BRECHAS/ CUMPLIR CON NORMAS/ APOYAR OBJETIVOS ESTRATEGICOS/
1	Diplomado	Análisis, Prevención y Gestión de Conflictos Socio-ambientales	Individual	Cerrar brechas
2	Diplomado	Regulación y Fiscalización Ambiental	Grupal	Cerrar brechas
3	Especialización	Derecho Minero	Grupal	Cerrar brechas
4	Curso	Consulta y participación ciudadana en la Gestión de los Recursos Naturales	Grupal	Cerrar brechas
5	Especialización	Gestión Minera	Grupal	Cerrar brechas
6	Diplomado	Economía Ambiental	Grupal	Cerrar brechas
7	Especialización	Monitoreo ambiental para suelo, aire, agua, ruido, meteorología y modelos de dispersión	Grupal	Cerrar brechas
8	Curso	Bio-remediación	Individual	Cerrar brechas
9	Curso	Toxicología Ambiental	Grupal	Cerrar brechas
10	Curso	Instrumentos de Gestión Ambiental, aspectos legales	Grupal	Cumplir con leyes
11	Curso	Sistema de Información Geográfica ArcGIS	Grupal	Cerrar brechas
12	Especialización	Fiscalización y Auditoría Ambiental	Individual	Cerrar brechas
13	Curso	Autocad	Grupal	Cerrar brechas
14	Curso	Gestión y manejo de Aguas Residuales	Grupal	Cerrar brechas
15	Especialización	Derecho Ambiental	Grupal	Cerrar brechas
16	Especialización	Gestión Ambiental e Impacto Ambiental	Grupal	Cerrar brechas



CUADRO DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA					
TEMÁTICA: DIVERSOS PERFILES PROFESIONALES					
ACCIONES DE CAPACITACIÓN		NOMBRE	NIVEL	NIVEL DE EVALUACIÓN	TIPO DE REQUERIMIENTO
N°	TIPO		INDIVIDUAL/ GRUPAL/ ORGANIZACIÓN/	APRENDIZAJE/ APLICACIÓN/	CIERRE DE BRECHAS/ CUMPLIR CON NORMAS/ APOYAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS/
17	Curso	Organización de Eventos	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
18	Diplomado	Comunicación Corporativa	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
19	Curso	Balanced Scorecard y Mapas Estratégicos	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
20	Curso	Control Gubernamental	Grupal	Aplicación	Cumplir con normas
21	Curso	Normas Internacionales de Contabilidad y Tributación - Normas Internacionales de Contabilidad - NIFF y NIC SP	Grupal	Aprendizaje	Cumplir con normas
22	Curso	Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
23	Especialización	Contabilidad Gubernamental	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
24	Curso	Actualización Tributaria (Impuestos, Retención, Percepción, Detracción, etc.)	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
25	Curso	Control Preventivo	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
26	Curso	Gestión de planillas y legislación laboral	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
27	Programa	Gestión Pública	Organizacional	Aprendizaje	Cerrar brechas
28	Diplomado	Gestión Pública	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
29	Programa	Gestión de los sistemas administrativos del Sector Público (SIGA - SIAF - SEACE)	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
30	Curso	Planeamiento Estratégico	Grupal	Aprendizaje	Cerrar brechas
31	Programa	Excel (Intermedio – Avanzado)	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas
32	Curso	Técnicas de Redacción Efectiva	Grupal	Aplicación	Cerrar brechas

SECRETARÍA GENERAL
ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO
ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

COORDINACIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN
ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL

CUADRO DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA				
TEMÁTICA: DIVERSOS PERFILES PROFESIONALES				
ACCIONES DE CAPACITACIÓN		NIVEL	NIVEL DE EVALUACIÓN	TIPO DE REQUERIMIENTO
N°	TIPO	NOMBRE	INDIVIDUAL/ GRUPAL/ ORGANIZACIÓN/	CIERRE DE BRECHAS/ CUMPLIR CON NORMAS/ APOYAR OBJETIVOS ESTRATEGICOS/
33	Curso	Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupal	Aplicación Cerrar brechas
34	Programa	Derecho Administrativo	Grupal	Aprendizaje Cerrar brechas
35	Curso	Archivística y Gestión Documental	Grupal	Aprendizaje Cerrar brechas
36	Curso	Elaboración de herramientas de gestión e indicadores	Organizacional	Aprendizaje Cerrar brechas

CUADRO DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA				
TEMÁTICA: SERVICIO AL CIUDADANO				
ACCIONES DE CAPACITACIÓN		NIVEL	NIVEL DE EVALUACIÓN	TIPO DE REQUERIMIENTO
N°	TIPO	NOMBRE	INDIVIDUAL/ GRUPAL/ ORGANIZACIÓN/	CIERRE DE BRECHAS/ CUMPLIR CON NORMAS/ APOYAR OBJETIVOS ESTRATEGICOS/
1	Programa	Fortalecimiento de valores	Organizacional	Aplicación Ap. Obj. Estratégicos
2	Curso Taller	Calidad de Servicio y Atención al Cliente	Organizacional	Aplicación Ap. Obj. Estratégicos
3	Programa	Asistente de Gerencia Administrativa	Grupal	Aplicación Cerrar brechas



ANEXO N° 5

CUADRO ANUAL DE CAPACITACIÓN													
OBI. GEN. (*)	ACCION DE CAPACITACIÓN		OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		PARTICIPANTES		PRESUPUESTO			CRONOGRAMA POR TRIMESTRE			
	TIPO	NOMBRE	COMPETENCIA A ALCANZAR AL TERMINO DE LA CAPACITACIÓN	ÁREA	CANTIDAD	TOTAL INVERSIÓN	CU	Q	I	II	III	IV	
	Diplomado	Especialización en Análisis, Prevención y Gestión de Conflictos Socioambientales	Analicen los conflictos socioambientales e implementen estrategias apropiadas de prevención y gestión de conflictos a fin de generar condiciones sociales adecuadas.	DS	1	6,460	6,460	1					
	Diplomado	Regulación y Fiscalización Ambiental	Identifiquen las capacidades específicas con los que cuenta la OEFA en materia de fiscalización ambiental.	CGPNJI DFSAI TFA	3	7,920	7,920	1					
	Especialización	Derecho Minero	Conocen y comprenden la regulación normativa para tratar los principales impactos sobre los recursos naturales y ambientales que aparecen por el desarrollo de operaciones mineras.	CGPNJI CGDJ TFA	6	3,600	1,800	2					
	Curso	Consulta y participación ciudadana en la Gestión de los Recursos Naturales	Analicen los derechos de los pueblos indígenas y de la población local para plantear soluciones efectivas a los conflictos socioambientales en la gestión de los recursos naturales.	DS	3	1,200	400	3					
	Especialización	Gestión Minera	Conocen y aplican distintas herramientas (tradicionales y modernas) que conforman la gestión de las distintas áreas de una compañía minera	DS DFSAI DE	5	14,700	7,350	2					
	Diplomado	Economía Ambiental	Conocen y aplican nuevas herramientas para la administración de los recursos naturales con la finalidad de contribuir con el diseño y evaluación de las normas y políticas ambientales del país.	DFSAI TFA CGPNJI	8	22,000	4,400	5					
	Especialización	Monitoreo ambiental para suelo, aire, agua, ruido, meteorología y modelos de dispersión	Conocen los procedimientos de monitoreo de la calidad de los recursos naturales para prevenir contaminaciones e incumplimientos de las normas ambientales.	DS DE	13	36,250	7,250	5					
	Curso	Bio-remediación	Conocen técnicas innovativas para la remediación de espacios contaminados de acuerdo a los nuevos estándares de calidad en suelos.	DS	1	800	800	1					
	Curso	Toxicología Ambiental	Conocen a profundidad las acciones de los diversos tóxicos ambientales para comprender los riesgos, exposición y consecuencias de los contaminantes.	DS	3	4,500	1,500	3					



CUADRO ANUAL DE CAPACITACIÓN												
OBI. GEN. (*)	ACCION DE CAPACITACIÓN		OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES		PRESUPUESTO			CRONOGRAMA POR TRIMESTRE			
	TIPO	NOMBRE		COMPETENCIA A ALCANZAR AL TERMINO DE LA CAPACITACIÓN	ÁREA	CANTIDAD	TOTAL INVERSIÓN	CU	Q	I	II	III
	Curso	Instrumentos de Gestión Ambiental: aspectos legales	Conocen los principales instrumentos de gestión ambiental de prevención en políticas y proyectos: Evaluación ambiental estratégica y Estudio de Impacto Ambiental.	DS	4	1,600	400	4				
	Curso	Sistema de Información Geográfica ArcGIS	Conocen el diseño y la estructura de la información geográfica.	DS	5	4,500	900	5				
	Especialización	Fiscalización y Auditoría Ambiental	Conocen y aplican las herramientas de auditoría y fiscalización ambiental.	DS	1	6,300	6,300	1				
	Curso	AUTOCAD	Dominan las herramientas de CAD en sus aplicaciones de ingeniería.	DS	3	690	230	3				
	Curso	Gestión y manejo de Aguas Residuales	Conocen los conceptos, el marco normativo y sistemas de tratamiento aplicables para las aguas residuales.	DS	24	11,550	11,550	24				
	Programa	Derecho Ambiental	Conocen y aplican la legislación ambiental peruana con la finalidad de minimizar riesgos por defectuosa interpretación de la ley.	TFA	10	1,700	850	2				
				DS		6,800	850	8				
				CGCCCS		1,733	1,733	1				
	Especialización	Gestión Ambiental e Impacto Ambiental	Conocen los principales instrumentos de gestión ambiental y de prevención en políticas y proyectos: Evaluación ambiental estratégica y Estudio de Impacto Ambiental.	DS	17	8,665	1,733	5				
				DFSAI		5,199	1,733	3				
				DE		13,864	1,733	8				
					107	S/. 276,321.00	S/. 117,882.00					
	Diplomado	Gestión y retención de Talento Humano	Formulen estrategias y tomen decisiones basadas en las mejores prácticas de gestión del talento humano a nivel institucional.	OA	2	14,000	7,000	2				
	Curso	Gestión de Tesorería Gubernamental	Administren los fondos públicos, cualquiera que sea la fuente de financiamiento y uso de los mismos, promoviendo la eficacia y eficiencia en un contexto de transparencia y responsabilidad fiscal.	OA	3	1,200	400	3				
	Curso	Ejecución y Cobranza Coactiva	Manejen criterios de procedimiento y ejecución para una efectiva recaudación desde la ejecutoria coactiva.	OA	6	1,800	300	6				
	Diplomado	Gestión de Documentos y Tecnologías para Archivos	Establecen y aplican criterios uniformes para el tratamiento técnico de los archivos.	SG (TD)	1	3,000	3,000	1				
	Curso	Trámite Documentario y Archivos	Establecen y aplican criterios uniformes para el tratamiento técnico de los archivos.	CTFPO	1	472	472	1				
	Curso	Contrataciones del Estado	Conocen y aplican la normativa de contrataciones en los procesos de selección y contratación estatal minimizando la presencia de irregularidades y las posibilidades de nulidad en la contratación de los servicios.	OA	15	11,550	11,550	15				



CUADRO ANUAL DE CAPACITACIÓN

OBI. GEN. (*)	ACCION DE CAPACITACIÓN		OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES		PRESUPUESTO			CRONOGRAMA POR TRIMESTRE				
	TIPO	NOMBRE		ÁREA	CANTIDAD	TOTAL INVERSIÓN	CU	Q	I	II	III	IV	
	Curso	Gestión de riesgos y control interno	Identifiquen y analicen los riesgos de cada proceso operativo para implementar controles internos que enfrenten con éxito un escenario competitivo.	SG OA	3	1,150 2,300	1,150 1,150	1 2					
	Diplomado	Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública - SNIP	Manejen las técnicas e instrumentos para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión en el marco del Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP	CGDCPE	1	2,850	2,850	1					
	Diplomado	Gerencia de Proyectos	Manejen eficientemente términos de alcance, tiempo, costo, riesgo, recursos humanos y calidad para gestionar exitosamente un proyecto.	OTI	3	5,100	1,700	3					
	Especialización	Gestión de la Calidad	Conocen los modelos de administración y las herramientas de mejoramiento continuo de la calidad.	OTI	2	9,250	4,625	2					
	Curso	Metodologías aplicadas al modelamiento y desarrollo de software	Implementen técnicas aplicadas al desarrollo de software acorde con las nuevas tendencias tecnológicas.	OTI	4	7,000	1,750	4					
	Curso	Desarrollo de aplicaciones móviles	Diseñen y desarrollen las aplicaciones para entornos móviles utilizando tecnologías estándares y multiplataforma.	OTI	2	4,144	2,072	2					
	Curso	Administración de Redes y Servicios	Den soluciones y proponga planteamientos para la correcta administración de los medios de comunicación: inventario de software y hardware entre otros.	OTI	2	1,830	915	2					
	Curso	Video Digital II	Convierten una filmación cotidiana en arte, reforzando la importancia de la dirección, planos, encuadres, ejes y las unidades narrativas.	OCAC	1	1,050	1,050	1					
	Curso	Creative Master Marketing y Comunicación Digital	Integran contenidos, sitio web, SEO, SEM, Adwords, email marketing, redes sociales, RSS y otros para elaborar una sólida estrategia de marketing digital que cumpla con los objetivos de la institución.	OCAC	1	1,050	1,050	1					
	Curso	Curso Diseño de páginas web	Crea sitios mediante la aplicación de estilos HTML5-CSS3 (audio y video) para que sean atractivos y funcionen adecuadamente en los navegadores más populares del mercado.	OCAC	1	710	710	1					
	Curso	Organización de Eventos	Conocen sobre la planificación y ejecución de la realización de eventos.	OCAC OA	6	600 1,200	300 300	2 4					
	Diplomado	Comunicación Corporativa	Desarrollen estrategias de comunicación que fortalezcan la identidad y la imagen de la organización.	OCAC OA	2	8,805 8,805	8,805 8,805	1 1					



CUADRO ANUAL DE CAPACITACIÓN												
OBI. GEN. (*)	ACCION DE CAPACITACIÓN		OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES		PRESUPUESTO		CRONOGRAMA POR TRIMESTRE				
	TIPO	NOMBRE		ÁREA	CANTIDAD	TOTAL INVERSIÓN	CU	Q	I	II	III	IV
	Curso	Balanced Scorecard y Mapas Estratégicos	Gestionen la información a través de herramientas tecnológicas de monitoreo.	OPP	2	1,000	500	2				
	Curso	Control Gubernamental	Diseñen, estructuren e implementen un sistema de control interno para responder frente al control gubernamental	OPP	1	1,530	1,530	1				
	Curso	Normas Internacionales de Contabilidad y Tributación - Normas Internacionales de Contabilidad - NIFF y NIC SP	Apliquen las normas en la presentación de los estados financieros y su impacto tributario	OA	1	3,100	3,100	1				
	Curso	Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil	Conocen y analizan los procedimientos que deben seguir las entidades públicas para asumir la conducción del proceso de transición al nuevo régimen de Servicio Civil.	OA	4	1,880	470	4				
	Especialización	Contabilidad Gubernamental	Manejen herramientas que permitan efectuar una adecuada gestión contable.	OA	3	1,350	450	3				
	Curso	Actualización Tributaria (Impuestos, Retención, Percepción, Detracción, etc.)	Manejen herramientas que permitan efectuar una adecuada gestión contable.	OA	2	360	180	2				
	Curso	Control Preventivo	Manejen instrumentos de gestión que permitan ejercer un control previo para reducir los errores cometidos en el registro de operaciones administrativas.	OA	5	2,300	460	5				
	Curso	Gestión de planillas y legislación laboral	Analicen y apliquen el marco legal vigente con el objetivo de minimizar riesgos por defectuosa interpretación de la ley.	OA	4	3,200	800	4				
	Programa	Gestión Pública	Manejen los conceptos modernos de gestión y uso de las herramientas de administración y gestión pública.	PCD		23,100	11,550					
OAJ												
OA				30								
OPP												
OTROS												
	Diplomado	Gestión Pública	Manejen los conceptos modernos de gestión y uso de las herramientas de administración y gestión pública.	SG	1	5,000	5,000	1				



CUADRO ANUAL DE CAPACITACIÓN												
OBI. GEN. (*)	ACCION DE CAPACITACIÓN		OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		PARTICIPANTES		PRESUPUESTO		CRONOGRAMA POR TRIMESTRE			
	TIPO	NOMBRE	COMPETENCIA A ALCANZAR AL TERMINO DE LA CAPACITACIÓN	ÁREA	CANTIDAD	TOTAL INVERSIÓN	CU	Q	I	II	III	IV
2	Programa	Gestión de los sistemas administrativos del Sector Público (SIGA - SIAF - SEACE)	Determinen líneas de acción para optimizar los recursos financieros bajo criterios de productividad y eficiencia.	TFA	90	34,650	11,550	1				
				OCAC				1				
DS	1											
CGODES	20											
OA	30											
OTROS	37											
	Curso	Planeamiento Estratégico	Conocen y usan herramientas metodológicas de planificación estratégica para alcanzar los objetivos institucionales.	SG	30	11,550	11,550	2				
DS				1								
CGODES				1								
OA				2								
OPP				10								
OTROS				14								
	Programa	Excel (Intermedio – Avanzado)	Grafican y representan información financiera usando las herramientas disponibles en excel para mejorar su competitividad laboral.	TFA	48	22,800	11,400	9				
DS				10								
DE				2								
CGODES				20								
CGCFA				1								
OA				6								
	Curso	Técnicas de Redacción Efectiva	Dominen y apliquen técnicas de redacción en la elaboración de documentos.	SG	90	34,650	11,550	5				
CGPNIJ				2								
CGDJ				5								
TFA				10								
CGODES				15								
OA				6								
				CGCFA				1				
DFSAI				8								
DE				13								
DS				23								
CGDCPE				2								



CUADRO ANUAL DE CAPACITACIÓN

OBI. GEN. (*)	ACCION DE CAPACITACIÓN		OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	PARTICIPANTES		PRESUPUESTO		CRONOGRAMA POR TRIMESTRE				
	TIPO	NOMBRE		ÁREA	CANTIDAD	TOTAL INVERSIÓN	CU	Q	I	II	III	IV
Programa	Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementen un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de sensibilizar y prevenir riesgos laborales.	CGDJ	560	46,200	11,550		6				
			CGCFA					2				
			CGDCPE					2				
			CGCCCS					2				
			CGIREA					1				
			CGODES					77				
			CGPNIJ					8				
			DE					25				
			DFSAI					57				
			DS					131				
			OA					119				
			OAJ					6				
			OCAC					24				
			OPP					12				
			OTI					25				
			OCI					7				
			PCD					7				
			SG					29				
			TFA					20				
			Programa					Derecho Administrativo	Actualicen y apliquen los conocimientos en temas procedimentales (en coincidencia con la regulación específica)	SG	60	23,100
CGPNIJ	5											
CGIREA	1											
CGDJ	1											
TFA	2											
DS	2											
OAJ	1											
OA	7											
DFSAI	3											
OTROS	37											
SG	1											
SG (TD)	4											
DS	2											
DE	2											
CGODES	15											
OA	6											
Curso	Archivística y Gestión Documental	Establezcan y aplican criterios uniformes para el tratamiento técnico de los archivos.	DS	30	11,450	11,450		2				
			DE					2				
CGODES	15											
OA	6											



LEYENDA SIGLAS

SIGLAS	NOMBRE
PCD	Presidencia del Consejo Directivo
SG	Secretaría General
SG (TD)	Secretaria General – Trámite Documentario
DS	Dirección de Supervisión
DE	Dirección de Evaluación
DFSAI	Dirección de Fiscalización, Sanción y Aplicación de Incentivos
TFA	Tribunal de Fiscalización Ambiental
OPP	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
OAJ	Oficina de Asesoría Jurídica
OA	Oficina de Administración
OCAC	Oficina de Comunicaciones y Atención al Ciudadano
OTI	Oficina de Tecnologías de la Información
OCI	Órgano de Control Institucional
CGPNIJ	Coordinación General de Proyectos Normativos e Investigación Jurídica
CGDCPE	Coordinación General de Diseño y Control de Proyectos Estratégicos
CGDJ	Coordinación General de Defensa Jurídica
CGODES	Coordinación General de Oficinas Desconcentradas
CGCCCS	Coordinación de Gestión de Conflictos y de Cumplimiento de Compromisos Socioambientales
CGCFA	Coordinación General de Capacitación en Fiscalización Ambiental
CGIREA	Coordinación General de Integridad, Responsabilidad, Ética y Anticorrupción
CGSINADA	Coordinación General del Servicio de Información Nacional de Denuncias Ambientales
CTFPO	Comisión de Transferencia de Funciones de Produce al OEFA



