



PERÚ

Ministerio de Agricultura

Servicio Nacional de Sanidad Agraria SENASA

Oficina de Administración

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

La Molina,

- 7 OCT. 2011

REG-0050390-2011

OFICIO N° 851 2011-AG-SENASA-OAD-URH

SEÑOR
JORGE E. ARRUNATEGUI GADEA
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR
Presente.-

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
FECHA 07 OCT. 2011
RECIBIDO
Firma: [Signature]

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 07 OCT 2011 HORA 17:20
RECIBIDO
Firma: [Signature]

Referencia : Oficio Múltiple Nro. 027-2011-SERVIR/PE

Es grato dirigirme a usted, para saludarle y en atención al documento de la referencia, manifestarle que la presentación de Plan de Desarrollo de Personas PDP-Quinquenal, dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, no hemos podido cumplir con la presentación oportuna por razones de orden interno. Sin embargo, como consta en la Resolución Jefatural Nro. 173-2011-AG-SENASA, que adjuntamos, cumplimos con conformar el Comité para la Elaboración del PDP 2012-2016, así como la elaboración del Plan, el mismo que se encuentra en proceso de consulta en las Direcciones Generales que conforman esta Institución, por tratarse de un documento tan importante y dado que somos un Organismo Técnico y Autoridad Nacional en Sanidad Agraria de nuestro País.

En tal sentido, nos comprometemos a hacerle llegar el PDP-Quinquenal 2012-2016, del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, a más tardar el día miércoles 19 de octubre de 2011, conjuntamente con la Resolución Jefatural de su aprobación.

Para el contacto con el SENASA, presentamos al Sr. Eriberto Huaman Pillco, Director de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, teléfono 3133300 anexo 2232 y dirección de correo electrónico ehuaman@senasa.gob.pe.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE AGRICULTURA
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA
OFICINA DE ADMINISTRACION

[Signature]

DR. JAIME SUASNABAR MAYANDIA
Director General (e)



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

Lima, 19 AGO 2011

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Servicio Nacional de Sanidad Agraria
Oficina de Administración
INGRESADO

08 SEP 2011
Reg. N° 1305198
Hora: Firma: [Signature]

OFICIO MULTIPLE N° 027-2011-SERVIR/PE

09 SET. 2011

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Servicio Nacional de Sanidad Agraria
Secretaría Técnica
ATENCIÓN AL USUARIO

Doctor
OSCAR MIGUEL DOMÍNGUEZ FALCÓN
Jefe
Servicio Nacional de Sanidad Agraria del Perú - SENASA
La Molina.-

Reg. N° 1305198
Hora: 11:38 Firma: [Signature]

-8 SET. 2011
REG. 1305198
Hora: 12:38 Firma: [Signature]

Referencia : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, para informarle que con fecha 30 de junio del 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE que amplía el plazo de entrega del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 con la finalidad de que tanto las sedes centrales de los pliegos del Gobierno Nacional, así como los Gobiernos Regionales logren superar las dificultades presentadas en la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP). El plazo de ampliación es por noventa días que se cumplen el **28 de setiembre del 2011.**

Deberán tener en cuenta que el PDP Quinquenal (2012-2016) es un plan estratégico de capacitación y debe estar alineado con el plan estratégico de la entidad, es un tipo de plan direccional o general que tendrá una vigencia de cinco años y se implementará a través de los PDP Anualizados.

Tienen a su disposición la lista de preguntas frecuentes así como la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas. Toda la información se encuentra en la página web: www.servir.gob.pe.

Quedo a su disposición para atender cualquier duda o consulta que se pudiera presentar al momento de la elaboración de su PDP, al siguiente email: pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.



Atentamente,

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN UNIDAD DE GESTIÓN DE CURSOS HUMANOS	PARA
<input type="checkbox"/> RESPUESTA <input type="checkbox"/> COORDINAR CON	<input type="checkbox"/> OAD
<input type="checkbox"/> DOCUMENTOS	<input type="checkbox"/> UCO <input type="checkbox"/> ULO
<input type="checkbox"/> CONVOCATORIAS	<input type="checkbox"/> Director Social
<input type="checkbox"/> OTROS	<input type="checkbox"/> Con. Asis.
	<input checked="" type="checkbox"/> C. Serv. Pés.
	<input type="checkbox"/> C. Serv. Pés. (E)
	<input type="checkbox"/> C. Serv. Pés. (R)
	<input type="checkbox"/> C. Serv. Pés. (I)

12/9/11
ADM. CIARR FORMULA el PDP

[Signature]
EDMUNDO BETETA OBREROS
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL
www.servir.gob.pe

MINISTERIO DE AGRICULTURA
Servicio Nacional De Sanidad Agraria
SECRETARIA
INGRESADO
08 SET. 2011
Reg. N° 1305198
Hora: 3:00 Firma: [Signature]

Pasaje Francisco de Zela 150
Piso 10, Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51-1-2063370



Resolución Jefatural

N° 173-2011-AG-SENASA

VISTO:

La Molina, 28 de Junio de 2011.

La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011 en el cual se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, publicado el 17 de enero del 2010, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

Que, en el Artículo 3° del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se establece que, para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos y un representante del personal de la Entidad elegido por ellos mismos;

Que, la finalidad de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, y de esa forma contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, en el numeral 6.1 de la Directiva, establece que el Comité de elaboración del PDP, será oficializado por el titular de la Entidad, por un período de tres (03) años;

Que, mediante votación secreta, el 29 de abril del 2011, el personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, eligió a siete (7) pre candidatos, quienes en la reunión del 16 de mayo del 2011, eligieron a los representantes del personal un titular y un alterno, quienes formarán parte del Comité de elaboración del PDP;



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°.- Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2012-2016, cuyos miembros desempeñaran, además de sus actividades habituales las funciones señaladas por las normas sobre la materia, por un período de tres (03) años a partir de la fecha, el cual estará integrado por los siguientes servidores:

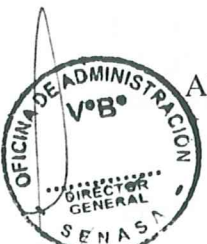
TITULARES

- Lic. Luis Humberto Villa, en representación de la Alta Dirección, quien lo presidirá;
- Ing. José Percy Barrón López, Director General de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional;
- Sr. Eriberto Huaman Pillco, Director de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, quien hará las veces de Secretario del Comité;
- Eco. Karem Cecilia Larrauri Cordero, representante titular de personal.



ALTERNOS

- M.V. Juan Raúl Zegarra Valencia, Asesor de Jefatura
- Sr. Luis Francisco Ecurra Briones, Director de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto.
- Lic. Myriam Juana Parker Chávez, Especialista de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos
- M.V. Moisés Osmer Crispín Marín, representante alterno de personal



Artículo 2°.- Una vez concluido el proceso de elaboración del PDP 2012-2016, el Comité deberá elevarlo a este Despacho para su aprobación respectiva.

Regístrese y comuníquese.



MINISTERIO DE AGRICULTURA
Servicio Nacional de Sanidad Agraria

OSCAR AL DOMÍNGUEZ EMLCÓN
JEFE



PERÚ

Ministerio
de Agricultura

Servicio Nacional
de Sanidad Agraria
SENASA

Oficina de Administración

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Plan de desarrollo de personas quinquenal – PDP 2012-2016

Documento elaborado por los miembros del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal, conformados con Resolución Jefatural N 173-2011-AG-SENASA

01/10/2011

Contenido

Presentación.....	3
Marco Estratégico Institucional	4
Visión	4
Misión.....	4
Objetivos estratégicos.....	4
Valores y principios	4
Política de calidad	5
Lineamientos de política institucional sobre el desarrollo del recurso humano.....	5
Competencias necesarias.....	6
Objetivos y estrategias de capacitación.....	6
Estrategias de la capacitación.....	7
Datos de la población de la entidad.....	8
Tipos de evaluación a ser implementados	9
Presupuesto.....	9
Metas e indicadores.....	9
Mecanismos de seguimiento y evaluación.....	11
Registro y control de la capacitación institucional.....	11
Referencias	14

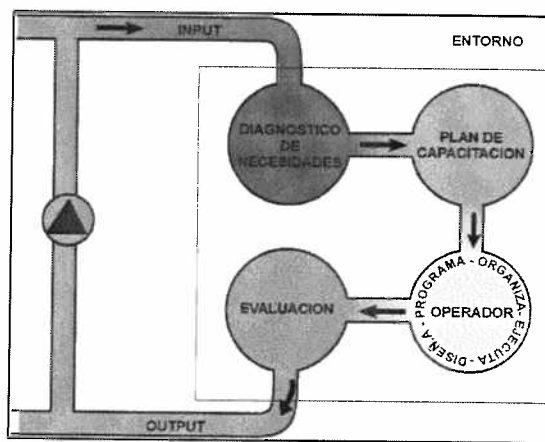
Presentación

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Agricultura, con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, es la autoridad nacional y el organismo oficial del Perú en materia de sanidad agraria, fiscalización de la producción orgánica e inocuidad de alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario.

El SENASA: Brinda servicios permanentes de cuarentena y vigilancia fito y zoonosanitaria, orientados a tener información sobre la presencia de plagas y enfermedades y reducir el riesgo de introducción o reinfestación de plagas o enfermedades reglamentadas; ii) conduce el sistema de registro de insumos agrarios, garantizando la provisión de insumos de calidad; iii) fiscaliza la producción orgánica, garantizando que los productos agrarios denominados orgánicos cumplan los requisitos establecidos; iii) conduce la vigilancia de la inocuidad de alimentos agropecuarios de producción o procesamiento primario, garantizando que los consumidores obtengan alimentos inocuos; iv) provee servicios de diagnóstico de plagas y enfermedades que contribuyan la adaptación de medidas sanitarios y fitosanitarias efectivas; v) ejecuta programas de control y erradicación de plagas y enfermedades de importancia económica, con la finalidad de proveer un condiciones sanitarias que posibiliten incrementar la competitividad de la producción agropecuaria.

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP para el Quinquenio 2012- 2016 del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, responde a la constante necesidad de fortalecer las capacidades de los colaboradores y personal encargados de estas funciones, su elaboración enlaza los documentos de gestión institucional vigentes y la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

El SENASA entiende la capacitación, como una estrategia de gestión de enfoque sistémico, fundamental para el logro de sus objetivos institucionales y la define como el sistema organizado de acciones educativas promovidas por la institución, con financiamiento propio o de fuentes cooperantes; que tiene el propósito de formar y/o desarrollar a las personas a su servicio, manteniendo, elevando o incorporando conocimientos, habilidades y actitudes; en los estándares que garanticen óptimos niveles de desempeño.



[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

[Firma manuscrita]

Marco Estratégico Institucional

Visión

Productos agrarios sanos, competitivos y de calidad para el Perú y el mundo

Misión

Servimos como autoridad nacional, protegiendo y mejorando la sanidad agraria, promoviendo y controlando la producción orgánica y la inocuidad agroalimentaria, para el desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario.

Objetivos estratégicos

El SENASA tiene los siguientes objetivos centrales, cuyo logro condiciona el cumplimiento de la Misión y la Visión de futuro.

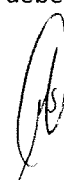
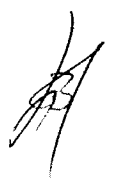
- Objetivo 1: Proteger y mejorar el patrimonio fitosanitario.
- Objetivo 2: Proteger y mejorar el patrimonio zoonosanitario.
- Objetivo 3: Garantizar la calidad de los insumos de uso agropecuario.
- Objetivo 4: Garantizar la producción orgánica y contribuir con la inocuidad agroalimentaria.
- Objetivo 5: Garantizar la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad institucional

Valores y principios

Los siguientes valores y principios inspiran y caracterizan al accionar cotidiano del SENASA y de cada uno de sus integrantes, bajo la convicción de que la institución es la expresión de su gente.

- **Probidad:** entendida como la combinación de la eficiencia y la honestidad en cada uno de los integrantes de la institución.
- **Confianza:** basada en la credibilidad a las acciones del SENASA por parte de sus usuarios y beneficiarios.
- **Integridad:** que implica pensar y actuar con principios.
- **Trabajo en equipo:** que se expresa mediante la coordinación y ayuda mutua.
- **Competencias:** cada función es realizada por personal preparado y capaz, seleccionado y designado para tal fin.
- **Proactividad:** entendido como la capacidad de previsión, la iniciativa y acción positivas permanentes del personal.
- **Empoderamiento:** corresponde al conocimiento y fortalecimiento de las capacidades de los usuarios, en particular los productores agropecuarios.
- **Vocación de servicio:** que implica esfuerzo y dedicación permanentes por la satisfacción del usuario, al cual nos debemos.

Chus



- **Innovación:** dedicación y esfuerzo por la mejora constante en cada una de las acciones que desempeña la institución.
- **Mística:** el personal del SENASA tiene compromiso y capacidad para entregarse más allá del compromiso del trabajo.

Política de calidad¹

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, es un Organismo Público Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Agricultura con Autoridad Oficial en materia de Sanidad Agraria, Producción Orgánica e Inocuidad de los alimentos de producción y procesamiento primario.

Con la finalidad de alcanzar la satisfacción de sus usuarios, el SENASA ha implementado un Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008 en los procesos de:

- Autorización de Ingreso y Certificación Fito y Zoonosanitaria,
- Elaboración de Normas de Cuarentena Vegetal y Animal,
- Diagnóstico de Sanidad Animal,
- Diagnóstico de Sanidad Vegetal,
- Control de Insumos y Residuos Tóxicos (ISO 17025:2006)

La Jefatura Nacional del SENASA, con el objetivo de mostrar su compromiso con el Sistema de Gestión de la Calidad, ha establecido los siguientes lineamientos de gestión:

1. Emitir disposiciones oportunas para proteger y mejorar la sanidad agraria, fiscalizar la producción orgánica y la inocuidad de los alimentos de producción y procesamiento primario, para el desarrollo y competitividad del sector.
2. Brindar servicios de manera oportuna, eficaz y confiable, cumpliendo con los dispositivos legales a fin de garantizar la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad institucional.
3. Fortalecer las competencias profesionales del personal y la calidad del entorno laboral a fin de contar con personal competente y comprometido con la calidad.
4. Gestionar los recursos necesarios para apoyar la ejecución, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad.

Lineamientos de política institucional sobre el desarrollo del recurso humano

- Perfeccionar y capacitar de manera permanente al personal, con la finalidad de contar con recursos humanos altamente capacitados y motivados.
- Fomentar en el personal el pensamiento estratégico para desarrollar áreas de excelencia, capacidad y competitividad.

¹ Política de Calidad, aprobada con Resolución Jefatural N° 099-2010-AG-SENASA.

Competencias necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos y los lineamientos de política institucional, sobre el desarrollo de los recursos humanos a los que se contribuirá a través de la gestión de la capacitación, el SENASA requiere contar con personal eficiente, siendo para ello necesario desarrollar las siguientes competencias:

1.-Competencias conductuales, de acuerdo a los valores y principios del SENASA, en grado de desarrollo acorde con el nivel del puesto y característica del puesto que ocupa.

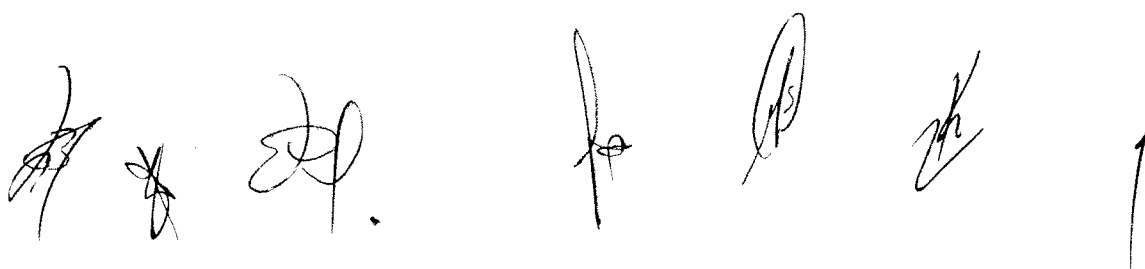
2.-Competencias técnicas, referidas a la aptitud de las personas para desempeñar una función productiva en base a sus conocimientos, habilidades y capacidades expresadas en el saber hacer. Las áreas temáticas se desarrollan a continuación:

- a) Desarrollo de habilidades en el uso de **herramientas informáticas** como la ofimática, los sistemas propios, proyectos informáticos u otros aplicables al quehacer institucional.
- b) Conocimiento de **idiomas extranjeros**, principalmente el inglés, para facilitar el intercambio de conocimientos técnicos y, las relaciones con las contrapartes internacionales, organismos cooperantes u otros y, de **lenguas aborígenes**, predominantes, para facilitar la inclusión de las poblaciones rurales.
- c) **Gestión pública**, para el eficiente uso de los recursos públicos y servicios brindados al ciudadano, dentro de los lineamientos que las normas establecen.
- d) **Administración y organización**, para optimizar los recursos personales y materiales con los que cuenta la entidad, dentro de un entorno de bienestar laboral.
- e) Capacidad técnica de **diagnóstico, vigilancia, control y respuesta en situaciones de emergencia**, para garantizar la protección del estatus agrosanitario del país, la **inocuidad agroalimentaria y la fiscalización de la producción orgánica**.
- f) **Innovación tecnológica**, permanente para contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agropecuario.
- g) **Políticas de comercio**, dominio de los aspectos normativos de impacto en la operatividad de los procesos referidos al comercio nacional e internacional de los productos y subproductos agropecuarios.
- h) **Aseguramiento técnico**, serie de herramientas que posibiliten la implementación de las medidas sanitarias y fitosanitarias, valorando la percepción de los usuarios, sobre el impacto y posible resistencia a dichas medidas.

Objetivos y estrategias de capacitación

Objetivos de la capacitación

1. Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales.



2. Desarrollar en los trabajadores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados.
3. Fortalecer capacidades técnicas de los trabajadores en las áreas de competencia del SENASA, con énfasis en el personal del interior del país.
4. Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los valores, principios y política de calidad institucional.

Estrategias de la capacitación

Estrategia 1: Planificar y ejecutar programas de capacitación orientados a fortalecer competencias técnicas y conductuales.

Estrategia 2: Establecer alianzas estratégicas con organizaciones especializadas y/o educativas nacionales e internacionales.

Estrategia 3: Aplicar tecnología de la información bajo sus distintas modalidades u otras técnicas innovadoras disponibles, para optimizar y acercar la capacitación a los trabajadores a nivel nacional.

Estrategia 4: Planificar y desarrollar intensas, significativas y sostenibles campañas de sensibilización y difusión de los valores y principios en el marco del plan de comunicación institucional.

Estrategia 5: Formación de una plana de instructores del SENASA

Estrategia 6: Fortalecer el área de capacitación y desarrollo del SENASA.

La capacitación institucional implementará la modalidad de capacitación de acuerdo a las necesidades específicas identificadas en el diagnóstico que se realiza para la formulación del plan de desarrollo de personas, anualizado. Estas pueden ser:

- Individual,
- Grupal
- Entrenamiento en el trabajo
- Pasantía
- Enseñanza virtual

La modalidad grupal y entrenamiento en el trabajo se desarrollan con el concurso de instructores internos o de ser conveniente, con el concurso de terceros expertos en la materia, que desarrollen productos a la medida de las necesidades de capacitación identificadas.

Las pasantías podrán ser internas o en convenio con otras instituciones del país o el extranjero.

Las capacitaciones en la modalidad individual, se desarrollarán de acuerdo a los programas académicos desarrollados por instituciones del país o del extranjero, sea con recursos propios o de fuentes cooperantes.

La enseñanza virtual, se privilegiará para incluir en la capacitación a los servidores que por características propias de su labor, tienen acceso restringido a los programas presenciales.

Datos de la población de la entidad.-

RESUMEN PEA SENASA

	SEDE CENTRAL	DIRECCIONES EJECUTIVAS	TOTAL
<u>PERSONAL CON VINCULO LABORAL</u>			
FUNCIONARIOS/DIRECTIVOS	34	22	56
PROFESIONALES	108	217	325
TECNICOS	46	45	91
AUXILIARES	3	0	3
TOTAL V. LABORAL	191	284	475
<u>PERSONAL CONTRATO ADMINISTRATIVO SERVICIO-CAS</u>			
PROFESIONALES	58	282	340
TECNICOS	59	370	429
AUXILIARES	14	355	369
TOTAL PERSONAL CAS	131	1007	1138
TOTAL	322	1291	1613

Datos al 30 de agosto del 2011

Tipos de evaluación a ser implementados.

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

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

Presupuesto

El financiamiento para el desarrollo del PDP, anualmente no será menor al 3% del costo anual de la planilla de haberes de sus colaboradores, sujetos al régimen laboral de la actividad privada y contratos administrativos de servicios, regulados por los decretos legislativos 728 y 1057, respectivamente, el cual será cubierto con cargo a recursos públicos asignados al pliego del SENASA. El detalle presupuestal por actividad de capacitación y área de conocimiento se presenta en el Plan de capacitación anualizado.

Metas e indicadores

Nro.	Objetivo de la capacitación	Estrategia	Meta	Año					Nivel de evaluación	Indicador de meta	Unidad de medida
			Descripción	1	2	3	4	5			
1	Desarrollar el pensamiento estratégico y táctico en el personal para asegurar el logro de los objetivos institucionales.	E1, E2	Mejorar las competencias personales y de gestión	x	x	x	x	x	IV: Desempeño	Al final del 3er. Año 30% de Directivos con evaluación de desempeño en la categoría de "rendimiento distinguido". Al final del 5to. Año un 60% de directivos en la categoría de desempeño señalada.	% de directivos.

Nro.	Objetivo de la capacitación	Estrategia	Meta	Año					Nivel de evaluación	Indicador de meta	Unidad de medida	
			Descripción	1	2	3	4	5				
			Efectuar la certificación y Acreditación ISO	x						III: Aprendizaje, transferencia	Al final del 1er año, 2 procesos de gestión certificados en la norma ISO 9001	Proceso Certificado o Acreditado en ISO
2	Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados.	E1, E3, E4, E6	Mejorar el desempeño promedio de los colaboradores en la competencia "proactividad"	x	x	x	x	x		IV: Desempeño	Incremento en 2% anual el promedio general de calificación del personal en la competencia "proactividad" Línea base: Evaluación del desempeño 2011	Porcentaje
			Mejorar las capacidades técnicas de los colaboradores que intervienen en el proceso de gestión por resultados.	x	x	x				III: Aprendizaje, transferencia	Cumplimiento superior al 90% de los indicadores establecidos en los programas presupuestales con enfoque de resultados	Porcentaje
3	Fortalecer las capacidades técnicas del personal en áreas de competencia del SENASA.	E2, E3, E5, E6	Ejecución del POA	x	x	x	x	x		IV: Desempeño	90% de metas ejecutadas por año. Línea base: 80%	Metas ejecutadas/metap programadas
			Ejecución del PDP Anualizado	x	x	x	x	x		Análisis de datos	90% de actividades ejecutadas del PDP Anualizado.	Nro. De actividades ejecutadas/nro. De actividades programadas.
			Capacitar al personal.	x	x	x	x	x		Análisis de datos	Al final del 5to año 90% del total de personal.	Nro. De personas capacitadas/Nro. Total de personas.
			Formación de instructores internos.	x	x	x	x	x		Análisis de datos	Al menos 1 Especialista capacitado como instructores por órgano estructurado, al 5to año.	Nro. De órganos estructurados con instructor interno capacitado/nro. De órganos estructurados.

Nro.	Objetivo de la capacitación	Estrategia	Meta	Año					Nivel de evaluación	Indicador de meta	Unidad de medida	
			Descripción	1	2	3	4	5				
		E1,E2,E2	Eliminar la brecha en el cumplimiento de los requisitos mínimos del personal que ocupa plaza presupuestal.	X	x					I: De satisfacción	Al final del primer año el 80% del personal cumple con requisitos mínimos Al final del segundo año el 90% del personal cumple con requisitos mínimos	% de personal que cumple con requisitos mínimos
4	Contribuir al desarrollo de una cultura organizacional fuertemente alineada a los principios, valores y política de calidad institucional.	E1, E4	Clima laboral favorable	X		x			x	I: De satisfacción	Incremento anual de 5% en promedio de satisfacción laboral, con respecto al año anterior	% de satisfacción personal
			Equipos de trabajo desarrollados	X	x	x	x	x		III: Aprendizaje, transferencia	Al final del 5to. Año lograr al menos 3 equipos de desarrollo de alto desempeño.	Nro. de equipos con nivel de alto desempeño Nro. De equipos de alto desempeño/ total de equipos identificados.

Mecanismos de seguimiento y evaluación

Encuestas, evaluación de desempeño, diagnósticos de necesidades, análisis de resultados en el cumplimiento de indicadores, etc.

La línea base para el análisis del PDP, se establecerá a partir de la evaluación del desempeño del año 2011.

Se considerará como supuestos de riesgo al cumplimiento de metas, aquellas medidas y condiciones externas al quehacer de la institución, por ejemplo normativa gubernamental, restricciones presupuestarias, situaciones de emergencia o desastres naturales.

Registro y control de la capacitación institucional

La gestión de la capacitación institucional del SENASA, se registra en el módulo de servicios del Sistema de Gestión Administrativa, en todas sus fases: Diagnóstico, consolidación, aprobación, ejecución y evaluación de manera anualizada.

La certificación de la capacitación, cuenta con una codificación correlativa de registro, y el participante tiene la oportunidad de evaluar vía sistema el Nivel I de evaluación, de reacción o satisfacción.

A continuación algunas pantallas de ejemplo.

Ficha para el diagnóstico y registro de solicitudes de capacitación.

Registro de Solicitudes de Capacitación per Objetivos

Código: [] Estado: Registrado Trabajador: []
F. Solicitud: 12/11/2007 PUA: []
Tipo Pro.: Programado Proyecto: []
Solicitante: TRABAJADOR MARQUEZ MIGUEL ANTONIO Producto: []
Dependencia: OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INS Meta: []

Cerrar Solicitud

Área de Conocimiento: [] Subárea de Conocimiento: []

Objetivos Indicadores Actividades

Objetivo	Indicador	Unidad de Medida	Valor Indicador

Ficha del reporte de ejecución de una actividad de capacitación

Reporte de Ejecución de Actividades

Proyecto Capacitación: 0012011000000 Estado: Ejecutada Tipo de Certificación: Aprobación

Ejecución: No Programado Periodo: 2011

Plan Anual Capacitación: 0012011000000 M Variables Actividad: 000900

Fecha Inicial: 01/01/2011 Fecha Final: 31/12/2011

Responsable Ejecución: ENEA ENEA SOTO LUIS

Centro de Ejecución: SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - PERU

Previsión: 100.000 Meta Acreditada: 17.000

Previsión: 100.000 Meta Acreditada: 17.000

Cod. CNA	Empleado	Dependencia	Tipo Integrante	Prestación Anual
1	ACOSTA DAZ LAURA DOLORES	DIRECCION EJECUTIVA ALIASH	Excluido	100.000
2	BARBERA DAVILA JESUS LUIS	DIRECCION EJECUTIVA AMANCAES	Excluido	100.000
3	BARRERA MORALE FLESA OSCAR	DIRECCION EJECUTIVA LAMBAYEQUE	Excluido	100.000
4	CARRE RAMIREZ MARCELA	DIRECCION EJECUTIVA LA	Excluido	100.000
5	CASTELLANO VILTOR TEOFILO	DIRECCION EJECUTIVA TUMBES	Excluido	100.000
6	DELA PARRINALL SEDUCO	DIRECCION EJECUTIVA TUMBA	Excluido	100.000
7	DE LA ROSA ESPINOSA WILSON EDUARDO	DIRECCION EJECUTIVA HUANUCO	Excluido	100.000
8	FRANCO ALVAREZ LUIS FRANCISCO	DIRECCION EJECUTIVA PASCO	Excluido	100.000
9	GUERRA HERRERA ANTONIO JOSE	DIRECCION EJECUTIVA CAJ	Excluido	100.000
10	VILLALBA ROSA JOSE	DIRECCION EJECUTIVA OCA	Excluido	100.000
11	INDUSTRIA CHAVEZ NESTOR RAFAEL	DIRECCION EJECUTIVA TACNA	Excluido	100.000
12	MULLA FERNANDEZ FRONDO MEDAL	DIRECCION EJECUTIVA HUANCAVELICA	Excluido	100.000
13	MURILLO TELLO PERCY MIGUEL	DIRECCION EJECUTIVA LAMA CALLAO	Excluido	100.000
14	JOHN GARCERAN GONZALEZ	DIRECCION EJECUTIVA ICA	Excluido	100.000
15	HUALTO REALTALE PERCY	DIRECCION EJECUTIVA PIURA	Excluido	100.000
16	MUNOZA LABAR PERCY ALBERTO	DIRECCION EJECUTIVA TACNA	Excluido	100.000
17	MUNOZA ROSALES WALTER	DIRECCION EJECUTIVA AREQUIPA	Excluido	100.000
18	ORRICO ALVARO GUSTAVO	DIRECCION EJECUTIVA ICA	Excluido	100.000
19	PALMERI GASTON VILTOR VICTOR	DIRECCION EJECUTIVA TACNA	Excluido	100.000
20	PALMERI PARRINALL ANTONIO	DIRECCION EJECUTIVA AREQUIPA	Excluido	100.000
21	SARTE RAMIREZ ANTONIO	DIRECCION EJECUTIVA MOQUEGUA	Excluido	100.000
22	SALAZAR BURTON OSWALDO	DIRECCION EJECUTIVA TUMBES	Excluido	100.000
23	SALAZAR RAMIREZ JOSE EDUARDO	DIRECCION EJECUTIVA MOQUEGUA	Excluido	100.000

Evaluación de la capacitación Nivel I: De reacción o satisfacción

Evaluación de Actividades

Proyecto Capacitación: 0012011000000 Estado: Ejecutada Tipo de Certificación: Aprobación

Ejecución: No Programado Periodo: 2011

Plan Anual Capacitación: 0012011000000 M Variables Actividad: 000900

Fecha Inicial: 01/01/2011 Fecha Final: 31/12/2011

Responsable Ejecución: ENEA ENEA SOTO LUIS

Centro de Ejecución: SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA - PERU

Previsión: 100.000 Meta Acreditada: 17.000

Previsión: 100.000 Meta Acreditada: 17.000


Id	Centro de Evaluación	Valor	Nº de Personas Encuestadas
1	Temas / Materias tratadas	9	28
2	Ejercicios del Curso	3,27428	28
3	Asistencia Docente	3,27428	28
4	Asistencia Estudiantil	3,27428	28
5	Asistencia Administrativa	3,27428	28
6	Presentación de temas	3,27428	28
7	Materiales Didácticos	3,27428	28
8	Dinámica del Curso	3,27428	28
9	Dinámica del Curso	3,19047	28

Resumen de Evaluación: 1. Diferencia entre el Curso: 3,1746

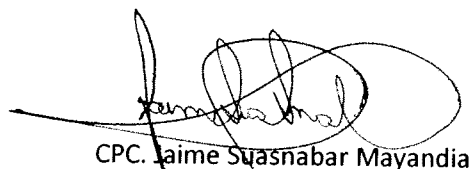
(Handwritten signatures and initials)

Referencias


- Decreto Ley N° 25902 (Artículo 17)°. Ley Orgánica del Ministerio de Agricultura.
- Decreto Legislativo N° 1059. Decreto Legislativo que aprueba la Ley General de Sanidad Agraria.
- Decreto Legislativo N° 1025. Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N°008-2005-AG. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del SENASA.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Reglamento del Decreto Legislativo 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE. Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al servicio del Estado.
- Resolución Jefatural N° 297-2008-AG-SENASA. Aprueba la propuesta de Plan Estratégico Institucional 2008-2022 del SENASA.
- PRO-JN-04 Rev. 02: Procedimiento Capacitación de Personal del SENASA



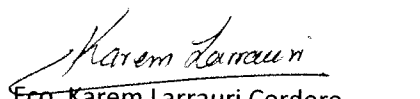
Ing. José Percy Barrón López
Director General de la OPDI



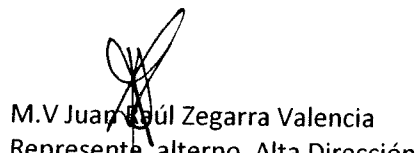
CPC. Jaime Suasnabar Mayandia
Director General (e) de la OAD
En representac. Alta Dirección



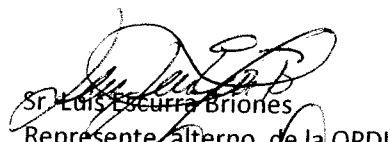
Sr. Eriberto Huamán Pilco
Director de la UGRH - Secretario




Eco. Karem Larrauri Cordero
Representante titular de personal




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



Sr. Luis Escurre Briones
Represente. alterno de la OPDI



Lic. Myriam Parker Chávez
Represente. alterno de UGRH



M.V. Moisés Crispín Marín
Representante alterno de personal