



Resolución Jefatural

0024-2015-MINAGRI-SENASA

03 de Febrero de 2015



VISTO:

El Informe N° 0002- 2015 – MINAGRI-SENASA-OAD-JSUASNABAR, de la Oficina de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Artículo 17° del Decreto Ley N° 25902, Ley Orgánica del Ministerio de Agricultura, modificado por el Artículo 1° de la Ley N° 28076, se creó entre otros, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Agricultura, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía técnica, administrativa, económica y financiera;

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

Que, el Título III, Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la Capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, donde se dispone que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público y es una estrategia fundamental para mejorar la calidad de servicios brindados a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el que dispone en su Artículo 3° que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), el mismo tendrá una vigencia de cinco (05) años, para tal efecto cada año las entidades públicas deberán presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

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

Que, es necesario aprobar el PDP Anualizado 2015 del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, formulado en función a los objetivos estratégicos, los lineamientos de política institucional sobre recursos humanos y la política de calidad del SENASA;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1059 y el Decreto Supremo N° 008-2005-AG, Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA; y con los vistos buenos de los Directores Generales de las Oficinas de Asesoría Jurídica, de Planificación y Desarrollo Institucional y de Administración;

SE RESUELVE:

Artículo N° 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado 2015 del SENASA, contenido en el anexo adjunto, que forma parte integrante de la presente Resolución Jefatural.

Artículo N° 2.- Remitir copia de la presente Resolución Jefatural y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE.

Regístrese y comuníquese.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA



Jorge Barrenechea Cabrera
Ing. Jorge Barrenechea Cabrera
Jefe



PERÚ

Ministerio
de Agricultura

Servicio Nacional
de Sanidad Agraria
SENASA

Oficina de Administración

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2015 SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA

Presentación

El PDP Anualizado del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012 – 2016 y los planes, políticas y documentos institucionales vigentes, de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado.

En SENASA se entiende a la capacitación como el "Proceso Estratégico y Fundamental relacionado con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio de la institución que tiene como finalidad mejorar la calidad de vida en el individuo para alcanzar, a nivel institucional, un nivel de excelencia en su gestión".

La ejecución del PDP garantizará que los colaboradores adquieran conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la organización, del puesto de trabajo o el ambiente laboral. La Unidad de Gestión de Recursos Humanos es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el cumplimiento del PDP Anualizado 2015. Uno de los objetivos que persigue la capacitación es lograr que el perfil del colaborador se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido para el puesto de trabajo.

Justificación

Basados en nuestra Política de Calidad, como institución, el SENASA se compromete a fortalecer las competencias profesionales del personal y la calidad del entorno laboral a fin de contar con personal competente y comprometido con la calidad. En tal sentido, es necesario desarrollar las habilidades y conocimientos en los colaboradores de la Institución basada en la identificación de las principales demandas de formaciones, así como la oferta existente para esas necesidades.

El desarrollo de Competencias tanto técnicas como personales, en los colaboradores la institución es de vital importancia sobre todo desde la óptica del rol que desempeñamos como servidores de los ciudadanos/usuarios a quienes se les brinda una atención, que puede y debe ser óptima, sustentada en los principios de calidad.

Asimismo reconocemos, el impacto que tendrá el desarrollo y ejecución de un Plan de Capacitación propiciando la motivación y compromiso de los colaboradores con su puesto de trabajo.

Alcances

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado es de aplicación a todos los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratados a plazo indefinido y CAS, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" y Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", respectivamente.

1. Aspectos Generales

1.1 Objetivos de Capacitación

- Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales.
- Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados.
- Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA.
- Contribuir al desarrollo de una cultura y clima organizacional sustentado en competencias cognitivo-conductuales y actitudinales alineadas a los valores y principios institucionales.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP anualizado 2015, responde a la constante necesidad de fortalecer las Competencias de los colaboradores y personal encargado de estas funciones, su elaboración enlaza los documentos de gestión institucional vigentes y la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano (Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE).

1.2 Metas de Capacitación para el año 2015, según PDP Quinquenal 2012 - 2016.

Objetivo de la Capacitación	Meta
Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales	Mejorar las competencias personales y de gestión
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Mejorar el desempeño promedio de los colaboradores en la competencia "proactividad"
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Ejecución del POA
	Ejecución del PDP Anualizado
	Capacitar al personal
	Formación de Instructores internos
Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los principios, valores y política de calidad institucional	Equipos de trabajo desarrollado

2. Evaluación

2.1 Evaluación diagnóstica

El PDP Anualizado 2015 es un instrumento que se sustenta en el PDP Quinquenal 2012 - 2016, y por ende, en el Plan Estratégico Institucional 2008-2022, de donde se toman conceptos bases, objetivos y criterios que conducen la funcionalidad de los servidores públicos de esta institución. Para cumplir con las metas propuestas en dichos documentos, se ha elaborado el PDP Anualizado 2015, teniendo en consideración la priorización de cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda, así como también el cumplimiento por parte de los trabajadores respecto de las exigencias del perfil de los puestos que ocupan. Para efectos de su formulación se ha tenido en cuenta los siguientes procedimientos:

2.1.1 Análisis estratégico de la Institución

Se tomaron en consideración las necesidades y prioridades de capacitación de cada área de trabajo, alineándolas con los enfoques institucionales tales como los Lineamientos de Políticas señalados en el Plan Estratégico Institucional, las metas e indicadores del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal y el Reglamento de Organización y Funciones, con la finalidad de identificar las principales responsabilidades funcionales y su operatividad.

2.1.2 Cuadro de Metas alcanzadas según PDP Quinquenal 2012-2016 respecto al PDP Anualizado 2014

Objetivo de la Capacitación	Meta	Año	Condición
		2014	
Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales	Mejorar las competencias personales y de gestión	X	Ejecutado al 85% (Se ha ejecutado el Programa de Competencias Personales al personal de la sede central y a 8 Direcciones Ejecutivas)
	Mejorar el desempeño promedio de los colaboradores en la competencia "proactividad"	X	Ejecutado al 80% (Se ha ejecutado el Programa de Competencias y el curso de Planeamiento Estratégico)
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Mejorar las capacidades técnicas de los colaboradores que intervienen en el proceso de gestión por resultados.	X	Se ha ejecutado el curso de Planeamiento Estratégico, en el cual han participado personal de diferentes grupos ocupacionales.
	Ejecución del POA	X	Ejecutado al 100%
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Ejecución del PDP Anualizado	X	Ejecutado al 70% En el PDP 2014 se contemplaron 58 actividades programadas de las cuales se ejecutaron 38 actividades. De las 102 actividades ejecutadas en el 2014, 24 fueron no programadas y 32 fueron invitaciones por organismos internacionales al extranjero. Asimismo se concedieron 08 Licencias por Capacitación.
	Capacitar al personal	X	Ejecutado al 70%
	Formación de Instructores internos	X	No ejecutado
	Eliminar la brecha en el cumplimiento de los requisitos mínimos del personal que ocupa plaza presupuestal	X	Ejecutado al 98%
	Equipos de trabajo desarrollado	X	No ejecutado
Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los principios, valores y política de calidad institucional			

2.1.3 Análisis de los resultados de las actividades de capacitación del PDP 2014

Según Informe N°0024-2014-MINAGRI-SENASA-OAD-UGRH-EHUAMAN de fecha 29 de diciembre de 2014, se consignan las siguientes conclusiones:

1. Se ha gastado en las actividades de capacitación del PDP Anualizado 2014 (S/. 845,331.24 Nuevos Soles).
2. Se ha capacitado al 154% del total de trabajadores que laboran en SENASA incluyendo al personal de apoyo temporal de servicios que se le ha capacitado en formación laboral (Programa de Competencias Personales y Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo).
3. De las cuatro (04) objetivos contemplados en el PDP Anualizado 2014: En el primer objetivo se realizó un total de 05 actividades haciendo esto un 5% de las actividades ejecutadas; el segundo objetivo se realizó un total de 08 actividades haciendo esto un 8% de las actividades ejecutadas, en el tercer objetivo se realizó un total de 23 actividades haciendo esto un 23% de las actividades ejecutadas y en el cuarto objetivo se realizó un total de 66 actividades haciendo esto un 65% de las actividades ejecutadas.
4. De los diez (10) contenidos temáticos considerados en el PDP Anualizado 2014, se trabajó bien en los objetivos 3 y 4 haciendo un total de 88% de las actividades de capacitación logrando con esta manera priorizar las áreas técnicas del SENASA y de esta manera contribuir con el desarrollo de la visión de nuestra entidad.
5. Asimismo cabe manifestar que se ha priorizado la capacitación en las Direcciones Ejecutivas haciendo un total de 1, 736 trabajadores capacitados, incluyendo al personal de apoyo temporal de servicios.
6. De las temáticas propuestas en el PDP Anualizado 2014, se ha trabajado poco en el desarrollo de las Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe, Competencias en Tecnologías de la información e informatización y Competencias personales: Aspecto Cognitivo-Conductual, estando estas contempladas en el PDP Quinquenal 2012 – 2016, debido a que el PDP Quinquenal tenía como objetivo eliminar las brechas existentes que presentaban los trabajadores con relación al puesto de trabajo que desempeñaban en esos momentos y estas se han venido eliminando con el desarrollo de los PDP Anuales de los años anteriores.

Del mismo modo, las recomendaciones son las siguientes:

- a) Lograr comprometer a todas las áreas de técnicas del SENASA con el Plan de Desarrollo de Personas, con la finalidad de que las actividades de capacitación abarquen a la mayor cantidad de trabajadores del SENASA.
- b) Continuar con el desarrollo de actividades de Capacitación en el ámbito de Competencias Técnicas, para reducir las brechas existentes que se presentan los colaboradores en relación al puesto de trabajo que desempeñan.
- c) Gestionar el conocimiento del personal que se capacita en el exterior, desarrollando la réplica entre los colaboradores de las áreas técnicas con la finalidad de producir el efecto multiplicador en el SENASA.
- d) Continuar con las actividades de capacitación dirigidas al personal de las Direcciones Ejecutivas con la finalidad de brindar oportunidades en el fortalecimiento de sus conocimientos y competencias para el desarrollo de sus funciones.

- e) Reestructurar el módulo capacitación de acuerdo a las normativas de SERVIR.
- f) Promover la firma de convenios interinstitucionales con la finalidad de ampliar la capacitación a los trabajadores del SENASA y de esta manera contribuir al fortalecimiento de las capacidades del mismo.

3. Identificación de necesidades de capacitación

- Para la elaboración del PDP 2015 Anualizado, se obtuvo, como primer insumo, los formatos de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación remitidas por los Directores Generales, en el cual se incluye las necesidades de capacitación del personal a nivel nacional y por áreas.
- Los Directores Generales, conjuntamente con el Comité conformado especialmente para la elaboración del PDP 2015, según Resolución Jefatural N°0012-2014-MINAGRI-SENASA, definieron con el debido sustento técnico y estratégico, las actividades de capacitación, evitando así, la inversión innecesaria en actividades o acciones que no se ajustan al perfil, responsabilidades y funciones del personal a capacitar.
- Otro aspecto relevante que se tomó en cuenta en el diseño del PDP 2015 Anualizado es el documento que definen las líneas de capacitación institucional establecidas por la Comisión Calificadora y consignada en la Resolución Jefatural 001-2008-CCC.

Para finalizar, es necesario mencionar que lo más importante en el SENASA es contar con colaboradores que respondan a las exigencias de la función que realizan, porque ello, propicia el crecimiento profesional y humano de los mismos, a fin de estimular la efectividad en el cargo que desempeñan.

3.1 Seguimiento y evaluación de la capacitación

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos a través del área de Capacitación y Desarrollo de las Personas, efectuará el permanente seguimiento a las actividades de capacitación impartidos por los centros o especialistas certificados externos, teniendo en cuenta los dos aspectos que conforman el proceso de aprendizaje, estos son:

3.1.1 Los docentes o consultores

En ellos se evaluará el cumplimiento de las horas asignadas para las actividades de capacitación, el cumplimiento irrestricto del temario propuesto y presentado, el desempeño del docente, el material entregado a los participantes, la utilización de equipos, el aula implementada (interna o externa), así como, la entrega oportuna de la certificación.

3.1.2 Los participantes

En el caso de los colaboradores participantes de una actividad de capacitación, se seguirá los lineamientos establecidos en el Procedimiento de Capacitación acerca de la Capacitación Preventiva y la Capacitación

Correctiva, por lo cual, estas actividades o acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas a cuatro niveles, dependiendo de la complejidad y nivel académico profesional requerida de la misma:

- **Nivel I: De reacción o satisfacción.**- Busca determinar en qué medida los postulantes valoraron la acción de capacitación. La información se recoge con el llenado de la encuesta de Evaluación de la capacitación, que hace cada trabajador vía módulo informático o manual, diseñado para tal fin. Todas las acciones de capacitación ejecutadas son evaluadas en este nivel mínimo.
- **Nivel II: De aprendizaje.**- Este nivel complementa el Nivel I, evaluando además, la incorporación de conocimientos, con la aplicación de pruebas escritas u orales que valoren cuantitativamente su aprendizaje y aplicación.

Para la evaluación de este punto, se contará con dos instrumentos y sus respectivos indicadores de medición de resultados, estos son:

- i. El consolidado de notas. Que se obtiene como producto de la asistencia y participación activa de la actividad de capacitación, propia de cada una de éstas.
 - ii. La Prueba Pre y Post Test. Es decir, una evaluación de entrada y salida en cada actividad de capacitación, dependiendo de la naturaleza de la misma y que será administrado por el centro o especialista certificado externo que provea el evento en coordinación con el área de Capacitación y Desarrollo de las Personas de la UGRH.
- **Nivel III: De aplicación o transferencia.**- En este nivel se mide además, el impacto de la acción de capacitación en tareas y/o actividades vinculadas a las funciones del trabajador. Es decir, se mide el desempeño del colaborador, mediante el seguimiento y posterior evaluación en la aplicación de lo aprendido en la actividad de capacitación y que debe verse reflejado en la labor que realiza en su puesto de trabajo. Para tal efecto se aplicará una Ficha de Evaluación de Desempeño de la Capacitación, con un intervalo no menor a 30 días, ni mayor a 60 días útiles.
 - **Nivel IV: De resultado o retorno de la inversión.**- En este nivel se mide el impacto o beneficio de la capacitación en términos del logro de metas y cierre de brechas en los colaboradores en función de la satisfacción del usuarios o cliente final y la imagen de la institución percibida por estos. Además se compara los beneficios del programa o actividad contra los costos.

3. Capacitación

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación que se abordará desde dos modalidades:

- Formación Laboral.- Definida como la "capacitación teórica y/o práctica (cursos, talleres, seminarios u otra modalidad) que reciben las personas al servicio del SENASA dentro o fuera de la institución y que es impartida durante la jornada

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

- **Formación Profesional.**- Definida como "Maestrias y cursos de actualización (diplomados) impartidos por centros a nivel nacional, extranjero o especialistas según sea el caso. Promovido y financiado institucionalmente (con financiamiento propio o con cooperación externa) de acuerdo a las prioridades de capacitación institucional" para potenciar el talento humano mediante especializaciones en la profesión y estudios de nivel de postgrado. Este tipo de capacitación promoverá el desarrollo integral de la persona y permitirá la asignación de nuevas responsabilidades y tareas.

3.1 Actividades o acciones de Capacitación Institucional a desarrollar

Siguiendo el formato del PDP Anualizado 2014, sobre las actividades de Capacitación divididos por contenidos o áreas temáticas, definidas como "la agrupación operativa y metodológica de las actividades de capacitación para la mejor organización, tratamiento y posterior evaluación de los temas definidos en el PDP Anualizado", se procedió a elaborar el siguiente cuadro por objetivos a alcanzar en el presente PDP Anualizado 2015:

Objetivos	Contenidos Temáticos	Dirigido a:
Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales	Competencias en Gestión Pública	Directores, Jefes y Especialistas
Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los principios, valores y política de calidad institucional	Competencias personales: Aspecto Cognitivo - Conductual	100% de colaboradores
	Competencias personales: Aspecto Actitudinal	100% de colaboradores
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Competencias técnicas en las áreas de Administración y Organización.	100% de colaboradores
	Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe	Especialistas y Técnicos
	Competencias en Sistemas de Gestión de Calidad	Especialistas y Técnicos
	Competencias en Tecnologías de la Información e Informatización	Especialistas y Técnicos
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del	Competencias técnicas en el área de Inocuidad Agroalimentaria e Insumos Agropecuarios	Especialistas

SENASA	Competencias técnicas en el área de Diagnóstico y Control de Plagas	Especialistas
	Competencias técnicas en el área de Cuarentena, Vigilancia y Control	Especialistas
	Competencias técnicas en el área de los centros de diagnóstico y producción	Especialistas

3.2 Costos y Presupuesto de las Actividades de Capacitación a desarrollar a nivel de Formación Profesional

3.2.1 Costeo de Maestrías y Diplomados

SENASA promueve y contribuye en la obtención del Grado Académico de Magister de los colaboradores, orientados al fortalecimiento de Competencias Gerenciales directamente relacionadas a las labores propias del puesto en el que se desarrollan. Del mismo modo, promueve la obtención de Diplomados de Especialización, especialmente en las Direcciones Ejecutivas, orientados al desenvolvimiento eficiente del colaborador en su puesto de trabajo.





El siguiente cuadro muestra la distribución funcional y económica para la aprobación de estudios en Maestrías y Diplomados respectivamente:

Detalle	Destinatario	Costo asumido por SENASA
Maestrías:		
Gestión Pública	Grupo I (inicial) Grupo II (Módulo I) Grupo III (Módulo II)	60% (máximo S/. 5,000.00 nuevos soles)
Otras Maestrías	Especialistas	60% (máximo S/. 5,000.00 nuevos soles)
Diplomados (Directamente relacionadas al puesto en función):		
En Proyectos de inversión pública		En DD.EE. 60% (máximo S/. 2,500.00 nuevos soles)
En Contrataciones del Estado		
En Recursos Humanos		
En Planeamiento y Presupuesto		En Sede Central 60% (máximo S/. 2,500.00 nuevos soles)
En Gestión Estratégica		
En Asistente de Gerencia		
Otros Diplomados (Parcialmente relacionadas al puesto en función)		60% (máximo S/. 2,500.00 nuevos soles)

3.2.2 Cuadro General Consolidado de Actividades de Capacitación

Cuadro General - Consolidado de Actividades de Capacitación 2015

Objetivos	Contenidos Temáticos	División Funcional	Grupo Funcional	Unidad Básica de Gestión	Dirigido a	Tipo	Actividad	Costo / Total	Costo / persona	Participantes		
										Sede Central	DD.EE.	TOTAL
Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales	Competencias en Gestión Pública	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa	Especialistas	Diplomado	Gestión Pública	S/. 150,000.00	S/. 2,000.00	50	25	75
					Técnicos		Programa de Especialización para Asistentes de Gerencia	S/. 38,000.00	S/. 1,187.50	32	0	32
Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los principios, valores y política de calidad institucional	Competencias personales: Aspecto Cognitivo - Conductual y Aspecto Actitudinal	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa	Especialistas y Técnicos	Curso	Desarrollo de Competencias Personales en Sede Central y DD.EE.	S/. 85,000.00	S/. 89.47	250	700	950
					Especialistas	Taller	Formación de Entrenadores	S/. 30,000.00	S/. 1,200.00	25	0	25
					Directores		Desarrollo de Habilidades Directivas	S/. 20,000.00	S/. 1,600.00	20	0	20
					Directores y Especialistas	Diplomado	Formación de Voceros	S/. 30,000.00	S/. 666.67	25	20	45
							Técnicas de Negociación	S/. 45,000.00	S/. 1,125.00	20	20	40
						Curso	Planeamiento Estratégico	S/. 11,000.00	S/. 220.00	44	6	50
						Curso Taller	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	S/. 90,000.00	S/. 225.00	200	200	400
							Gestión por Resultados	S/. 60,000.00	S/. 1,200.00	25	25	50
							Gestión de Documentos y Tecnología para Archivos II Módulo	S/. 8,000.00	S/. 400.00	20	0	20
							Curso de Derecho Administrativo	S/. 20,000.00	S/. 400.00	25	25	50
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Competencias técnicas en las áreas de Administración y Organización.	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa	Directores, Especialistas, Técnicos y Auxiliares	Curso	Gestión Patrimonial	S/. 5,000.00	S/. 178.57	28	0	28
							Curso en Recursos Humanos	S/. 40,000.00	S/. 1,081.08	12	25	37
							Gestión por Procesos	S/. 12,000.00	S/. 218.18	30	25	55
							Control Interno - Marco Normativo - Implementación	S/. 3,000.00	S/. 15.00	100	100	200
							Comunicación de desviación de cumplimiento	S/. 4,000.00	S/. 50.00	40	40	80
						Taller	Uso del Lenguaje Inclusivo	S/. 45,000.00	S/. 562.50	40	40	80
						Diplomado	Nuevo Modelo Procesal Laboral	S/. 5,000.00	S/. 2,500.00	2	0	2
							Derecho Público	S/. 5,000.00	S/. 2,500.00	2	0	2
						Curso	Identificación de Responsabilidades de los Servidores Públicos	S/. 1,500.00	S/. 750.00	2	0	2
							Redacción para Periodistas	S/. 8,000.00	S/. 400.00	10	10	20
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa			Sistema de Control Gubernamental - SCG (Ex SAGU)	S/. 3,000.00	S/. 500.00	6	0	6
							Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS	S/. 1,750.00	S/. 350.00	5	0	5
							Supervisión de Auditoría Gubernamental	S/. 1,400.00	S/. 350.00	4	0	4
						Curso	Papeles de trabajo en la Auditoría Gubernamental	S/. 1,750.00	S/. 350.00	5	0	5
						Curso	Aprendizaje del idioma Inglés. Básico /Intermedio /Avanzado	S/. 150,000.00	S/. 1,744.19	50	36	86
Desarrollar en los colaboradores, competencias técnicas en el área de Comercio Exterior	Competencias técnicas en el área de Comercio Exterior	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa	Directores y Especialistas	Curso	Actualización en Normas de Cuarentena Vegetal en Procesos de Exportación	S/. 30,000.00	S/. 7,500.00	2	2	4
						Curso	Normativas ISO	S/. 45,000.00	S/. 642.86	45	25	70
Desarrollar en los colaboradores, competencias técnicas en el área de Gestión de Calidad	Competencias en Sistemas de Gestión de Calidad	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa	Especialistas y Técnicos		Java 7.0 Web Application Developer, Java 7.0 Advanced Application Developer, Java 7.0 Architect Application Developer	S/. 6,000.00	S/. 750.00	4	4	8

Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Competencias técnicas en el área de Inocuidad Agroalimentaria e Insumos Agropecuarios	Competencias técnicas en el área de Diagnóstico y Control de Plagas	Competencias técnicas en el área de Cuarentena, Vigilancia y Control	Curso	Curso	Seguridad en Redes y Base de Datos	Seguridad en Redes y Base de Datos	Seguridad en Redes y Base de Datos	Seguridad en Redes y Base de Datos	Seguridad en Redes y Base de Datos	Seguridad en Redes y Base de Datos	Seguridad en Redes y Base de Datos
				Curso	Curso	Capacitación en office	Capacitación en office	Capacitación en office	Capacitación en office	Capacitación en office	Capacitación en office	Capacitación en office
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Competencias técnicas en el área de Inocuidad Agroalimentaria e Insumos Agropecuarios	Inocuidad Agroalimentaria	Agrario	Especialistas	Especialistas	Sistema de Inocuidad Agroalimentaria / Sistema de Producción Orgánica	S/ 105,000.00	S/ 3,281.25	7	25	32	32
						Registro y Fiscalización de Insumos Agrícolas	S/ 225,000.00	S/ 7,031.25	7	25	32	32
						Fiscalización de Insumos Agrícolas	S/ 125,000.00	S/ 5,000.00	0	25	25	25
						Registro y Fiscalización de Insumos Pecuarios	S/ 18,907.36	S/ 700.27	2	25	27	27
						Control de Plagas	S/ 4,800.00	S/ 320.00	15	0	15	15
						Manejo Integrado de Plagas del cacao, Plátano y Papa	S/ 15,500.00	S/ 1,033.33	15	0	15	15
						Sistema de Vigilancia Fitosanitaria	S/ 16,500.00	S/ 550.00	5	25	30	30
						Control Biológico	S/ 16,500.00	S/ 550.00	5	25	30	30
						Control de Mosca de la Fruta	S/ 6,000.00	S/ 240.00	0	25	25	25
						Control de Mosca de la Fruta	S/ 103,000.00	S/ 2,288.89	20	25	45	45
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Competencias técnicas en el área de Cuarentena, Vigilancia y Control	Protección Sanitaria Vegetal	Agrario	Especialistas	Especialistas	Taller de Integración Vigilancia Fitosanitaria	S/ 80,000.00	S/ 2,000.00	15	25	40	40
						Curso Taller Vigilancia Preventiva del HLB y Diaphorina citri en áreas productoras de Limón de la Costa Norte	S/ 85,000.00	S/ 2,833.33	10	20	30	30
						Adiestramiento de actividades de Control biológico	S/ 33,800.00	S/ 1,352.00	0	25	25	25
						Curso Teórico práctico de acarología agrícola	S/ 7,000.00	S/ 875.00	8	0	8	8
						Biología, control de calidad y uso de nematodos entomoparásitos	S/ 45,000.00	S/ 6,428.57	7	0	7	7
						Taller nacional sobre Moscas de la Fruta	S/ 61,000.00	S/ 2,440.00	0	25	25	25
						Taller nacional sobre Moscas de la Fruta	S/ 21,000.00	S/ 7,000.00	2	1	3	3
						Simulacro de Atención de Emergencia Sanitaria por Fiebre Aftosa (Sede Piura, Junín, Ayacucho)	S/ 39,523.17	S/ 1,463.82	2	25	27	27
						Simulacro de Influenza Aviar	S/ 26,395.84	S/ 1,055.83	0	25	25	25
						Taller sobre prevención y control de tuberculosis y brucelosis bovina en ganado vacuno	S/ 90,000.00	S/ 2,571.43	10	25	35	35
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Competencias técnicas en el área de Cuarentena, Vigilancia y Control	Protección Sanitaria Animal	Pecuario	Especialistas	Especialistas	Investigación y control de brotes de enfermedades emergentes (animales domésticos y silvestres) (Sedes: Tarma, Pasco, Tumbes)	S/ 33,764.01	S/ 1,125.47	0	30	30	30
						Epidemiología y Salud Pública Veterinaria	S/ 31,774.92	S/ 1,271.00	0	25	25	25
						Vigilancia, epidemiología y gestión de las enfermedades domésticas y de la fauna silvestre	S/ 35,000.00	S/ 1,400.00	0	25	25	25
						Análisis de Riesgo	S/ 20,000.00	S/ 1,333.33	15	0	15	15
						Taller sobre Epidemiología, prevención y control de enfermedades sobre prevención de hidatidosis	S/ 11,025.34	S/ 441.01	0	25	25	25
						Vamosis en la abeja melífera (Sede Piura, Lambayeque y Cajamarca)	S/ 3,000.00	S/ 120.00	0	25	25	25

[Handwritten signatures and initials]

