



Resolución Jefatural

0054-2016-MINAGRI-SENASA

10 de Marzo de 2016

VISTO:

El informe N° 0010-2016-MINAGRI-SENASA-OAD-RALBITRES, 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, en 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, 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 2016 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 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado 2016 del SENASA, contenido en el anexo adjunto, que forma parte integrante de la presente Resolución Jefatural.

Artículo 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




Ing. Jorge Barrenechea Cabrera
Jefe



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2016 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 Recursos Humanos es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar el cumplimiento del PDP Anualizado 2016. 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 2016, 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 2016, 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 2016 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 2016, 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 2015

Objetivo de la Capacitación	Meta	Año	Condición
		2015	
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 80% Se ejecutó un Diplomado en Gestión Pública Asimismo se desarrolló un curso de sistemas de Control Interno y de Gestión Integral de riesgos aplicados a la Gestión pública
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"	X	Ejecutado al 80% Se ejecutó un taller de Oratoria para todo el Personal de la Sede Central asimismo en el Dirección Ejecutiva de Lima – Callao Asimismo se desarrolló dos talleres de Presentaciones Efectivas de Alto Impacto
	Mejorar las capacidades técnicas de los colaboradores que intervienen en el proceso de gestión por resultados.	X	Se han ejecutado actividades de capacitación en materia de: <ul style="list-style-type: none"> • Gestión patrimonial • Normativas Iso • Comercio exterior • Desarrollo de Sistemas • Gestión de la Inocuidad • Control Biológico • Control de Plagas
Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA	Ejecución del POA	X	Ejecutado al 100%
	Ejecución del PDP Anualizado	X	Ejecutado al 40% En el PDP 2015 se contemplaron 62 actividades programadas de las cuales se ejecutaron 25 actividades. De las 96 actividades ejecutadas en el 2015, 71 fueron no programadas y 23 fueron invitaciones por organismos internacionales al extranjero. Asimismo se concedieron 37 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%

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los principios, valores y política de calidad institucional	Equipos de trabajo desarrollado	X	No ejecutado
---	---------------------------------	---	--------------

2.1.3 Análisis de los resultados de las actividades de capacitación del PDP 2015

Según Memorándum N°0004-2016-MINAGRI-SENASA-OAD-UGRH de fecha 07 de enero de 2016, se consignan las siguientes conclusiones:

1. Se ha gastado en las actividades de capacitación tanto programadas como no programadas la cantidad S/ 610,837.40 Nuevos Soles.
2. De la ejecución del PDP correspondiente al año 2015, de las 62 actividades de capacitación programadas solamente se ejecutaron 25 actividades lo cual equivale una ejecución del 40% de dichas actividades.
3. Del total de las 96 actividades de capacitación desarrolladas durante el año 2015, 71 actividades fueron no programadas los cuales equivalen a un 73.96 % lo cual puede indicar que las actividades programadas por las diversas direcciones no planificaron adecuadamente dichas actividades.
4. De la temática del PDP referente al punto de Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe se ha podido programar el Programa Piloto de Inglés con ciertas mejoras al haber incrementado el número de participantes de 23 a 50 servidores así como de reducir el costo de dicho programa el cual inicialmente estuvo presupuestado el monto de S/125,000.00 se pudo conseguir la capacitación de manera virtual a un costo de S/39,000.00 logrando un ahorro de S/ 86,000.00

Del mismo modo, las recomendaciones son las siguientes:

- a) Se reitera el comprometer a todas las direcciones del SENASA con el Plan de Desarrollo de Personas con la finalidad de que las actividades de capacitación se desarrollen de acuerdo a sus necesidades de capacitación.
- b) Incrementar el desarrollo de capacitaciones a nivel virtual vía video conferencia.
- c) Mejorar las actividades de coordinación con la Oficina de Planificación y desarrollo institucional.
- d) Mejorar el aplicativo tanto de servicios como de capacitación con la finalidad poder evitar contingencias en materia de gestión de certificados.
- e) Gestionar reuniones entre el Comité de Gestión de la Capacitación con los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo en materia de la ejecución de capacitaciones.
- f) Reiterar la obligatoriedad de las réplicas en los plazos establecidos

3. Identificación de necesidades de capacitación

- Para la elaboración del PDP 2016 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 2016, según Resolución Jefatural N°0031-2016-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 2016 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 “*Maestrías 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 2016, 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 2016:

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, Organización y calidad	100% de colaboradores
	Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe	100% de colaboradores
	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 SENASA	Competencias técnicas en el área de Inocuidad Agroalimentaria e Insumos Agropecuarios	Especialistas
	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 todos sus servidores, 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 servidor en su puesto de trabajo.

El personal del Servicio Civil puede acceder a la formación laboral con cargo a los recursos de la entidad. Los recursos asignados para la formación laboral, en el caso de los funcionarios públicos y servidores civiles de confianza, no puede exceder, por año, del doble del total de su compensación económica mensualizada.

Las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces gestionan dicha capacitación, conforme a la presente Ley y sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Solo los servidores civiles de carrera pueden ser sujetos de formación profesional. Excepcionalmente, los directivos públicos que no sean de confianza pueden acceder a maestrías, siempre que ellas provengan de un fondo sectorial, de un ente rector o de algún fideicomiso del Estado para becas y créditos.

Aquellos servidores civiles que reciban formación profesional con cargo a recursos del Estado peruano tienen la obligación de devolver el costo de la misma en caso de que obtengan notas desaprobatorias o menores a las exigidas por la entidad pública antes del inicio de la capacitación.

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)

W

3.2.2 Cuadro General Consolidado de Actividades de Capacitación

[Handwritten mark]

↑

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Cuadro General - Consolidado de Actividades de Capacitación 2016

Objetivos	Contenidos Temáticos	División Funcional	Grupo Funcional	Unidad Básica de Gestión	Dirigido a	Tipo	ACTIVIDAD DE CAPACITACION	PRESUPUESTO APROXIMADO	COSTO POR PERSONA	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	AMBITO GEOGRÁFICO DE PARTICIPANTES	
											Nivel Central	DD.EE.
Desarrollar el pensamiento estratégico y técnico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales.	Competencias personales: Aspecto Cognitivo - Conductual y Aspecto Actitudinal	Gestión	Incidencia agroalimentaria e Incidencia agroalimentaria	Gestión Administrativa	Directores y Especialistas	Taller	Dirección Estratégica	S/ 0.00	S/ 0.00	30	20	10
						Taller	Desarrollo de Actitudes Personales	S/ 250,000.00	S/ 62.50	4000	500	3500
Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en los principios, valores y política de calidad institucional	Competencias técnicas en las áreas de Administración, Organización y Calidad	Gestión	Incidencia agroalimentaria e Incidencia agroalimentaria	Gestión Administrativa	Directores, Especialistas y Técnicos	Curso	Contrataciones del Estado convenio ESAN-OSCE	S/ 35,000.00	S/ 3,888.89	9	9	0
						Curso	Derechos Administrativos	S/ 15,000.00	S/ 1,666.67	4	4	0
						Curso	Contrataciones del Estado Integral	S/ 45,000.00	S/ 1,551.72	29	4	25
						Curso	Gestión de Almacenes	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00	1	1	0
						Curso Virtual	Gestión de Recursos Humanos y la Ley Sanjar	S/ 15,000.00	S/ 600.00	25	0	25
						Curso	Gestión de Procesos	S/ 30,000.00	S/ 686.67	45	20	25
						Curso Taller	Gestión de la Calidad Normal ISO 9001:2015	S/ 20,000.00	S/ 500.00	40	10	30
						Curso Taller	Gestión de la Calidad Normal ISO 17025	S/ 20,000.00	S/ 500.00	40	30	10
						Curso Taller	Sistema de control interno	S/ 20,000.00	S/ 1,333.33	15	10	5
						Taller	Desarrollo de Competencias Personales, uso eficiente de EPP 1	S/ 4,000.00	S/ 200.00	20	0	20
						Taller	Desarrollo de Competencias Personales, uso eficiente de EPP 2	S/ 4,000.00	S/ 200.00	20	0	20
						Taller	Desarrollo de Competencias Personales, uso eficiente de EPP 3	S/ 4,000.00	S/ 200.00	20	0	20
Taller	Desarrollo de Competencias Personales, uso eficiente de EPP 4	S/ 4,000.00	S/ 200.00	20	0	20						
Curso	Competencias Técnicas en el área de Formación Bilingüe				Especialistas	Curso Virtual de Inglés	S/ 350,000.00	S/ 875.00	400	100	300	
Curso	Competencias en Tecnologías de la Información e Informatización				Especialistas, Técnicos	Capacitación virtual en Office	S/ 0.00	S/ 0.00	50	25	25	
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados.	Competencias Técnicas en el área de Diagnóstico y control de plagas	Pecuaria	Incidencia agroalimentaria e Incidencia agroalimentaria	Sistema de Inocuidad Alimentaria / Sistema de Producción Orgánica	Especialistas	Curso Taller - Práctico	Inspección Sanitaria y fitosanitaria para la exportación e importación de productos agrícolas y/o alimentos agropecuarios de procesamiento primario y finales	S/ 90,000.00	S/ 1,384.62	65	10	55
						Curso - Taller Virtual	Curso nuevo regional en para supervisores de la producción orgánica	S/ 0.00	S/ 0.00	25	3	22
						Congreso	LVIII Conferencia Nacional de Estadística	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00	1	1	0
						Congreso	Foro Nacional de Fitosanitaria	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00	1	1	0
						Curso - Taller	Visitas Educativas	S/ 40,000.00	S/ 888.89	45	18	27
						Curso	Adiestramiento en actividades de Control Biológico	S/ 0.00	S/ 0.00	25	0	25
						Taller	Formación de facilitadores de Escuelas de Campo de Aplicación ECAEs	S/ 40,000.00	S/ 1,739.13	23	1	22
						Taller	Investigación y control de brotes de enfermedades de animales	S/ 25,000.00	S/ 925.93	27	2	25
						Curso - Taller	Ensayos microbiológicos, ensayos moleculares de patógenos en alimentos: bacterias, hongos, parásitos.	S/ 20,000.00	S/ 384.62	52	52	0

Total PDP 2016 S/ 1,050,000.00

[Handwritten signatures and initials]

