



de Agricultura y Riego

NASA

Servicio Nacional de Sanidad Agraria

PERU



Resolución Jefatural



0022-2014-MINAGRI-SENASA

30 de Enero de 2014

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 2014 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 2014 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



Resolución Jefatural



0012-2014-MINAGRI-SENASA

17 de Enero de 2014



CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Jefatural N° 173-2011-AG-SENASA, de fecha 28 de junio del 2011, se resolvió conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2012-2016, el cual está conformado por los miembros Titulares Lic. Luis Humberto Villa, Ing. José Percy Barrón López, Sr. Eriberto Huamán Pillco y Eco. Karem Cecilia Larrauri Cordero, y por los miembros Alternos M.V. Juan Raúl Zegarra Valencia, Sr. Luis Francisco Ecurra Briones y Lic. Myriam Juana Parker Chávez, por un período de tres (03) años;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 196-2013-AG-SENASA, de fecha 24 de julio del 2013, Resolución Jefatural N° 215-2011-AG-SENASA, de fecha 09 de agosto del 2011 y Resolución Jefatural N° 0300-2012-AG-SENASA, de fecha 08 de noviembre del 2012, se resolvió aceptar la renuncia del M.V. Juan Raúl Zegarra Valencia al cargo de Asesor de la Jefatura Nacional del SENASA; Lic. Luis Humberto Villa, al cargo de confianza de Director General de la Oficina de Administración y Lic. Myriam Juana Parker Chávez, al cargo de Especialista en Recursos Humanos II, Nivel P-2 de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, respectivamente;

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, publicado el 17 de enero del 2010, establece que para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos 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, contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que, por cese de los trabajadores referidos precedentemente, se hace necesario designar a otros servidores para incorporarlos al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2012-2016, por lo que es necesario realizar la acción administrativa a que se contrae la presente Resolución;

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°.- Dar por concluido la designación como miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2012-2016, con eficacia a la fecha de cese de la institución a los siguientes profesionales:

- **M.V. Juan Raúl Zegarra Valencia.**
- Lic. Luis Humberto Villa
- Lic. Myriam Juana Parker Chávez.

Artículo 2°.- Incorporar al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2012-2016, designado por Resolución Jefatural N° 173-2011-AG-SENASA, de fecha 28 de junio de 2011, a los siguientes funcionarios:

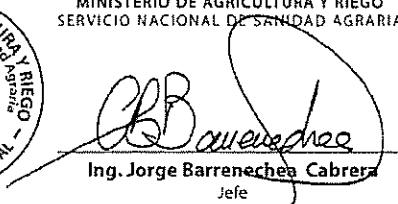
- CPC. Jaime Samuel Suasnabar Mayandia, Director General de la Oficina de Administración, como miembro Titular, quien lo presidirá.
- Abog. Laiter Luís García Tueros, Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica.
- Psic. Miguel Martín Aste Nuñez, Especialista en Recursos Humanos de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

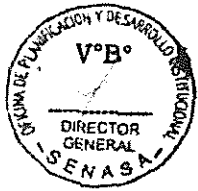
- Sr. Eriberto Huaman Pillco, Director de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, como miembro Alterno.

Regístrese y comuníquese.

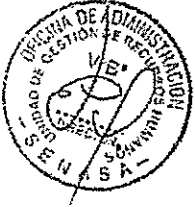


MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA


Ing. Jorge Barrenechea Cabrera
Jefe



Ministerio de Agricultura
SENASA
Servicio Nacional de Sanidad Agraria
PERU



Resolución Jefatural



0093-2013-AG-SENASA

03 de Mayo de 2013

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Jefatural N° 173 -2011-AG--SENASA de fecha 28 de junio de 2011, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2012 -2016 del SENASA, por un periodo de tres (03) años, conformada entre otros, por el Lic. Luis Humberto Villa como miembro titular y la Lic. Myriam Juana Parker Chavez miembro suplente, respectivamente;

Que, el Lic. Luis Humberto Villa y la Lic. Myriam Juana Parker Chavez, dejaron de prestar sus servicios al SENASA por renuncia voluntaria; por lo que existe la necesidad de excluir con eficacia anticipada al día siguiente de sus renunciaciones del Comité antes mencionado e incorporar a otros funcionarios en su reemplazo, por lo que se hace necesario realizar la acción administrativa a que se contrae la presente Resolución;

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

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Excluir al Lic. Luis Humberto Villa y Lic. Myriam Juana Parker Chavez, con eficacia anticipada al día siguiente de sus renunciaciones, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2012 - 2016 del SENASA, conformada mediante la Resolución Jefatural N° 173 -2011-AG--SENASA de fecha 28 de junio de 2011.

Artículo 2°.- Incorporar con eficacia anticipada al día siguiente de la renuncia de los profesionales referidos en el artículo precedente al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP 2012 -2016 del SENASA, a los siguientes funcionarios:

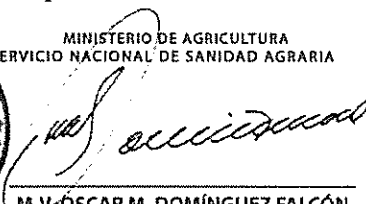
- Ing. José Percy Barrón López Director de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional en representación de la Alta Dirección, quien lo presidirá.
- CPC. Jaime Samuel Suasnabar Mayandía.
- Lic. Sara Margarita Yabar Farfan, Asistente Social de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, como miembro alterno.

Artículo 3°.- Ratificar a los demás miembros designados mediante la Resolución Jefatural N° 173 -2011-AG--SENASA de fecha 28 de junio de 2011.

Regístrese y comuníquese.



MINISTERIO DE AGRICULTURA
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA



M.V. ÓSCAR M. DOMÍNGUEZ FALCÓN
JEFE



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:

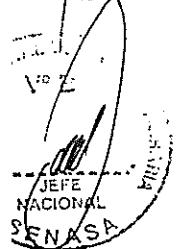
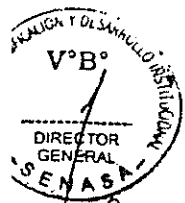
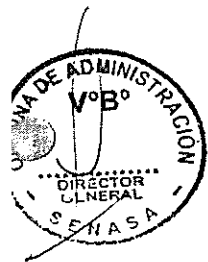
Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, publicado el 17 de enero del 2010, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público;

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;



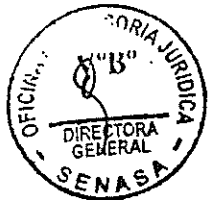
De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1059 y el Decreto Supremo N° 008-2005-AG, Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA; y con los vistos buenos de los Directores Generales de las Oficinas de Asesoría Jurídica, de Planificación y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

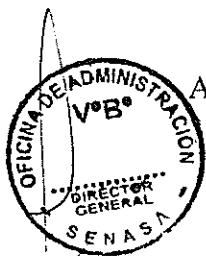
TITULARES

- 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.



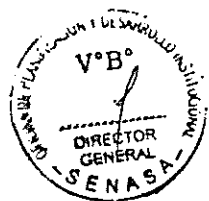
ALTERNOS

- 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

RA. OSCAR AL DOMINGUEZ 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 de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2014 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 2014. 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 2014, 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 2014, 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"
	Mejorar las capacidades técnicas de los colaboradores que intervienen en el proceso de gestión por resultados.
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	Clima laboral favorable
	Equipos de trabajo desarrollado

2. Evaluación

2.1 Evaluación diagnóstica

El PDP Anualizado 2014 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 2014, 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 2013

Objetivo de la Capacitación	Meta	Año 2013	Condición
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 25% (Ejecutado primera etapa del Programa desarrollo de Competencias Personales a nivel de sede central)
	Mejorar el desempeño promedio de los colaboradores en la competencia "proactividad"	X	No ejecutado
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	No ejecutado
	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 30% En el PDP 2013 se contemplaron 87 actividades programadas de las cuales se ejecutaron 26 actividades. De las 80 actividades ejecutadas en el 2013, 22 fueron no programadas y 32 fueron invitaciones por organismos internacionales al extranjero.
	Capacitar al personal	X	Ejecutado al 69%
	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 95%
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 2013

Según Informe N°004-2014-MINAGRI-SENASA-OAD-UGRH-EHUAMAN de fecha 10 de enero de 2014, se consignan las siguientes conclusiones:

1. Se ha invertido en las actividades de capacitación del PDP Anualizado 2013 (S/. 1, 203,975.59 Nuevos Soles).
2. Se ha capacitado al **69%** del total de colaboradores que laboran en SENASA.
3. Queda evidenciado que en el desarrollo de las actividades de Capacitación, no se tomó muy en cuenta los objetivos 01 y 02 planteados en el PDP Anualizado 2013, puesto que estos dos objetivos en total representan el **9%** de todas las actividades ejecutadas.
4. Del mismo modo, en el objetivo 03 se desarrollaron un total de 85 actividades de capacitación el cual representa el **91%** del total de actividades ejecutadas.
5. Respecto a los 11 contenidos temáticos designados en el PDP Anualizado 2013, se trabajó muy poco o no se trabajó en tres (03) de estos contenidos, haciendo un total de tres (03) cursos o eventos para los tres (03) contenidos y representan el **3.2%** del total de actividades de capacitación ejecutadas.
6. Por otra parte, los contenidos temáticos que alcanzan una mayor incidencia de actividades de Capacitación son las siguientes:
 - a) Competencias técnicas en el área de cuarentena, vigilancia y control (45 actividades).
 - b) Competencias técnicas en el área de diagnóstico y control de plagas (15 actividades).
 - c) competencias técnicas en el área de administración y organización (11 actividades).Ocupando las tres en conjunto el **76.3%** del total de contenidos temáticos del PDP Anualizado 2013.
7. De las temáticas propuestas en el PDP Anualizado, se ha trabajado poco o nada 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.

Del mismo modo, las recomendaciones son las siguientes:

- a) La Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional deberá asignar mayor presupuesto real para la realización de las actividades de Capacitación que están siendo programadas en el PDP Anualizado 2014.
- b) Que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, asuma un mayor compromiso en la correcta ejecución de las actividades de capacitación aprobadas en el PDP 2014, dirigiendo y/o coordinando las mismas.
- c) El área de Capacitación y Desarrollo de las Personas de la UGRH realice un seguimiento y evaluación trimestral de las acciones de capacitación en coordinación con las áreas usuarias.
- d) Desarrollar actividades de capacitación que permitan a los trabajadores adquirir las competencias en formación bilingüe, en tecnologías de la información e informatización y competencias personales: aspecto cognitivo-conductual, según PDP Quinquenal 2012-2016 para este año.
- e) Orientar las actividades de capacitación 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.

2.1.4 Identificación de necesidades de capacitación

- Para la elaboración del PDP 2014 Anualizado, se obtuvo, como primer insumo, los datos del Software de SENASA – Capacitación, donde se encuentran registrados los cursos solicitados por los colaboradores que laboran en la institución, que posteriormente, luego del análisis de estos registros, se obtuvo el resumen de las necesidades de capacitación en orden de prioridad de acuerdo al área laboral de los solicitantes.
- Los Directores Generales, conjuntamente con el Comité conformado especialmente para la elaboración del PDP 2014, 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 2014 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.

2.2 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:

2.2.1 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.

2.2.2 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: 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: 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 2013, 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 2014:

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
	Competencias técnicas en las áreas de Administración y Organización.	100% de colaboradores
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales, que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe	Especialistas y Técnicos
	Competencias técnicas en el área de Comercio Exterior	Especialistas
	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

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/. 2,000.00 nuevos soles)
En Contrataciones del Estado		
En Recursos Humanos		En Sede Central 60% (máximo S/. 2,000.00 nuevos soles)
En Planeamiento y Presupuesto		
En Gestión Estratégica		
En Asistente de Gerencia		
Otros Diplomados (Parcialmente relacionadas al puesto en función)		60% (máximo S/. 2,000.00 nuevos soles)

3.2.2 Cuadro General Consolidado de Actividades de Capacitación

Consolidado de Cursos de Capacitación 2014

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				Especialistas	Diplomado	Gestión Pública	S/. 98,000.00	S/. 2,000.00	24	25	49
					Directores y Especialistas	Maestría	Gestión Pública	S/. 65,000.00	S/. 5,000.00	5	8	13
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				Técnicos	Diplomado	Programa de Especialización para Asistentes de Gerencia	S/. 70,000.00	S/. 1,228.07	32	25	57
					Especialistas y Técnicos	Programa	Desarrollo de Competencias Personales en Sede Central y DD.EE.	S/. 85,000.00	S/. 89.47	250	700	950
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	Especialistas	Curso Taller	Metodología de la enseñanza	S/. 15,000.00	S/. 600.00	25	0	25
						Curso	Electrolenía (Electronica y refrigeración)	S/. 18,000.00	S/. 3,000.00	6	0	6
						Curso Taller	SIAF: Sistema Integrado de Administración Financiera	S/. 2,250.00	S/. 450.00	5	0	5
						Diplomado	Dirección Estratégica en Recursos Humanos	S/. 16,000.00	S/. 2,000.00	8	0	8
							Actualización de las Normas de Contrataciones del Estado	S/. 7,800.00	S/. 600.00	13	0	13
							Sistema Integrado de Control Gubernamental - SCG (Ex-SAGU)	S/. 2,700.00	S/. 450.00	6	0	6
							Procedimiento Administrativo Sancionador - PAS	S/. 1,500.00	S/. 300.00	5	0	5
							Planeamiento Estratégico	S/. 11,000.00	S/. 220.00	44	6	50
							Gestión por Resultados	S/. 60,000.00	S/. 1,000.00	35	25	60
							Gestión de Documentos y Tecnología para Archivos	S/. 18,900.00	S/. 700.00	2	25	27
Desarrollar en los colaboradores, competencias personales que permitan implementar una cultura de gestión por resultados	Competencias técnicas en el área de Formación Bilingüe Competencias técnicas en el área de Comercio Exterior	Gestión	Gestión	Gestión Administrativa	Especialistas	Maestría	Derecho Público	S/. 20,000.00	S/. 5,000.00	4	0	4
						Curso	Redacción Eficaz para Profesionales /Redacción de Informes Control Interno. Marco Normativo / Implementación	S/. 70,000.00	S/. 500.00	50	90	140
							Control Interno. Marco Normativo / Implementación	S/. 65,000.00	S/. 500.00	40	90	130
						Curso	Aprendizaje del Idioma Inglés. Básico /Intermedio /Avanzado	S/. 15,000.00	S/. 625.00	17	7	24
							Actualización en Normas de Cuarentena Vegetal en Procesos de Exportación	S/. 30,000.00	S/. 7,500.00	2	2	4
						Diplomado	Formación de Auditores	S/. 50,000.00	S/. 5,000.00	10	0	10
						Curso	Auditoría a los procesos de contrataciones y adquisiciones del estado	S/. 1,500.00	S/. 300.00	5	0	5
							Indicadores de Gestión de Recursos Humanos	S/. 6,000.00	S/. 1,000.00	6	0	6
							Gestión de la Calidad /Interpretación de la Norma ISO 9001 /IEC 17025	S/. 30,000.00	S/. 500.00	35	25	60
						Competencias en Tecnologías de la Información e Informatización					Especialistas y Técnicos	Diplomado
	Herramientas Informáticas. Word / Excel /Access	S/. 37,500.00	S/. 250.00	80	70							150
Curso	Validación de métodos de ensayo con aplicaciones de Minilab	S/. 12,000.00	S/. 3,000.00	4	0							4
	GIS Sistema de información geográfico - Nivel I (Software ARCGIS 9)	S/. 1,500.00	S/. 250.00	1	5							6
	GIS /Sist. Inf. Georeferenciada SIG I, II, III	S/. 8,000.00	S/. 400.00	10	10	20						

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	Sistema de Inocuidad Agroalimentaria / Sistema de Producción Orgánica	Especialistas	Curso	Analisis de peligros y control de Puntos críticos. HACCP en alimentos de producción y procesamiento primario /Evaluación en inocuidad de alimentos. HACCP en centros de producción	S/. 135,000.00	S/. 5,400.00	0	25	25
			Diplomado		Gestión de la inocuidad agroalimentaria, auditoría, supervisión e inspección sanitaria	S/. 149,999.55	S/. 2,631.57	5	52	57	
Agricultura	Competencias técnicas en el área de Diagnóstico y Control de Plagas	Protección Sanitaria Vegetal	Registro y Fiscalización de Insumos Agrícolas	Especialistas	Curso	Desarrollo de Competencias en fiscalización de la producción orgánica	S/. 55,000.00	S/. 1,896.55	4	25	29
			Registro y Fiscalización de insumos Pecuarios		Curso	Características físicas y químicas de los plaguicidas	S/. 6,000.00	S/. 500.00	12	0	12
			Control de Plagas Emergentes		Curso	Uso de especificaciones y empleo de equivalencias FAO en el proceso de registro de plaguicidas químicos de uso agrícola	S/. 15,000.00	S/. 1,250.00	12	0	12
			Análisis de Riesgo de Plagas de plantas y vegetales		Taller	Sobre fiscalización postregistro de insumos pecuarios	S/. 28,000.00	S/. 1,120.00	0	25	25
			Manejo Integrado de Plagas del cacao		Curso	Formación de Facilitadores de Escuelas de Campo de Agricultores para la Implementación del Manejo Integrado de Plagas	S/. 63,000.00	S/. 2,520.00	0	25	25
			Manejo Integrado de Plagas del plátano		Curso	Manejo integrado de plagas	S/. 55,000.00	S/. 2,200.00	0	25	25
			Manejo integrado de plagas de Cacao		Maestría	Manejo Integrado de Plagas	S/. 60,000.00	S/. 5,000.00	0	12	12
			Manejo Integrado de Plagas del plátano		Curso Taller	Manejo integrado de plagas del café con énfasis en el control de broca	S/. 58,000.00	S/. 2,416.67	4	20	24
			Manejo integrado de la plaga de Langosta		Curso	Manejo integrado de plagas de Cacao	S/. 19,000.00	S/. 1,900.00	0	10	10
			Manejo integrado de la plaga de Langosta		Curso	Metodologías de manejo integrado de plagas en el cultivo del plátano / Manejo integrado de plagas del plátano	S/. 30,000.00	S/. 1,500.00	0	20	20
			Control Biológico	Especialistas	Curso	Biología, control de calidad y uso de nematodos entomoparasitos	S/. 20,000.00	S/. 2,857.14	7	0	7
			Laboratorio de Sanidad Vegetal Presentes y Exóticas		Taller	Vigilancia Fitosanitaria	S/. 55,000.00	S/. 1,375.00	10	30	40
			Centro de Producción de Moscas de la Fruta		Congreso	LVI Convención Nacional de Entomología	S/. 10,000.00	S/. 1,000.00	9	1	10
					Maestría	Entomología	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00	1	0	1
					Curso	Adiestramiento de actividades de Control biológico	S/. 33,800.00	S/. 1,352.00	0	25	25
					Curso	Capacitación en biología molecular y PCR como herramienta diagnóstica	S/. 6,000.00	S/. 200.00	30	0	30
					Curso	Irradiación de productos alimenticios químicos y médicos	S/. 4,000.00	S/. 800.00	5	0	5

Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several initials below it.

