



Resolución Jefatural N° 065-2015-SENACE/J

Lima, 14 de setiembre de 2015

VISTO: El Informe N° 040-2015-SENACE-SG/OA de la Oficina de Administración del 21 de agosto de 2015; el Informe N° 121-2015-SENACE/SG/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del 28 de agosto de 2015; y, el Informe N° 080-2015-SENACE/SG-OAJ del 28 de agosto de 2015 de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, a través de la Ley N° 29968, se crea el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE, como Organismo Público Técnico Especializado, con autonomía técnica y personería jurídica de derecho público interno, constituyéndose en pliego presupuestal, adscrito al Ministerio del Ambiente y encargado de revisar y aprobar los Estudios de Impacto Ambiental detallados (EIA-d) regulados en la Ley N° 27446 - Ley del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental, y sus normas reglamentarias;

Que, por Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de desarrollar profesional, técnica y moralmente al personal que lo conforma, lo que contribuye a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos; constituyéndose, en tal sentido, en una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados;

Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM (en adelante, **el Reglamento**), dispone 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 (en adelante, **SERVIR**), de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, el Numeral 6.1 de la 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 (en adelante, **la Directiva**), dispone que la elaboración del PDP está a cargo de un Comité cuya conformación es oficializada por el Titular de la Entidad;

Que, asimismo, el Numeral 7 de la Directiva establece que el PDP anualizado debe ser validado por el Comité, aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, por Resolución Jefatural N° 011-2015-SENACE/J del 4 de febrero de 2015, se oficializó la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE (en adelante **el Comité**);

Que, mediante comunicaciones del 7 de abril y 4 setiembre de 2015, SERVIR —en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos y del Sistema de la Capacitación para el Sector Público— ha recomendado lo siguiente: (i) formular únicamente el PDP Anualizado, considerando que actualmente se encuentra elaborando una Directiva de Gestión de la Capacitación, en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que excluirá la exigencia a las entidades públicas de elaborar el PDP Quinquenal; (ii) aprobar el



PDP Anualizado para el presente año, siempre que se cuente con recursos disponibles para su implementación; y, (iii) elaborar el PDP Anualizado para el ejercicio 2016, conforme a los lineamientos del Reglamento y la Directiva, previendo la respectiva disponibilidad presupuestal, para su presentación oportuna dentro de los 30 primeros días calendarios del año 2016 y ejecución durante el referido ejercicio;

Que, en ese contexto, mediante Informe N° 040-2015-SENACE/OA del 21 de agosto de 2015, la Oficina de Administración ha propuesto la aprobación del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE, correspondiente al año 2015", con el objeto de lograr el desarrollo profesional, técnico y moral del personal del SENACE, contribuyendo a la consecución de sus objetivos institucionales y la calidad de servicios brindados a los ciudadanos;

Que, el citado Plan cuenta con: (i) la validación del Comité, según se desprende del Acta N° 03 del 21 de agosto del 2015; y, (ii) la disponibilidad presupuestal correspondiente, conforme consta del Informe N° 121-2015-SENACE/SG/OPP, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el 28 de agosto de 2015;

Que, de acuerdo a lo indicado, corresponde aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE, correspondiente al año 2015;

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

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado; el Literal k) del Artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2015-MINAM; y, en el marco de la encargatura dispuesta mediante Resolución Ministerial N° 240-2015-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE, correspondiente al año 2015", que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución;

Artículo 2°.- Encargar a la Secretaría General la remisión del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE, correspondiente al año 2015" a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección electrónica: pdp@servir.gob.pe;

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su respectivo Anexo en el Portal Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE (www.senace.gob.pe)

Regístrese y comuníquese.

MILAGROS DEL PILAR VERÁSTEGUI SALAZAR
Jefa (e) del Servicio Nacional de Certificación
Ambiental para las Inversiones
Sostenibles - SENACE

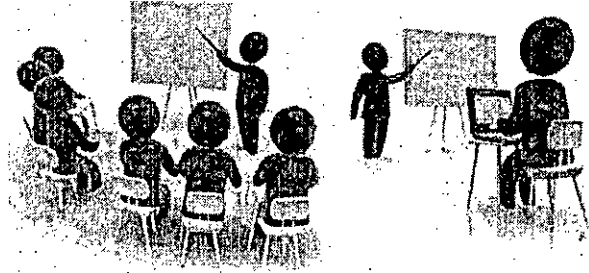




PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental
para las Inversiones Sostenibles - SENACE



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PERIODO 2015

Agosto 2015



senace

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES



Índice

I.	PRESENTACIÓN	4
II.	MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	5
2.1	VISIÓN	5
2.2	MISIÓN	5
2.3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
2.4	COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	5
2.5	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	6
III.	ALCANCE	7
IV.	ESTRATEGIAS	7
V.	RESPONSABILIDADES	8
VI.	BASE LEGAL	8
VII.	EL PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
7.1	Población de Trabajadores	9
7.2	Necesidades de Capacitación para el año 2015	11
VIII.	MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	17
8.1	Satisfacción de los participantes en las actividades de capacitación:	17
8.2	Medición de niveles de aprendizaje de la acción de capacitación:	17
8.3	Aplicación de lo aprendido en las acciones de capacitación en el puesto de trabajo:	18
IX.	CONSIDERACIONES FINALES	18
X.	ANEXOS	18
	ANEXO N° 01	19
	ANEXO N° 02	21
	ANEXO N° 03	23
	ANEXO N° 04	25
	ANEXO N° 05	27





COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - PDP¹

Milagros del Pilar Verástegui Salazar
Secretaria General (e)
Presidente de la Comisión

Jesús Hernán Burga Ramírez
Jefe de la Oficina de Administración

Cedilia Victoria Akemi Kuroiwa Pérez
Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Miguel Espichan Mariñas
Representante Titular de los trabajadores del SENACE

Liccia María Falcone Vargas
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Secretaria de la Comisión



¹ Aprobado mediante Resolución Jefatural N° 011-2015-SENACE/J.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015 - PDP DEL SENACE

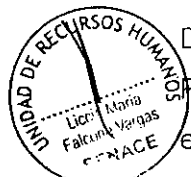
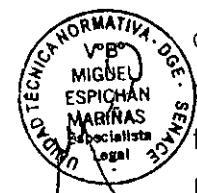
I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2015, del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para Inversiones Sostenibles – SENACE, se constituye en un instrumento de gestión fundamental para la institución, al contribuir con el desarrollo profesional y técnico de sus servidores para el óptimo desempeño de sus funciones en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Las acciones de capacitación programadas en el PDP 2015, están orientadas al desarrollo de las habilidades y competencias; al fortalecimiento de las capacidades/destrezas; a la actualización de los conocimientos técnicos, así como a la promoción de los valores institucionales en el marco del Código de Ética de la Gestión Pública.

Es relevante precisar que las acciones destinadas a la implementación del SENACE, dispuestas a través del Decreto Supremo N° 003-2013-MINAM se rigen, entre otros, por los Principios de "Cumplimiento de Condiciones" y de "Construcción de Capacidades", que hacen referencia a la necesidad de garantizar y priorizar el cumplimiento de las condiciones previstas en dicho proceso, a fin que el SENACE pueda ejercer sus funciones de manera eficiente y eficaz, contando con personal capacitado para asumir la revisión y aprobación de los Estudios de Impacto Ambiental detallados – EIA-d, conforme a la normativa vigente.

El PDP 2015 ha sido elaborado tomando en cuenta las disposiciones establecidas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre "Normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público" y la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE y modificatorias, así como los objetivos establecidos en el Plan Operativo Institucional – POI 2015 del SENACE.





II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2.1 VISIÓN

“Ser un Organismo Técnico Especializado que contribuya al desarrollo sostenible mediante la certificación ambiental de los proyectos de inversión a su cargo”

2.2 MISIÓN

“Trabajar con eficacia, eficiencia y transparencia para garantizar la calidad, confiabilidad e integración en la certificación ambiental, a través de mecanismos simplificados y modernos”

2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- OE1: Asegurar que el otorgamiento de la certificación ambiental de los proyectos de inversión a su cargo garantice su viabilidad ambiental de manera técnica, confiable, transparente, eficaz y eficiente.
- OE2: Asegurar que los instrumentos de gestión ambiental en el marco del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental sean desarrollados por entidades competentes y debidamente registradas.
- OE3: Contar con mecanismos de acceso a información transparentes, oportunos, accesibles en materia de la evaluación del impacto ambiental a su cargo.
- OE4: Optimizar la atención de los servicios al ciudadano en materia de evaluación de impacto ambiental de manera eficiente, eficaz y oportuna a través de la ventanilla única de certificación ambiental como un sistema informático-confiable, armónico, transparente y técnico.
- OE5: Promover la mejora continua de los procesos de evaluación de impacto ambiental y el desarrollo de capacidades técnicas requeridas en materia de evaluación de impacto ambiental.
- OE6: Lograr el posicionamiento institucional del SENACE mejorando los niveles de confianza de los actores (involucrados) del Estado, las empresas y los ciudadanos.



2.4 COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

El fortalecimiento de las competencias institucionales para el SENACE constituye un elemento fundamental para el desarrollo profesional y personal de los servidores de la institución, ello tomando en cuenta la prioridad institucional por adaptar un Modelo de





Gestión por Competencias, en correspondencia con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

En este sentido, los responsables de los Órganos y Unidades Orgánicas de la Institución seleccionaron y valoraron las Competencias Institucionales más representativas acordes con la Institución, a través de una encuesta², eligiéndose aquellas que se presentan en la Tabla N°01:

Tabla N° 01
Competencias Institucionales

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN ³
1. Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo en el logro de los objetivos comunes.
2. Integridad	Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante.
3. Orientación hacia resultados	Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir o superar a los competidores, las necesidades del cliente o mejorar la organización.
4. Responsabilidad ⁴	Hace referencia al compromiso, a un alto sentido del deber, al cumplimiento de las obligaciones en las diferentes situaciones de la vida.
5. Calidad de Trabajo	Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable.



El PDP 2015 ha previsto la ejecución de acciones de capacitación para las competencias institucionales las cuales se detallarán en los siguientes numerales.



2.5 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación para el año Fiscal 2015, son los siguientes:

- 2 Ver Anexo N°04
- 3 Martha Alles; "Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias: el diccionario" Editorial Granica 2002 Buenos Aires, Argentina.
- 4 Diccionario de Competencias del Ministerio de Trabajo, www.mintra.gob.pe





Objetivo de Capacitación 1:

Potenciar los conocimientos del personal para el desarrollo de las actividades en el ámbito de competencia del SENACE.

Objetivo de Capacitación 2:

Fortalecer capacidades/habilidades/destrezas, en atención a las metas definidas por las áreas.

Objetivo de Capacitación 3:

Desarrollar las competencias institucionales que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

Objetivo de Capacitación 4:

Generar una Cultura Organizacional basada en la transparencia y promoción de valores institucionales en el marco del Código de Ética de la Gestión Pública.

III. 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 2015 del SENACE para del 2015 alcanza a todos los servidores y funcionarios bajo el Régimen dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con la normativa vigente.



IV. ESTRATEGIAS



- Lograr que el personal se sienta parte del SENACE, sintiendo que busca su desarrollo profesional y personal.
- Planificar y ejecutar talleres de integración y trabajo en equipo.
- Planificar y ejecutar conforme a lo programado las acciones de capacitación.
- Impulsar la implementación y desarrollo en la intranet, de un repositorio con material de capacitación por temáticas, de acceso a todo el personal.





V. RESPONSABILIDADES

5.1 Del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas:

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 la Unidad de Recursos Humanos perteneciente a la Oficina de Administración en los casos que corresponda.

5.2 De la Oficina de Administración:

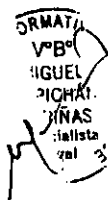
La Oficina de Administración, a través de su Unidad de Recursos Humanos, es la responsable de elaborar y proponer el Plan de Desarrollo de las Personas al Comité. Asimismo, es responsable de la coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del PDP 2015.

5.3 Del Personal del SENACE:

El personal contratado bajo cualquier modalidad de vínculo laboral, se compromete a asistir puntualmente a las acciones de capacitación, cumplir con las normas establecidas por la institución que lo imparte, entregar una copia del certificado de participación de la acción de capacitación a la Unidad de Recursos Humanos para su archivo en su Legajo Personal y de ser el caso suscribir la carta de compromiso⁵ dispuesta por la institución.



VI. BASE LEGAL



- **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE**, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR documento que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado aprobada mediante
- **Decreto Legislativo N°1025** que aprueba las Normas de Capacitación y rendimiento para el sector público, el mismo que establece las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado.



⁵ La carta de compromiso es un documento suscrito por el personal del SENACE, a través del cual se compromete a permanecer en la institución el doble del tiempo de duración de la capacitación, cuando ésta exceda los dos (02) meses, de lo contrario deberá devolver el íntegro del costo asumido por la institución.





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE



- **Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas**, establecida por SERVIR y difundida en su página institucional, la cual se fundamenta en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- **Resolución Jefatural N° 011-2015-SENACE/J**, que conforma el "Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado PDP, del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – SENACE, para el periodo 2015".

VII. EL PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación se desarrolló en el SENACE a partir de la solicitud de requerimiento de información a los distintos órganos y unidades orgánicas de la Institución, por parte de la Unidad de Recursos Humanos, para lo cual se utilizó el formato dispuesto en el Anexo N°01.

Luego de la consolidación de la identificación de necesidades, se realizaron entrevistas con los responsables de los Órganos y Unidades Orgánicas con la finalidad de validar y diferenciar la demanda respecto de la necesidad de capacitación para con ello dimensionar la real necesidad de capacitación. Los tres elementos de admisibilidad que fueron considerados:

- Contribución al logro de los objetivos estratégicos u operativos;
- Fortalecimiento de capacidades/competencias necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de las funciones del puesto.
- Reforzamiento de conocimientos por cambios normativos de incidencia directa en las funciones desempeñadas del puesto.

Es preciso señalar que dicho proceso ha tomado en cuenta las disposiciones establecidas por SERVIR, en relación a la elaboración y evaluación de los Planes de Desarrollo de Personas, ello con la finalidad de contribuir a mejorar las capacidades/competencias de los servidores del SENACE que se reflejarán en la mejora de los servicios brindados a los ciudadanos.



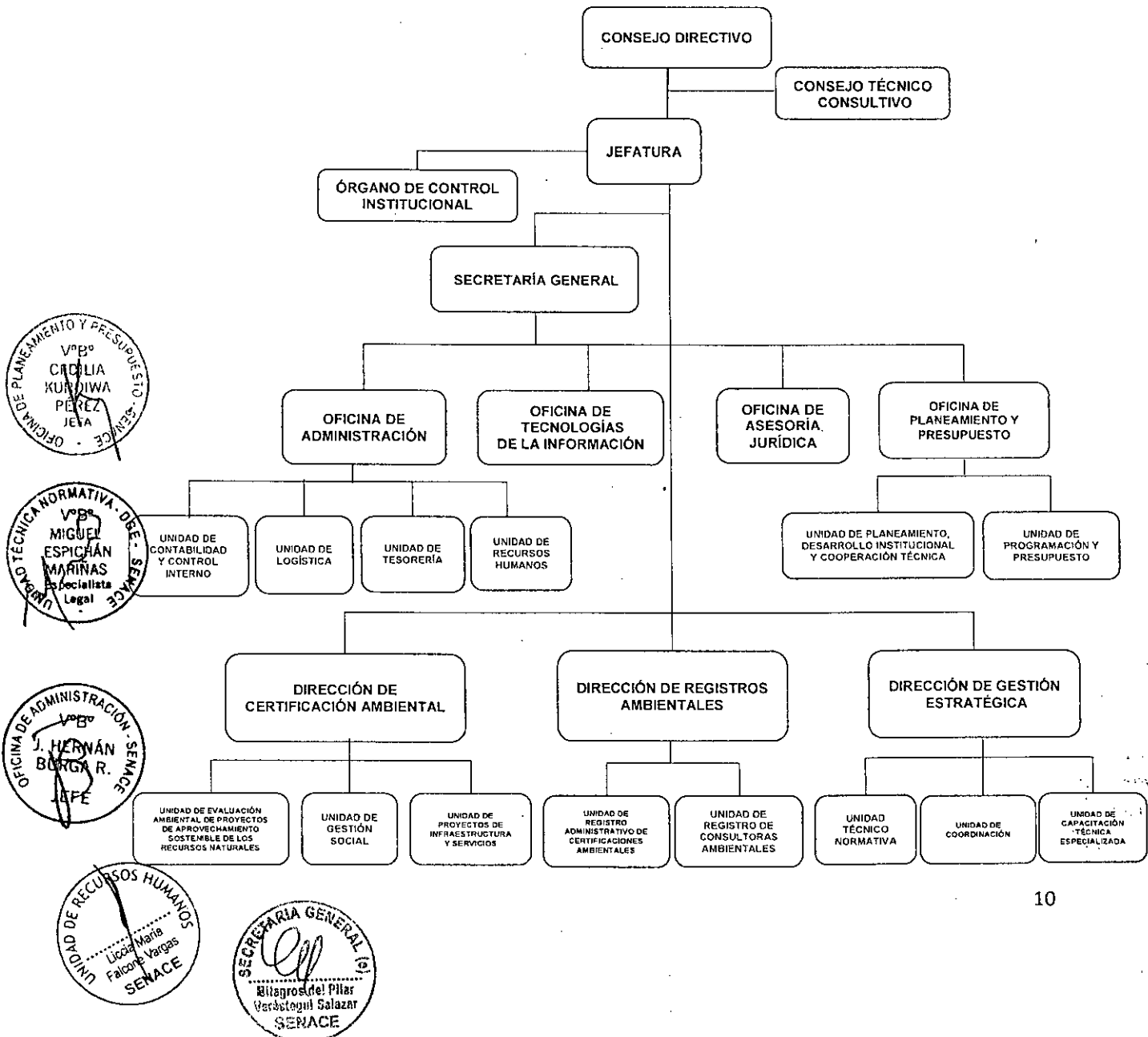


7.1 Población de Trabajadores

Desde marzo de 2014 con la asignación y ejecución presupuestal respectiva, se dio inicio a las primeras contrataciones de personal, ejecutándose una serie de acciones encaminadas a efectuar de manera racional y orgánica, el proceso de implementación de las competencias funcionales del SENACE. A la fecha la Institución, cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones – ROF; aprobado mediante Decreto Supremo N°003-2015-MINAM así como un Cuadro para la Asignación de Personal CAP-Provisional, aprobado mediante Resolución Ministerial N°156-2015-MINAM.

La estructura orgánica dispuesta por el Reglamento de Organización del SENACE, se muestra en el Gráfico N°01.

Gráfico N°01
ORGANIGRAMA DEL SENACE





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE



senace
SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

En la Tabla N°02 se presenta el número de servidores de la Institución, la cual tiene la siguiente distribución por órgano:

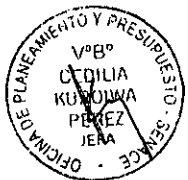
Tabla N°02
Distribución de Personal CAS según Órganos
Al 06 Agosto de 2015

Órganos	N° CAS
Jefatura y Secretaria General	12
Oficina de Asesoría Jurídica	6
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	5
Oficina de Tecnologías de la Información	7
Oficina de Administración	18
Dirección de Gestión Estratégica - DGE	9
Dirección de Registros Ambientales - DRA	10
Dirección de Certificación Ambiental - DCA	17
Órgano de Control Interno	1
TOTAL	85

7.2 Necesidades de Capacitación para el año 2015

A partir de la consolidación de la información de Necesidades de Capacitación de los Órganos y Unidades Orgánicas del SENACE, se procedió con la agrupación de dicha información en cuatro (04) tipologías⁶:

- Capacitación en Habilidades/Competencias: Las que se orientarán al reforzamiento de las competencias institucionales.
- Capacitación en Gestión y Soporte: Se dirigirán al fortalecimiento en temáticas de soporte y/o habilidades blandas requeridas en los puestos de trabajo.
- Capacitación Técnico Funcional: Dirigidas a robustecer los conocimientos para el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones encargadas, en especial en habilidades blandas.
- Capacitación por convenios, acuerdos u otras modalidades: Destinadas a afianzar conocimientos en materias transversales al sector público, a través



⁶ Es preciso mencionar que las necesidades de capacitación no se superponen a aquellas dispuestas en el "Programa Anual de Capacitación Técnica Especializada del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE 2015", aprobado con Resolución Jefatural N° 034-2014-01-SENACE/J.





de alianzas con instituciones del gobierno que auspicien acciones de fortalecimiento de capacidades.

Conforme a las necesidades de capacitación propuestas por los órganos del SENACE, y tomando en cuenta los recursos presupuestales dispuestos para el ejercicio fiscal 2015, la Alta Dirección ha definido la priorización correspondiente con el detalle que se muestra a continuación por tipologías en la Tabla N°03.

Tabla N° 03
Distribución de las Necesidades de Capacitación

Necesidades de Capacitación	N° de Acciones de Capacitación	Importe Estimado (S/.)	Partic. %
1. Capacitación en Habilidades / Competencias	4	24,250	47%
2. Capacitación en Gestión y Soporte	4	18,150	35%
3. Capacitación Técnico Funcional	3	9,600	18%
SUB TOTAL	11	52,000	100%
4. Actividades de capacitación por Convenios y/o Acuerdos	10	0	
TOTAL	21	52,000	

El PDP ha previsto el desarrollo de 11 acciones de capacitación con un importe de Cincuenta y Dos Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.52,000.00), siendo la capacitación en Habilidades y Competencias aquella con una participación relativa mayor con 47% respecto del importe total, siguiéndole en orden de importancia la capacitación en Gestión y Soporte y la Capacitación Técnico Funcional, con 35% y 18% respectivamente.

En relación a la distribución de gasto por órgano, destaca la asignación de recursos en un 86.7% para acciones de capacitación de los órganos de línea seguido de los órganos de apoyo con 8.7%, órganos de alta dirección 2.5% y órganos de asesoría con 2.1%. (Ver Tabla N°04)





Tabla N°04
Distribución del Gasto Total por Órganos

Órganos	Importe Estimado (S/.)	%
Órganos de Alta Dirección ⁷	1,300	2.5%
Órganos de Asesoría	1,100	2.1%
Órganos de Apoyo	4,500	8,7%
Órganos de Línea	45,100	86.7%
<i>Dirección de Gestión Estratégica - DGE</i>	17,100	32.9%
<i>Dirección de Registros Ambientales - DRA</i>	10,150	19.5%
<i>Dirección de Certificación Ambiental - DCA</i>	17,850	34.3%
TOTAL	52,000	100%

7.2.1 Capacitación en Habilidades y Competencias

Las acciones de capacitación de esta clasificación, tienen como objetivo afianzar habilidades y competencias para el personal del SENACE así como fortalecer competencias gerenciales, para los responsables de los órganos y unidades orgánicas, en respuesta a la necesidad de entrenamiento en estrategias que faciliten entre otros el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades para la mejora de su gestión, direccionando el rendimiento del personal hacia la consecución de los objetivos institucionales.

En este sentido se han programado cuatro (04) acciones de capacitación, correspondiendo una de ellas al desarrollo de un taller con participación de todo el personal del SENACE, mientras que los otros ha priorizado el fortalecimiento de habilidades blandas. (Ver Tabla N°05 y 06)

Tabla N° 05
Capacitación en Habilidades / Competencias

Acción de Capacitación		Costo Unitario Estimado (S/.)	N° Partic.	Importe Estimado (S/.)
Habilidades y Competencias	Taller de Compromiso y Responsabilidad	100	85	8,500
	Gestión del Tiempo y Organización del Trabajo	750	9	6,750
	Organización, Planificación y Productividad del trabajo en equipo	750	8	6,000
	Presentaciones de Alto Impacto	500	6	3,000
TOTAL:				24,250

Incluye el OCI.





PERU

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles SENACE



senace
SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

Tabla N°06
Distribución del Gasto por Órgano

Órganos	Importe Estimado (S/.)	%
Órganos de Alta Dirección ⁸	1,300	5.4%
Órganos de Asesoría	1,100	4.5%
Órganos de Apoyo	2,500	10.3%
Órganos de Línea	19,350	79.8%
Dirección de Gestión Estratégica - DGE	7,650	31.5%
Dirección de Registros Ambientales - DRA	4,000	16.5%
Dirección de Certificación Ambiental - DCA	7,700	31.8%
TOTAL	24,250	100%

7.2.2 Capacitación en Gestión y Soporte

En atención a las necesidades de capacitación en áreas de soporte, para incrementar el nivel de competencias del personal de la institución, en apoyo a las funciones desarrolladas, se han previsto acciones de capacitación las cuales se presentan en la Tabla N°07, presentándose su distribución por órgano en la Tabla N°08.

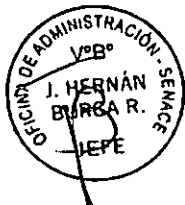
Tabla N° 07
Capacitación en Gestión y Soporte

Acción de Capacitación	Costo Unitario (S/.)	N° Partic.	Importe Estimado (S/.)
Ofimática	Excel Intermedio	17	6,800
	Word Intermedio	3	1,200
	Project Intermedio/Avanzado	4	1,600
Otros	Redacción de Informes Técnicos	19	8,550
TOTAL			18,150

Tabla N°08
Distribución por Órgano

Órganos	Importe Estimado (S/.)	%
Dirección de Gestión Estratégica - DGE	4,650	26%
Dirección de Registros Ambientales - DRA	4,550	25%
Dirección de Certificación Ambiental - DCA	8,950	49%
TOTAL	18,150	100%

Incluye el OCl.





7.2.3 Capacitación Técnico Funcional

Esta agrupación tiene por propósito la atención de las necesidades de capacitación de cada órgano o unidad orgánica en temas técnicos o específicos, para el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones encargadas por la institución.

Tomando en cuenta la disponibilidad de recursos presupuestales asignados para el 2015, se procedió a priorizar las necesidades de capacitación quedando en esta categoría acciones de capacitación, cuyo detalle por órgano se presenta en la Tabla N° 09.

Tabla N°09
Capacitación Técnico Funcional

Órgano	Acción de Capacitación	Costo Unitario Estimado (S/.)	N° Partic.	Importe Estimado (S/.)
Oficina de Tecnologías de la Información	Implantación de las Normas Técnicas Peruanas NTP-ISO/IEC ISO 27001:2014 y NTP-ISO/IEC 12207:2006	1,000	2	2,000
Dirección de Gestión Estratégica	Terminología jurídica en idioma inglés	800	4	3,200
	Estrategias para levantar y descargar hallazgos y observaciones de auditoría	400	4	1,600
Dirección de Registros Ambientales	Estrategias para levantar y descargar hallazgos y observaciones de auditoría	400	4	1,600
Dirección de Certificación Ambiental	Estrategias para levantar y descargar hallazgos y observaciones de auditoría	400	3	1,200
TOTAL				9,600

7.2.4 Capacitación por Convenios y/o Acuerdos

De forma adicional a las acciones de capacitación señaladas anteriormente, el SENACE brindará diferentes alternativas de capacitación en atención a Convenios, Acuerdos u otra modalidad de auspicio. Esta gestión de capacitación sirve de recurso importante para complementar las acciones de capacitación que por prioridad de presupuesto se han direccionado a otras acciones. (Ver Tabla N° 10)





Tabla N°10
Capacitación por Convenios y/o Acuerdos

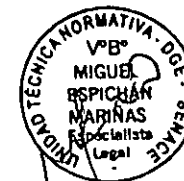
Entidad Auspiciante	Temáticas previstas en las acciones de capacitación por Convenios y/o Acuerdos
SERVIR - Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos	Ley del Servicio Civil
Presidencia de Consejo de Ministros PCM - Secretaria de Gestión Pública	Modernización del Estado
	Gestión por Procesos
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN – Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico	Prospectiva
	Planeamiento Estratégico
Ministerio de Economía y Finanzas MEF – Dirección General de Presupuesto Público y Dirección General de Calidad de Gasto	Presupuesto por Resultados
Presidencia de Consejo de Ministros PCM – Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática ONGEI	Sistemas de Seguridad de la Información
Escuela Nacional de Administración Pública - SERVIR	(En materia de su competencia)
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – MINJUS Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico	(En materia de su competencia)
Archivo General de la Nación	(En materia de su competencia)

Asimismo, se ha previsto el desarrollo de actividades de capacitación como transferencia de conocimiento de los profesionales del SENACE para otros profesionales del SENACE⁹. En esta línea, en la Tabla N°11 se presenta las temáticas que podrán ser materia de acciones de capacitación:

Tabla N°11
Capacitación Interna

Capacitación Interna	Temáticas previstas
Profesionales del SENACE	Problemática Ambiental en el contexto nacional e internacional
	Políticas Públicas y Gestión Pública
	Evolución del Derecho Ambiental en el Perú (derecho comparado)
	Marco Normativo vinculado con la evaluación de impacto ambiental
	Diálogo y Negociación (a nivel organizacional y social)
	Herramientas para el manejo de los conflictos socioambientales
	Prevención y análisis de conflictos
	El valor de la comunicación para el manejo de los conflictos
	Normas ISO
	Ley de Contrataciones del Estado
	Planeamiento y Presupuesto por Resultados

⁹ Mediante ficha remitida al personal del SENACE, la Unidad de Recursos Humanos identificó a los profesionales con experiencia en cátedra que mostraron su aceptación para el desarrollo de acciones de capacitación proponiendo ellos las temáticas a ser ejecutadas.





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE



senace
SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

En Anexo N°04 se presenta con detalle la información por órgano y unidad orgánica correspondiente a las necesidades de capacitación proporcionada por los distintos responsables de los órganos y unidades orgánicas de la institución.

VIII. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Los mecanismos a través de los cuales se realizará el monitoreo y la verificación de los resultados esperados del PDP 2015 del SENACE considera tres dimensiones:

8.1 Satisfacción de los participantes en las actividades de capacitación:

Para determinar el grado de satisfacción de los participantes en los cursos de capacitación, después de cada actividad, se aplicará un cuestionario denominado "Encuesta de Evaluación y Satisfacción del Participante", el cual se encuentra en el Anexo N°02, a través de la cual se requerirá información asociada a los siguientes ámbitos:

- a) Expositor.
- b) Aplicabilidad de la capacitación.
- c) Metodología utilizada por el expositor.
- d) Calificación de la organización del evento.

Valor Meta para el 2015:	90% de Satisfacción
--------------------------	---------------------

8.2 Medición de niveles de aprendizaje de la acción de capacitación:

El nivel de aprendizaje adquirido con la acción de capacitación se determinará a través de la aplicación de una evaluación de conocimientos al inicio y al término del mismo con el fin de verificar dicho nivel. Dicha evaluación estará sujeta al tipo de capacitación y será desarrollada por la Unidad de Recursos Humanos, con el apoyo del expositor de la acción de capacitación.

Valor Meta para el 2015:	70% de mejora en pruebas de conocimientos
--------------------------	---





8.3 Aplicación de lo aprendido en las acciones de capacitación en el puesto de trabajo:

Con la finalidad de medir los cambios en el comportamiento en el puesto de trabajo con la acción de capacitación, la Unidad de Recursos Humanos solicitará a los jefes inmediatos de los servidores que han sido capacitados, la encuesta "Aplicación de Aprendizaje" dispuesta en el Anexo N°03, por medio de la cual, se medirá la eficacia de la capacitación otorgada, permitiendo identificar logros y/o conductas efectivas que el colaborador ha mostrado como respuesta a la acción de capacitación. La evaluación se realizará a los tres meses de ejecutada la misma.

Valor Meta para el 2015:	90% de eficacia en la capacitación recibida.
--------------------------	--

IX. CONSIDERACIONES FINALES

- 9.1 El PDP 2015 del SENACE comprende las acciones de capacitación que serán ejecutados con la disponibilidad presupuestal aprobada.
- 9.2 Las acciones de capacitación previstas en el PDP 2015 son complementarias a aquellas dispuestas en el "Programa Anual de Capacitación Técnica Especializada del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE 2015", aprobado mediante Resolución Jefatural N°034-2015-SENACE/J.

X. ANEXOS

- Anexo N°01: Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación.
- Anexo N°02: Encuesta de Evaluación y Satisfacción del Participante.
- Anexo N°03: Encuesta de Aplicación del Aprendizaje.
- Anexo N°04: Encuesta para determinación de Competencias Institucionales.
- Anexo N°05: Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2015.





PERU

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental
para las Inversiones Sostenibles - SENACE



senace

SECTOR PÚBLICO PARA EL DESARROLLO AMBIENTAL
Y LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

ANEXO N° 01

Anexo N°01
FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) del SENACE tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de los servidores. Para la elaboración del PDP Anualizado se requiere identificar previamente las necesidades de capacitación que incluya conocimientos propios de la especialidad de su Unidad, así como habilidades ofimáticas y competencias.

Para identificar dichas necesidades requerimos su participación como líder de equipo, completando la información que a continuación se solicita, la que posteriormente será validada por el Comité del PDP que de acuerdo a las necesidades estratégicas institucionales y el PDP Quinquenal, definirán las prioridades para el PDP 2016.

Para iniciar, confirmemos sus datos:

Nombre y Apellidos:	
Cargo:	
Dirección/Oficina/Unidad a la que pertenece:	

A continuación solicitamos describa las necesidades de capacitación del personal.

Antes de ello, le pedimos reflexione sobre los objetivos institucionales y los de su Dirección/Oficina/Unidad para luego priorizar las necesidades de sus colaboradores con la finalidad que mejoren en su puesto de trabajo y que contribuyan en el logro de los objetivos (brechas de capacitación).

Nombre del Puesto	Necesidades de Conocimientos / Habilidades funcionales / Actitudes	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombres de los colaboradores que usted sugeriría que lleven esta capacitación

(Se puede añadir más filas)



Firma



Fecha



PERU

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental
para las Inversiones Sostenibles - SENACE

ANEXO N° 02



Anexo N° 02 ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PARTICIPANTE

La Unidad de Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra unidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

Nombre y Apellido del capacitado :
Nombre de la capacitación :
Fecha de ejecución de la capacitación :

En términos generales:

1. ¿Cómo calificaría usted el taller XXX?
() Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Deficiente
2. ¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?
() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

En forma individual:

3. ¿Cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Expositor 1					
Expositor 2					

4. ¿Cómo calificaría la metodología utilizada por cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Expositor 1					
Expositor 2					

5. ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
Atención en la inscripción					
Instalaciones / aula					
Audio / Video					
Refrigerios					
Otro					

6. ¿El horario le pareció el adecuado?
() Sí () No Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?
Días:
Horas:

7. ¿Cómo tuvo conocimiento del taller XX? (puede marcar más de una alternativa)
() Recibió correo electrónico
() Su jefe se lo sugirió
() Internet
() Otro medio:

8. Comentarios y sugerencias adicionales:.....

¡Muchas gracias por su colaboración!





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental
para las Inversiones Sostenibles - SENACE



senace
SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

ANEXO N° 03



PERU

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE



senace
SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

Anexo N° 03 ENCUESTA DE APLICACIÓN DEL APRENDIZAJE

Nombre y Apellido del personal evaluado :
Nombre del Evaluador :
Nombre de la Capacitación :
Fecha de Ejecución de la Capacitación :

I. Responda los cuestionario, en forma personal de acuerdo con su experiencia y percepción, marcando con una X o ✓ el recuadro que se acerque a su respuesta, considerando la escala del 1 al 5

Ejemplos:

1 2 4 5

1 2 4 5

Donde:

Muy en desacuerdo

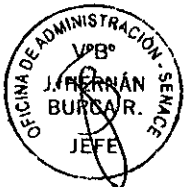
Muy de acuerdo

1-----2-----3-----4-----5

Muy inadecuado

Muy adecuado

- ¿Considera usted que el aprendizaje obtenido por el/la participante en la capacitación ha sido óptimo? 1 2 3 4 5
- ¿Cree usted que los conocimientos adquiridos han sido aplicados por el/la participante en su trabajo? 1 2 3 4 5
- ¿Ha podido comprobar usted un cambio favorable en el desempeño o actitud del/la participante? 1 2 3 4 5
- ¿Cree usted que las capacidades del personal de su área ha mejorado? 1 2 3 4 5
- ¿La capacitación otorgada ayuda o ayudó a obtener los resultados del área? 1 2 3 4 5
- Estoy satisfecho con el nivel que muestra mi personal con la capacitación desarrollada. 1 2 3 4 5



.....
Firma del Evaluador
Responsable



ANEXO N° 04



PERU

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - SENACE



senace

Anexo N° 04 ENCUESTA PARA DETERMINACIÓN DE COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

INFORMACIÓN GENERAL		
NOMBRES Y APELLIDOS		OFICINA / DIRECCION
COMPETENCIAS GENÉRICAS		
<p>Instrucciones: Escoger seis (06) Competencias Genéricas de la relación adjunta y establecer en orden de importancia aquellas de mayor a menor relevancia conforme a su elección. Se entiende por <u>Competencia Genérica</u> a las habilidades o destrezas, actitudes y conocimientos transversales que se requieren en cualquier área profesional, que son transferibles a una gran variedad de ámbitos de desempeño y que fortalecen la empleabilidad.</p>		
Relación de Competencias y definición	Marcar con una X	Orden de Importancia Marcar del 1 al 6 Siendo el 1 el más importante y 6 el menos importante
1° - Adaptación al cambio		
2° - Calidad de Trabajo		
3° - Compromiso		
4° - Desarrollo de las personas		
5° - Flexibilidad		
6° - Innovación		
7° - Integridad		
8° - Orientación al Servicio		
9° - Orientación hacia resultados		
10° - Responsabilidad		
11° - Trabajo en equipo		
12° - Transparencia		
Comentarios y sugerencias adicionales:		
¡Muchas gracias por su colaboración!		





PERÚ

Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental
para las Inversiones Sostenibles - SENACE



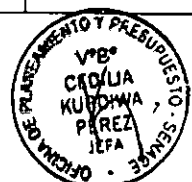
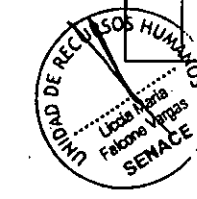
senace

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

ANEXO N° 05

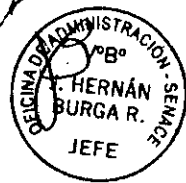
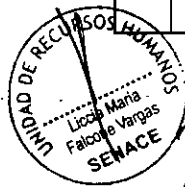
**ANEXO N°05
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2015**

N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	N° DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD	LUGAR DE REALIZACIÓN	NÚMERO DE HORAS	FECHAS		FUENTES DE FINANCIAMIENTO				MONTO DE INVERSIÓN (S/.)	NIVEL DE EVALUACIÓN
											Fecha de Inicio	Fecha de fin	ENTIDAD (S/.)	OTRA ENTIDAD PÚBLICA (S/.)	ENTIDAD COOPERANTE (S/.)	OTROS (S/.)		
1	Taller	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Taller de Compromiso e Integración	a	TRANSVERSAL	Toda la Entidad	85	PRESENCIAL	INTERNA	4	set15	set15	8,500				8,500	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
2	Curso		Gestión del Tiempo y Organización del Trabajo	a	DGE / DRA / DCA	Milagros Verástegui Vivian Paredes Fabian Perez Roger Merino Zaira Ocampo Maria del Pilar Rázuri Jorge Guerrero Nancy Chauca Wilder Castelo	9	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	set15	set15	6,750				6,750	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
3	Curso		Organización, Planificación y Productividad del trabajo en equipo	a	DGE / DRA / DCA	Milagros Verástegui Vivian Paredes Fabian Perez Roger Merino Zaira Ocampo Jorge Guerrero Nancy Chauca Wilder Castelo	8	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	ago-15	ago-15	6,000				6,000	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
4	Curso		Presentaciones de Alto Impacto	a	DGE / DRA / DCA	Milagros Verástegui Vivian Paredes Fabian Perez Roger Merino Zaira Ocampo Maria del Pilar Rázuri	6	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	ago-15	ago-15	3,000				3,000	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
5	Curso	CAPACITACIÓN DE GESTIÓN Y SOPORTE	Excel Intermedio	a	DGE / DRA / DCA	Jorge Guerrero Erick Garcia Alberto Jara Luis Tafur Wilder Castelo Jorge Campos Nancy Chauca Maria Cangahuala Raul Chacon Cesar Millones Sahida Quispe Wesly Siancas Martin Nizama Cardenas Eudio Cecilia Torre Milward Salas Jose Espino	17	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	nov-15	nov-15	6,800				6,800	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
6	Curso		Word Intermedio	a	DGE	Jorge Guerrero Erick Garcia Alberto Jara	3	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	nov-15	nov-15	1,200				1,200	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
7	Curso		Project Intermedio/Avanzado	a	DRA	Nancy Chauca Luis Tafur Wilder Castelo Jorge Campos	4	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	nov-15	nov-15	1,600				1,600	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
	Curso		Redacción de Informes Técnicos Gerenciales	a	DGE / DRA / DCA	Miguel Espichan Erick Garcia Maria del Pilar Razuri Alberto Jara Gilda Dongo Luis Tafur Wilder Castelo Jorge Campos Maria Cangahuala Raul Chacon Cesar Millones Sahida Quispe Wesly Siancas Martin Nizama Cardenas Eudio Cecilia Torre Milward Salas Jose Espino Angela Macedo	19	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	ago-15	ago-15	8,550				8,550	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN



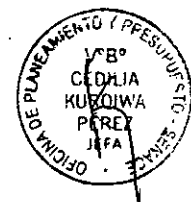
**ANEXO N°05
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2015**

N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	N° DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD	LUGAR DE REALIZACIÓN	NÚMERO DE HORAS	FECHAS		FUENTES DE FINANCIAMIENTO				MONTO DE INVERSIÓN (S/.)	NIVEL DE EVALUACIÓN	
											Fecha de inicio	Fecha de fin	ENTIDAD (S/.)	ÓTRA ENTIDAD PÚBLICA (S/.)	ENTIDAD COOPERANTE (S/.)	OTROS (S/.)			
9	Curso	CAPACITACIÓN TÉCNICO FUNCIONAL	Estrategias para levantar y descargar hallazgos y observaciones de auditoría	a	DGE / DRA / DCA	Milagros Verástegui Vivian Paredes Fabian Perez Roger Merino Zaira Ocampo Maria del Pilar Rázuri Jorge Guerrero Nancy Chauca Wilder Castelo Jorge Campos Luis Tafur	11	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	nov-15	nov-15	4,400					4,400	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
10	Curso		Implantación de las Normas Técnicas Peruanas NTP-ISO/IEC ISO 27001:2014 y NTP-ISO/IEC 12207:2006	a	OTI	Mariell Lovera Zico Yacila	2	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	ago-15	nov-15	2,000					2,000	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
11	Curso		Terminología jurídica en idioma inglés	a	DGE	Zaira Ocampo Miguel Espichan Erick Garcia Maria Razuri	4	PRESENCIAL	EXTERNA	por definir	ago-15	nov-15	3,200					3,200	REACCIÓN / APRENDIZAJE / APLICACIÓN
													52,000				52,000		



**ANEXO N°05
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2015. - POR PERSONA**

		Habilidades y Competencias				Gestión y Soporte				Capacitación Técnico Funcional				
	MORI BRIONES EVA DEL ROSARIO	100											100	
DIRECCIÓN DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL	VERÁSTEGUI SALAZAR MILAGROS DEL PILAR	100	750	750	500					400			2,500	17,850
	MACEDÓ MARTÍNEZ ANGELA CLARA	100							450				550	
	PÉREZ NUÑEZ FABIÁN	100	750	750	500					400			2,500	
	CANGAHUALA GRANDE MARÍA DE LOS ANGELES	100				400			450				950	
	CHACÓN PAGÁN RAÚL EDUARDO	100				400			450				950	
	PAREDES APONTE VIVIAN	100	750	750	500					400			2,500	
	SALAS DELGADO MILWARD MARCIAL	100				400			450				950	
	TORRE SANDOVAL CECILIA CAROLINA	100				400			450				950	
	QUISPE BELLOTA SAHIDA	100				400			450				950	
	NIZAMA TEIXEIRA MARTIN	100				400			450				950	
	CARDENAS VILLAVICENCIO EUDIO ELI	100				400			450				950	
	SIANCAS GÓMEZ WESLY	100				400			450				950	
	MILLONES VARGAS CÉSAR AUGUSTO	100				400			450				950	
	ESPINO CRUZ JOSÉ CARLOS	100				400			450				950	
	PICOY AYLAS PEDRO LUIS	100											100	
	SANDOVAL VICENTE MOISES	100											100	
AVANTO JUARES JHONNATTAN	100											100		
ÓRGANO DE CONTROL INTERNO	CRUZ VELEZMORO EUDALINA	100											100	100
TOTAL		8,500	6,750	6,000	3,000	6,800	1,200	1,600	8,550	4,400	2,000	3,200	52,000	52,000
			24,250				18,150				9,600			





ANEXO N°05

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2015 - POR PERSONA

	APELLIDOS Y NOMBRES PLANILLA CAS	Habilidades y Competencias				Gestión y Soporte				Capacitación Técnico Funcional			TOTAL POR PERSONA	TOTAL POR ÁREAS
		Taller 1: Compromiso y Trabajo en Equipo	Gestión del Tiempo y Organización del Trabajo	Organización, Planificación y Productividad del trabajo en equipo	Presentaciones de Alto Impacto	Excel Intermedio	Word Intermedio	Project Intermedio/Avanzado	Redacción de Informes Técnicos Gerenciales	Estrategias para levantar y descargar hallazgos y observaciones de auditoría	Implantación de las Normas Técnicas Peruanas NTP-ISO/IEC ISO 27001:2014 y NTP-ISO/IEC 12207:2006	Terminología jurídica en idioma inglés		
JEFATURA Y SG	DIAZ FLORENCIO ANGELA	100											100	1,200
	SORIANO BERNARDINI ERICK SANTIAGO	100											100	
	SANCHEZ VERA LILI	100											100	
	OLCESE HERRERA MARIA EULALIA	100											100	
	ECHEANDÍA HEREDIA OLINDA VICTORIA	100											100	
	BRIONES GONZALES RAFAEL SATOSHI	100											100	
	JUNCHAYA ALDANA JUAN URIEL JAVIER	100											100	
	JAEN MOSCOSO IVAN	100											100	
	GUARNIZ SILVA CHRISTIAN ELIAS	100											100	
	ASCENCIO PALACIO MIGUEL	100											100	
	AQUINO TICLAVILCA OSCAR DANIEL	100											100	
	AQUJE ZUÑIGA YESSICA	100											100	
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	ALEGRÍA ZEVALLOS MIRIAM	100											100	600
	IBAÑEZ IBAÑEZ VILMA ELVIRA	100											100	
	CHALCO CANGALAYA EDISON VICENTE	100											100	
	YNGUIL LAVADO LILIAN PIERINA	100											100	
	TORRES PASICHE FIORELLA DHAFNE	100											100	
	SUÁREZ CHUQUINAUPA JUAN ALBERTO	100											100	
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	KUROIWA PÉREZ CEDILIA VICTORIA AKEMI	100											100	500
	SANDOVAL SANDOVAL GRACIELA	100											100	
	LIMAS VALVERDE LIDIA JANET	100											100	
	PEREA PEÑA LEYDI PAOLA	100											100	
	ABANTO ABANTO LUZ YANINA	100											100	
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	GUTIERREZ SEMINARIO CARLOS ALBERTO	100											100	2,700
	BAHAMONDE MELENDEZ ROODWIN EDUARDO	100											100	
	LOVERA RAFFO DE TABOADA MARIELLA DEL PILAR	100									1,000		1,100	
	RAMÓN TORPOCO FELICIA	100											100	
	YACILA ESPINOZA ZICO ALEXIS	100									1,000		1,100	

