CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
12742440277146

FIRMADO POR:

FALCONI CANEPA Julio Americo FIR 07977870 hard

VISALOT LEVANO Pablo Heli FAU 20556097055 hard

SALDAÑA ZEVALLOS Carlos Abraham (FIR10796377)

FISCHER BATTISTINI Joanna FAU 20556097055 hard

Resolución de Gerencia General
Nº 00009-2020-SENACE-GG

Lima, 31 de marzo de 2020

VISTOS: El Memorando N° 00227-2020-SENACE-GG/OA de la Oficina de Administración, el Informe N° 00055-2020-SENACE-GG-OA/URH de la Unidad de Recursos Humanos, el Acta N° 2 del Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace; y el Informe N°00058-2020-SENACE-GG/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueban las normas de gestión de la capacitación del sector público, con la finalidad de cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades; así como contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 del referido Reglamento, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado y como estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala 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 SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP y, que para su elaboración, la entidad deberá contar con un comité;

Que, mediante Resolución de Secretaría General N° 018-2017-SENACE/SG se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace, como responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación;

Que, a través del Acta N° 002-2020-SENACE-CPC del 24 de febrero de 2020 el Comité de Planificación de la Capacitación del Senace acordó validar el Plan de Desarrollo de las Personas del Senace, correspondiente al año 2020;

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://www.senace.gob.pe/verificacion" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Que, a través de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para que brinden servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, de conformidad con lo previsto en el numeral 5.2.7 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva en mención, el Plan de Desarrollo de las Personas debe ser aprobado por Resolución del Titular de la entidad y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, de conformidad con lo dispuesto por el Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, el Titular de la entidad, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Senace, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2017- MINAM, la Secretaría General (hoy, Gerencia General) es la máxima autoridad administrativa del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace;

Que, los documentos de vistos evidencian que el Plan de Desarrollo de las Personas del Senace, correspondiente al año 2020, ha sido formulado en cumplimiento de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y considerando las propuestas de capacitación priorizadas por cada órgano y unidad orgánica del Senace;

Que, en tal sentido resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Senace, correspondiente al año 2020;

Con el visado de la Unidad de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, y el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2017- MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles, el cual contiene las acciones de capacitación correspondientes al año 2020, según Anexo N° 1, que forma parte integrante de la presente resolución.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: “https://www.senace.gob.pe/verificacion” ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Administración, a través de la Unidad de Recursos Humanos, implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Anexo N° 1, aprobada en el artículo precedente.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina de Administración, a través de la Unidad de Recursos Humanos, remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la presente Resolución y su Anexo, para conocimiento.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución de Gerencia General y su Anexo en el Portal Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles — Senace (www.senace.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

JOANNA FISCHER BATTISTINI
Gerenta General
Servicio Nacional de Certificación Ambiental
para las Inversiones Sostenibles – Senace

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Senace, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: "https://www.senace.gob.pe/verificacion" ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
12742390562057

FIRMADO POR:

BEINGOLEA ZELADA Eduardo FAU 20556097055 soft

CUBA CASTILLO Silvia Luisa FAU 20556097055 soft

JARA HAMANN Alberto FAU 20556097055 soft

VISALOT LEVANO Pablo Heli FAU 20556097055 hard

Ministerio del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

SENACE

2020

senace | Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN
II. ASPECTOS GENERALES
III. ASPECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
VI. FINANCIAMIENTO
VII. ANEXOS

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles como organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente, es el ente encargado de revisar y aprobar los Estudios de Impacto Ambiental (EIA-d) regulados en la Ley 27446 y sus normas reglamentarias.

Conforme a lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, señala que *"La capacitación es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos que responde a necesidades institucionales y esta debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad"*[1]

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de Personas al ser un instrumento de gestión empleado para la planificación de las acciones de capacitación en el ejercicio del año fiscal, corresponde el desarrollo de este para responder a las necesidades de capacitación manifestadas por los órganos y unidades orgánicas y cumplir los objetivos estratégicos del Senace en el año 2020.

Finalmente, el Plan de Desarrollo de Personal del Senace 2020, busca promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los servidores civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineados al perfil del puesto del servidor y los objetivos estratégicos del Senace a fin de responder a las necesidades institucionales.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

El Senace es un Organismo Público Técnico Especializado, con autonomía técnica y personería jurídica de derecho público interno, constituyéndose en pliego presupuestal, adscrito al Ministerio del Ambiente. Su tarea consiste en revisar y aprobar los Estudios de Impacto Ambiental detallados (EIA-d) de mayor envergadura de los proyectos de inversión pública, privada o de capital mixto.

2.2 MISIÓN

[1] *Numeral 5.1.1 de la Directiva de "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"*

Brindar un servicio de certificación de estudios de impacto ambiental de los proyectos de inversión a las instituciones públicas y privadas de manera oportuna, transparente, con calidad técnica y confiable, que impulse al desarrollo sostenible del país.

2.3 PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional PEI, contiene los lineamientos que guiarán a la institución en los próximos años 2018 – 2022 Modificado, tiene por objeto hacer de ella una entidad pública referente en materia de evaluación de impacto ambiental, capaz de ofrecer servicios con calidad técnica, eficientes y confiables, así como asegurar la participación ciudadana efectiva en el progreso de certificación ambiental, teniendo en cuenta los pilares de: eficiencia, integridad, transparencia e inclusión.

Los esfuerzos institucionales están enmarcados en cuatro (04) lineamientos de política que son:

a) Brindar un servicio eficiente, oportuno y predictible de Certificación Ambiental de proyectos de inversión, que genere confianza y credibilidad en la ciudadanía;
b) Fortalecer la institucionalidad ambiental y la articulación con los diferentes niveles de gobierno, para contribuir al desarrollo sostenible del país;
c) Fortalecer la cultura institucional, capacidades y competencias del personal para una mejor atención a los ciudadanos y;
d) Fortalecer una gestión transparente con rendición de cuentas oportuna y participación ciudadana informada.

2.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional para el 2018 – 2022, son los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
OEI.01 Optimizar el proceso de evaluación y acompañamiento a los estudios de impacto ambiental, en beneficio de la población del ámbito de los proyectos de inversión.	**AEI 01.01:** Disposiciones técnico – normativas sobre evaluación ambiental en el Senace, para los titulares de proyectos de inversión, consultoras ambientales, entidades opinantes, entidades autoritativas, actores sociales o evaluadores aprobadas.
	AEI 01.02: Procesos de evaluación de instrumentos de gestión ambiental, realizados de manera oportuna a los proyectos de inversión.
	AEI 01.03: Registros Ambientales del proceso de certificación ambiental administrados y difundidos oportunamente en beneficio de la ciudadanía.

	AEI 01.04: Evaluaciones de desempeño realizadas de forma sistemática a las Consultoras Ambientales.
OEI.02 Promover la articulación social e interinstitucional en la evaluación ambiental, con la participación de actores priorizados.	**AEI 02.01:** Procesos de participación ciudadana con enfoque de género e interculturalidad efectiva con la población de los ámbitos de los proyectos de inversión.
	AEI 02.02: Proceso de sensibilización y coordinación en la certificación ambiental, de manera integral y eficaz a la ciudadanía.
	AEI 02.03: Gestión de conflictos socioambientales realizada de manera coordinada con la población del ámbito de los proyectos de inversión.
OEI.03 Fortalecer la Gestión Institucional.	**AEI 03.01:** Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización institucional optimizados en el Senace.
	AEI 03.02: Gestión bajo el enfoque del Programa Presupuestal mejorado en el Senace.
	AEI 03.03: Sistema de seguimiento y evaluación de planes y políticas sectoriales e institucionales optimizado en el Senace.
	AEI 03.04: Gobierno Digital implementado en el Senace.
	AEI 03.05: Gobierno Abierto implementado en el Senace (Transparencia, Ética y Anticorrupción).
	AEI 03.06: Servicio Civil Meritocrático implementado en el Senace.
	AEI 03.07: Sistema de Control Interno (SCI) implementado en el Senace.
OEI.04 Implementar la Gestión Interna del Riesgo de Desastres.	**AEI 04.01:** Asistencia técnica sobre prevención de riesgo de desastres ejecutados en el Senace.
	AEI 04.02: Simulacros de preparación para enfrentar la emergencia en caso de riesgo de desastres de forma oportuna en el Senace.
	AEI 04.03: Pruebas de recuperación de Servicios de Tecnologías de la Información en caso de riesgo de desastres de forma oportuna en el Senace.

2.5 MARCO LEGAL

a) Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace y su modificatoria Decreto Legislativo N° 1394, Decreto Legislativo que fortalece el funcionamiento de las autoridades competentes en el marco del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental.

b) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
c) Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para Inversiones Sostenibles - Senace.
d) Resolución del Consejo Directivo N° 00002 -2019-SENACE/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2022 del Servicio

Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace Modificado.

e) Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 00137-2019-SENACE/PE, que aprueba el Plan Operativo Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para el año fiscal 2020.
f) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatorias.
g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°374-2015-SERVIR/PE que declara por iniciado el Proceso de Implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
h) Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 117-2017-PCM y sus modificatorias.
i) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
k) Resolución de Secretaría General N°018-2017-SENACE/SG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace, en adelante Comité.

2.6 COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL SENACE

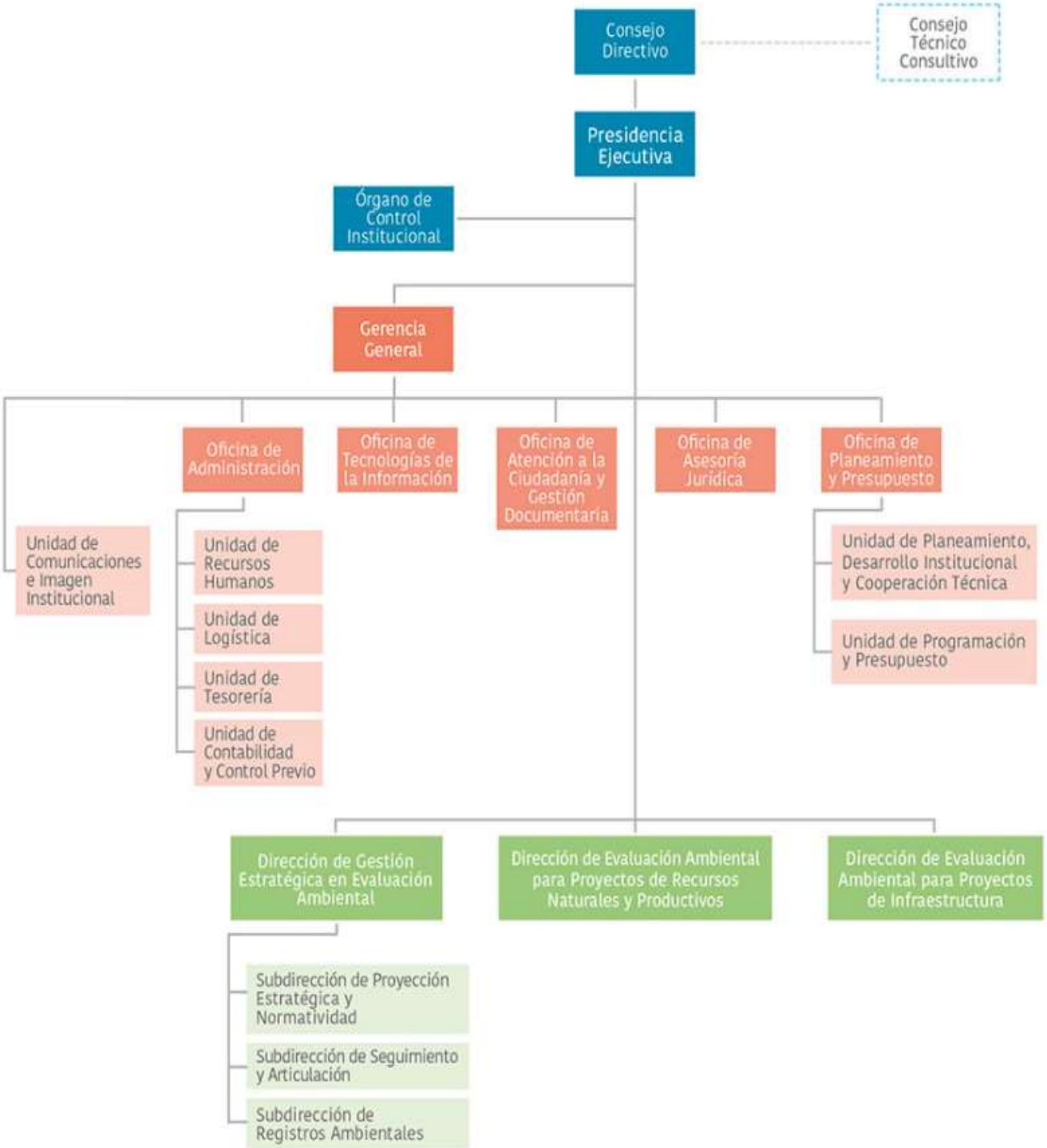
Mediante Resolución de Secretaria General N°018-2017-SENACE/SG, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace el cual queda integrado:

- ✓ Jefe/a de la Unidad de Recursos Humanos quien lo preside.
- ✓ Jefe/a de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- ✓ Director/a de Gestión Estratégica representante de la alta dirección.
- ✓ Sr. Alberto Jara Hamann, representante titular de los servidores civiles.

  Sr. Oreste Benjamín Orrego Lezama, representante suplente.

2.7 ESTRUCTURA ORGÁNICA

La Alta Dirección del Senace está conformado por el Consejo Directivo, Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General. Asimismo, el Senace cuenta con cuatro órganos de apoyo, dos órganos de asesoramiento y tres órganos de línea.



2.8 VALORES INSTITUCIONALES

2.8.1 **Ética profesional:** Actuar con veracidad en el desarrollo del ejercicio profesional y de acuerdo con el código de ética de la función pública.

2.8.2 **Productividad y resultados:** Todo servidor debe ser capaz de identificar la contribución de sus acciones en los objetivos, metas y resultados.

2.8.3 **Respeto:** Acatar con responsabilidad ante las opiniones técnicas de las entidades y de los servidores internos.

2.8.4 **Transparencia:** Difundir los resultados de la gestión institucional y de las evaluaciones sin barreras administrativas.

2.8.5 **Compromiso:** Actuar de manera proactiva en el marco del cumplimiento de la Visión Institucional y Misión Institucional.

2.8.6 **Oportunidad:** Actuar con celeridad, respondiendo a la ciudadanía dentro de los plazos establecidos normativamente.

III. ASPECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

3.1 ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas alcanza a los servidores bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y así como también a los que se encuentren comprendidos en el nuevo Régimen del Servicio Civil, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”.

3.2 RESPONSABILIDAD

La Oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos debe ejecutar, coordinar, monitorear, controlar, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2020, así como los Directivos de cada dependencia, brindando las facilidades para que los servidores a su cargo se beneficien del proceso de capacitación.

3.3 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

En la aplicación de la metodología de la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se ha elaborado los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecer las competencias de los servidores civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineados al perfil del puesto del servidor y los objetivos estratégicos del Senace a fin de responder a las necesidades institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

3.3.1 Fortalecer la ejecución de sus funciones de los servidores de la institución, buscando la especialización en sus competencias a través del cierre de brechas entre el desempeño actual y el desempeño esperado.

3.3.2 Mejorar el desempeño administrativo a través del cierre de brechas de conocimientos que permita la calidad del servicio al ciudadano.

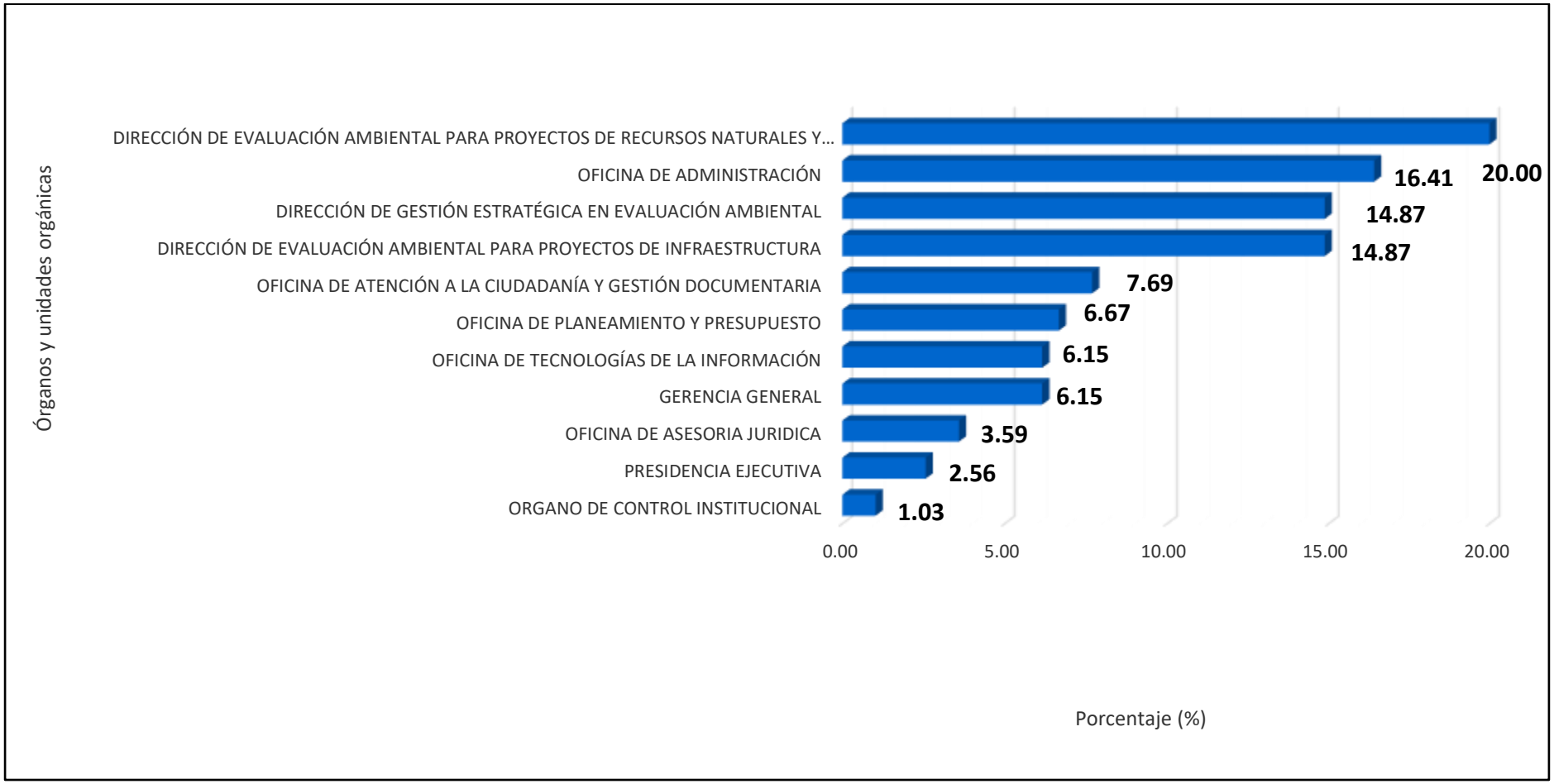
3.3.3 A través de la gestión de la capacitación potenciar un clima laboral que permita y motive el desarrollo personal y profesional.

IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

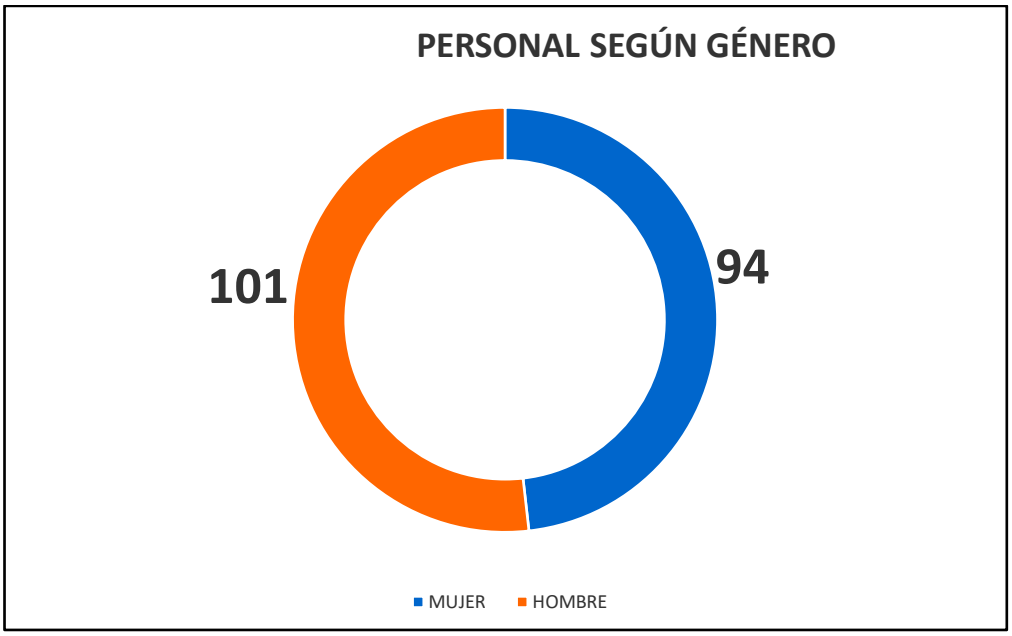
4.1 POBLACIÓN DEL SENACE

El Senace actualmente cuenta con **195 servidores** contratados bajo el ámbito del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), brindando servicios en las siguientes dependencias:

DISTRIBUCIÓN DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL SENACE



Reporte actualizado al 28 de febrero 2020



Datos actualizados al 28 de febrero 2020

4.2 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con Oficio Múltiple N°016-2019-SERVIR/GDCRSC el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – SENACE fue seleccionado para participar del grupo de 50 entidades que elaborará y ejecutará el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2020, a través del "Sistema informático de gestión de la Capacitación", diseñado por SERVIR.

En ese sentido, con Memorando Múltiple N°00007-2020-SENACE-GG/OA La Unidad de Recursos Humanos desde el mes de noviembre a diciembre del 2019 y con la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR realizaron dos talleres de capacitación para Directivos o responsables de unidades orgánicas y/o sus apoyos respecto al "Uso del Sistema Informático de Gestión de la Capacitación - SISCA".

Sobre el particular, como parte de la Etapa de Planificación del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP 2020 se elaboró inicialmente el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, el cual consistió en el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales están alineados a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

En tal sentido, los Directivos o responsables de unidades orgánicas y/o sus apoyos ingresaron al SISCA a través del siguiente enlace: http://siscapacitacion.servir.gob.pe y registraron los requerimientos de capacitación identificadas y priorizadas y de dos formas posibles: Añadiendo Requerimiento. (Por necesidad de capacitación del área) y Añadiendo Capacitación Planificada por la Entidad.

Los resultados de los requerimientos de capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2020 a los órganos del Senace fue inicialmente de 98 (noventa y ocho) acciones de capacitación. Sin embargo, realizando un análisis detallado de los requerimientos se pudo identificar cursos similares por lo cual se ha tenido que considerar los siguientes criterios de priorización, como son: Consolidado de cursos comunes, priorización efectuado por las áreas, carácter transversal del curso, costo por persona, disponibilidad de salas para determinados cursos y presupuesto estimado para el 2020. En ese sentido, los requerimientos de capacitación identificados y priorizados en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC 2020 fueron finalmente 37 requerimientos de capacitación con un monto estimado de S/ 428,380 soles.

A pesar de ello, en reunión de Comité de Planificación de la Capacitación, el representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto manifestó que no se cuenta con presupuesto para financiar el PDP del presente año. Con la finalidad de cumplir con las normas legales de capacitación, el Comité **ha elaborado un PDP con costo cero**, en donde se han incluido cursos transversales como también las pasantías y becas financiadas por la Cooperación Internacional que ya se viene ejecutando desde el año 2019, el mismo que fue validado por el citado Comité para su aprobación por la autoridad respectiva y que se encuentran contenidos en la Matriz PDP - Anexo N° 1.

4.3 DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2020

El Plan de Desarrollo de Personas 2020 contiene una serie de cursos que se encuentran contemplados en el Anexo N° 1, agrupados en los siguientes grandes rubros:

1. Capacitación de Especialización Técnica

Vinculado a las funciones y competencias técnicas o sistemas administrativos y en relación con las actividades que desempeñan los servidores. Pueden ser talleres, cursos, seminarios, conferencias, etc. y los que pueden ser individuales o grupales.

Los cursos de este rubro son financiados por la Cooperación Externa a través de becas y/o pasantías.

2. Capacitación Transversal

Son acciones de capacitación solicitados por más de un órgano en la institución y han sido diseñadas para promover la participación con relación a competencias y habilidades complementarias.

Los cursos seleccionados para este rubro están relacionados a Políticas que el Estado viene promoviendo. Para su ejecución será importante la colaboración interinstitucional con las entidades rectoras, de manera que no tendrá costo para la Entidad.

V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

La Evaluación busca medir los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles[2], desarrollados a continuación:

a. Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción

A través de encuestas de satisfacción se medirá el grado de satisfacción de la acción de la capacitación, considerando los siguientes aspectos: objetivo, materiales, organización, calidad del docente, temas tratados, aspectos logísticos, entre otros.

b. Nivel de Aprendizaje:

Herramienta propuesta por el proveedor de capacitación, el cual permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas. Debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de la capacitación, las que pueden ser:

- **Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos:** se aplica pruebas escritas, análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
- **Objetivo de Aprendizaje orientado a habilidades:** se aplica presentaciones, role playing, simulaciones, entre otros.

[2] En el numeral 6.4.3 Etapa de evaluación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" señala que *"No todas las Acciones de Capacitación se miden en lo cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación".*

c. Nivel de Aplicación:

Se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

d. Nivel de Impacto:

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación. La Medición de impacto se aplica de manera facultativa en las entidades.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2020 consignará los niveles de evaluación, en coordinación con el jefe inmediato del beneficiado en el momento de la ejecución del evento.

VI. FINANCIAMIENTO

El financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan.

El Plan de Desarrollo de Personas que se propone para su aprobación, sólo comprende aquellas acciones de capacitación contenidas en la Matriz PDP.

VII. ANEXO

Anexo N° 01: Matriz PDP - Plan de Desarrollo de Personas 2020

Ministerio del Ambiente | Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles

Anexo N° 01: Matriz PDP - Plan de Desarrollo de Personas 2020

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL
													Costos Directos
1	DEAR	ESPECIALISTA SOCIAL	AVILA MOLERO JAVIER AUGUSTO	1	J5	"UNDERSTANDING AND MANAGING CONFLICT IN THE EXTRACTIVE SECTOR"	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/. 0.00
2	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	4	J5	CAPACITY BUILDING FOR GREEN INVESTMENTS AND BUSINESSES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
3	DEAR	VARIOS	VARIOS	30	J5	DIPLOMADO RRHH: MINERÍA Y RECURSOS HIDRICOS EN EL CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL (BGR)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/. 0.00
4	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	6	J5	EVALUCIÓN AMBIENTAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
5	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	6	J5	IMPACTO SOCIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
6	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	8	J5	CURSOS U. ALBERTA - CANADÁ	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
7	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	3	J5	MONITOREO DE BIODIVERSIDAD CONTINENTAL SMITHSONIAN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
8	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	2	J5	MONITOREO DE BIODIVERSIDAD MARINO - COSTERA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
9	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	5	J5	PMO-PROJECT MANAGEMENT OFFICE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
10	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	2	J5	TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	PASANTIA	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
11	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	50	J4	ÉTICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
12	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	50	J2	INTERCULTURALIDAD	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
13	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	50	J5	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
14	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	50	J6	LENGUAJE INCLUSIVO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
15	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	50	J1	ENFOQUE E IGUALDAD DE GENERO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
16	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	35	B5	SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
17	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	35	B6	ECOEFICIENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
18	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	4	J5	EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS DE GESTIÓN AMBIENTAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 0.00
19	TRANSVERSAL	VARIOS	VARIOS	50	B8	MONITOREO : INDICADORES, ACTIVIDADES Y TAREAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	REACCIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
				374									**S/. 0.00**