



Resolución de Secretaría General N° 028 -2017-OEFA/SG

Lima, 28 MAR. 2017

VISTO: El Memorando N° 001-2017-OEFA/CPC, emitido por el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA; el Memorando N° 480-2017-OEFA/OPP, emitido por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 114-2017-OEFA/OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia; presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía; y, promuevan el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el Artículo 10° de la citada Ley establece que las finalidades del proceso de capacitación son: (i) lograr la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; y, (iii) constituirse como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación; y, tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado; así como alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE se aprueba la Directiva denominada "*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*" (en adelante, la **Directiva**) que tiene por finalidad 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 brindar servicios de calidad a los ciudadanos cuyo cumplimiento alcanza a todas las entidades públicas;

Que, el Literal b) del Numeral 6.4.1.1 de la Directiva señala que es una de las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, validar el Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, **PDP**) elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el Numeral 6.4.1.4 de la Directiva establece que el PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; así también, señala que su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, asimismo, la citada norma señala que la aprobación y presentación del PDP ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año; y, que las entidades no podrán ejecutar acciones de capacitación previa aprobación del PDP;

Que, mediante los documentos de vistos, se aprecia que el Comité de Planificación de la Capacitación del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA ha validado mediante Acta N° 001-2017-OEFA/CPC el PDP 2017 del OEFA, correspondiendo su aprobación mediante una resolución del titular de la entidad, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Directiva;

Que, el Numeral 5.2.7 de la Directiva señala que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el Artículo 16° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2009-MINAM, señala que el Secretario General es la máxima autoridad administrativa de la Entidad;

Que, en tal sentido resulta necesario aprobar el PDP 2017 del OEFA mediante una Resolución de Secretaría General;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva denominada "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE; y, en uso de las facultades establecidas en el Artículo 16° y el Literal d) del Artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2009-MINAM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, el cual en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Administración la remisión de la presente resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en el plazo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (www.oefa.gob.pe), en el plazo de dos (2) días hábiles contados desde su emisión.

Regístrese y Comuníquese.


MIRIAM ALEGRIA ZEVALLOS

Secretaria General (e)
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2017



ORGANISMO DE EVALUACIÓN
Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL



INDICE

Presentación	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
I.1 Antecedentes Institucionales	4
I.2 Marco Legal	5
I.3 Justificación	6
I.4 Objetivos de la Capacitación	7
I.5 Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	8
I.6 Alcance y Presupuesto.....	9
I.7 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación	10
I.8 Responsabilidad	11
II. ANEXOS	



Presentación

El Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) es un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente (MINAM) encargado de las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización, sanción y aplicación de incentivos en materia ambiental; asimismo, es el ente rector del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA), el cual tiene por finalidad asegurar el cumplimiento de las obligaciones ambientales fiscalizables por parte de todas las personas naturales o jurídicas; así como supervisar y garantizar que las funciones de evaluación, supervisión, fiscalización, control y sanción en materia ambiental -a cargo de las diversas entidades del Estado- se realicen de forma independiente, imparcial, ágil y eficiente.

El factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazados en el Plan Operativo Institucional (POI) y el Plan Estratégico Institucional (PEI).

Es así que, en el OEFA, se advierte la necesidad de contar con servidores capacitados cerrando brechas de conocimientos, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

En ese contexto, y en virtud de la normativa vigente se ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del OEFA 2017, el cual se constituye en un instrumento de gestión que tiene como finalidad atender de manera gradual las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, de asesoría, de apoyo, desconcentradas, resolutivo y Alta Dirección del OEFA para potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros colaboradores, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.



I. ASPECTOS GENERALES

I.1. Antecedentes Institucionales

El OEFA tiene la función de evaluar, supervisar y fiscalizar las obligaciones ambientales de los titulares de las actividades económicas bajo su competencia; así como ejercer la potestad sancionadora en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1013; la Ley N° 29325, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental; la Ley N° 28611, Ley General del Ambiente.

Asimismo, en el marco de su rectoría del SINEFA, supervisa el desempeño de la función de fiscalización ambiental de las Entidades de Fiscalización Ambiental (EFA).

El OEFA para el ejercicio de sus funciones de fiscalización ambiental aprueba y ejecuta a través de sus autoridades competentes el Plan Anual de Evaluación y Fiscalización Ambiental (PLANEFA).

Mediante Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-OEFA/CD, el OEFA aprobó su Plan Estratégico Institucional 2017 - 2019 del cual se aprecia la misión y los objetivos estratégicos institucionales del OEFA; conforme se detalla a continuación:

- La Misión del OEFA según el Plan Estratégico Institucional es la que se detalla a continuación:

Cuadro N° 1 – Misión del OEFA

Misión del OEFA
Impulsar y promover el cumplimiento de las obligaciones ambientales en los agentes económicos y la mejora del Sistema Nacional de Gestión Ambiental, de manera articulada, efectiva y transparente, contribuyendo con el desarrollo sostenible del país.

- La Visión del Sector Ambiental según el Plan Estratégico Institucional es la que se detalla a continuación:

Cuadro N° 2 – Visión del Sector Ambiental

Visión del Sector Ambiental
Un país moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos.

- Los objetivos estratégicos institucionales son los que se detallan en el Cuadro N° 3.



Cuadro N° 3 - Objetivos estratégicos Institucionales

N°	Objetivos Estratégicos Institucionales	Indicador Estratégico
1	Incrementar el cumplimiento de las obligaciones ambientales de los administrados.	Porcentaje de administrados con conductas de incumplimientos, que se adecuan a derecho
2	Modernizar la Gestión Institucional del OEFA.	Porcentaje de cumplimiento de los Estándares de Calidad Ambiental - ECA aprobados, en zonas priorizadas por el OEFA
		Índice de efectividad de la Gestión Institucional del OEFA

Por otro lado, cabe precisar que de la revisión del Reglamento de Organización y Funciones del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2009-MINAM, se aprecia la estructura orgánica del OEFA comprende los siguientes órganos:

Cuadro N° 4 - Órganos del OEFA

N°	Nivel Organizacional	Órganos del OEFA
1	ALTA DIRECCIÓN	- Consejo Directivo - Presidencia del Consejo Directivo - Secretaría General
2	ÓRGANO RESOLUTIVO	- Tribunal de Fiscalización Ambiental
3	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	- Oficina de Control Institucional
4	ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	- Oficina de Asesoría Jurídica - Oficina de Planeamiento y Presupuesto
5	ÓRGANOS DE APOYO	- Oficina de Administración - Oficina de Tecnologías de la Información - Oficina de Comunicaciones y Atención al Ciudadano
6	ÓRGANOS DE LÍNEA	- Dirección de Evaluación - Dirección de Supervisión - Dirección de Fiscalización, Sanción y Aplicación de Incentivos.
7	ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	- Oficinas Desconcentradas del OEFA

I.2. Marco Legal

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del OEFA se ha elaborado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

- g) Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- h) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias.
- i) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- j) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- k) 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".

I.3. Justificación

El recurso más importante que cualquier organización pueda tener es su recurso humano; más aún si esta presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de sus integrantes influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que brinda.

El Plan de Desarrollo de las Personas al ser un documento para la gestión estratégica de fortalecimiento de capacidades de los colaboradores del OEFA se ha elaborado en el marco de lo establecido en los Artículos 10° y 16° de la Ley N° 30057¹, el Artículo 9° de su Reglamento² y el Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025³.

En ese contexto, las acciones de capacitación en el OEFA tienen como finalidad: (i) buscar la mejora del desempeño de los colaboradores del OEFA para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los colaboradores del OEFA fortaleciendo sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, (iii) el desarrollo profesional, técnico y moral del personal del OEFA.

Por lo expuesto, las acciones de capacitación constituyen una estrategia fundamental para el fortalecimiento de la función laboral como medio para mejorar la eficiencia y eficacia del ejercicio de las funciones del OEFA. Asimismo, la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

De acuerdo al Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1025, la capacitación de los colaboradores del OEFA se rige por:

- a) Los principios de mérito, capacidad, y responsabilidad de los colaboradores, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma; y,
- b) Los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de la institución a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.

¹ Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil.

² Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.

³ Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

La capacitación podrá realizarse a nivel de formación laboral y tiene por objeto capacitar en cursos técnicos especializados, talleres, seminarios, diplomados (presencial, semipresencial y virtual), y otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional. En términos generales, la capacitación debe permitir en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

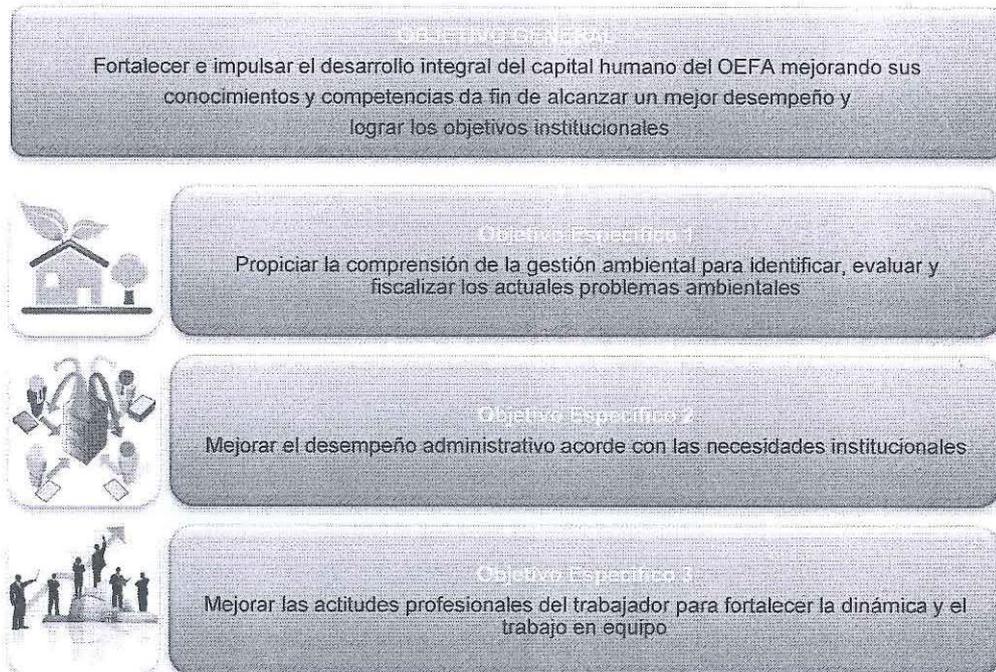
I.4. Objetivos de la capacitación

Los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del OEFA se formulan teniendo como base las definiciones contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones (MOF), así como los objetivos y estrategias en el PEI 2017 - 2019 y el POI 2017 del OEFA.

Al respecto, el PEI 2017 - 2019 establece en su Objetivo 2: *“Modernizar la Gestión Institucional del OEFA”*; y, el POI 2017 establece como actividad operativa: *“Gestionar el Recurso Humano de la entidad para el logro de objetivos institucionales”*.

En ese sentido, para asegurar la profesionalización de la función pública y a fin de contar con colaboradores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan se plantean un (1) objetivo general de capacitación y tres (3) objetivos específicos, teniendo en consideración la temática de las capacitaciones: (i) en sistemas administrativos, (ii) en gestión ambiental y (iii) habilidades blandas:

Grafico N° 1- Objetivos de la Capacitación



Fuente y elaboración: Oficina de Administración – Recursos Humanos



1.5. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del OEFA 2017 se utilizó como base la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE.

En ese contexto, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del OEFA 2017, la metodología propuesta por Servir ha sido adaptada a las características y particularidades que presenta el OEFA, principalmente en la utilización de herramientas para el recojo de información que se realizó a través del desarrollo de un taller de sensibilización así como entrevistas individuales, que dieron como resultado el requerimiento de una serie de diplomados, cursos, talleres y otros para fortalecer los conocimientos y habilidades de los colaboradores del OEFA.

Asimismo, la identificación de necesidades de capacitación de las diferentes unidades orgánicas, evidenció la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los colaboradores del OEFA, siendo necesario contar con equipos más comprometidos, responsables y con un buen sistema de comunicación, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y cumplir las metas institucionales.

Respecto a los requerimientos de capacitación de las áreas usuarias consultadas, éstas han sido clasificadas en:

- a) Necesidades de Capacitación en Gestión Ambiental.
- b) Necesidades de Capacitación en Gestión Administrativa.
- c) Necesidades de Capacitación en Habilidades Blandas.

En ese sentido, los requerimientos de capacitación están orientados en su mayoría a cubrir las necesidades de Capacitación en Gestión Ambiental, seguida en Gestión Administrativa y finalmente en Habilidades Blandas, tal como se muestra en el siguiente Gráfico:

Gráfico N° 2- Demanda de Necesidades de Capacitación



Fuente y elaboración: Oficina de Administración – Recursos Humanos

I.6. Alcance y Presupuesto

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del OEFA alcanza a todos los servidores contratados bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto en las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 009-2010-PCM.

Para su implementación se ha previsto un presupuesto ascendente a S/ 500 000,00 (Quinientos mil y 00/100 soles) considerando el Presupuesto Institucional del OEFA 2017 y el número de colaboradores contratados a marzo del presente año, que asciende a cuatrocientos veintinueve (421) colaboradores.

a) Distribución del presupuesto por unidades orgánicas

Para distribuir el presupuesto entre las diferentes unidades orgánicas de la Entidad se ha considerado el número de colaboradores que presenta cada unidad orgánica en relación al ratio de capacitación⁴, además de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación.

Cuadro N° 5 - Distribución del presupuesto por unidades orgánicas

Unidades Orgánicas	Número de Beneficiados*	Presupuesto (Soles)
Órganos de Línea	96	160,882 00
Órganos de Apoyo	92	118,428 00
Alta Dirección	15	41,333 00
Órgano de Asesoramiento	4	4,848 00
Órgano de Control Institucional	5	16,670 00
Órganos Desconcentrados	21	22,700 00
Órgano Resolutivo	5	15,064 00
Sub Total	238	379,925 00

* Número de colaboradores que serán beneficiados por acción de capacitación
Fuente y elaboración: Oficina de Administración – Recursos Humanos

b) Distribución del presupuesto por tipo de capacitación

Con la finalidad de establecer una priorización en la distribución del presupuesto, las actividades de capacitación se han clasificado de la siguiente manera:

- ✓ **Capacitación Especializada**
Se orienta a la formación y especialización de acuerdo a las funciones que desempeñan en las unidades orgánicas del OEFA. Estos pueden ser cursos, talleres, seminarios y diplomados, dependiendo el tiempo de duración. Asimismo, pueden ser individuales y grupales.
- ✓ **Capacitación a medida**
Han sido diseñadas en temas transversales, con la finalidad de promover la participación de un mayor número de colaboradores en temas

⁴ Cantidad estimada en base al promedio entre el total de personas beneficiadas versus el total de colaboradores.

complementarios y de habilidades blandas. Pueden llevarse a cabo dentro de la organización como fuera de ella.

Cuadro N° 6 -Distribución del presupuesto por tipo de capacitación

Tipo de Capacitación	Número de Participantes Programados	Presupuesto
Especializadas	540	S/. 379,925 00
A medida	1423*	S/. 120,075 00
TOTAL PDP 2017	1963	S/. 500,000 00

(*) Cantidad estimada en base a cursos transversales de obligatorio cumplimiento: Control Interno, Ética y Anticorrupción
Fuente y elaboración: Oficina de Administración – Recursos Humanos

c) Distribución del presupuesto por tema de capacitación

Las actividades de capacitación se agrupan por temática en: ambientales, administrativos y de habilidades blandas.

Cabe precisar que en la temática ambiental únicamente se encuentran las unidades orgánicas de línea, mientras que en la temática administrativa y de actitud profesional se encuentran incluidas todas las unidades orgánicas de la institución.

Cuadro N° 7 - Distribución del presupuesto por temática de capacitación

Temática de Capacitaciones	Numero de Participantes Programados	Presupuesto (Soles)
En Gestión Ambiental	245	275,151 00
En Gestión Administrativa	1643	193,849 00
En Habilidades Blandas	75	31,000 00
TOTAL PDP 2017	1963	500,000 00

Fuente y elaboración: Oficina de Administración - Recursos Humanos

I.7. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción.

Es completada por los beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la "Acción de Capacitación". Dicha calificación considera los siguientes aspectos: objetivos, materiales, recursos audiovisuales, metodología, instructor, ambiente, logística, entre otros, según corresponda.

Esta evaluación se realiza inmediatamente culminada la Acción de Capacitación.

La Encuesta de Satisfacción se aplica a todas las acciones de capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del OEFA.

Nivel de Aprendizaje: Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.

Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el proveedor de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los Beneficiarios de capacitación. Dicha

herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada Acción de Capacitación y, dependiendo de éstos, las herramientas pueden ser:

- Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos: se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
- Objetivos de Aprendizaje orientado a habilidades: Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

Esta evaluación se realiza al inicio y al final, o, durante y al final de la Acción de Capacitación (pre test – post test).

Nivel de Aplicación: Propuesta de Aplicación.

Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis (6) meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. La propuesta de aplicación se entrega al Responsable de Recursos Humanos, en un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el superior inmediato, se entrega en un plazo no mayor de seis (6) meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.

Nivel de Impacto: Medición de impacto que proponga el OEFA.

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.

Se aplicará de manera facultativa.

I.8. Responsabilidad

La Oficina de Administración a través del Responsable de Recursos Humanos, debe organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del OEFA.

II. ANEXOS

- Matriz del Plan de Desarrollo de Personas



MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - OEFA 2017

Gestión Ambiental

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CURSO DE MATERIAS DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PREMIAS INSTITUCIONAL	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL		COSTO TOTAL \$/
														COSTOS DIRECTOS \$/	COSTOS INDIRECTOS \$/	
1	Coordinación General de Investigación, Inspección y Fiscalización Ambiental	Verde	Verde	6	C. Asesoramiento y capacitación de comunitarios	C2. Defensa y Gestión del Estado	A. Formación Laboral	Curso	Especialización Directiva Ambiental Medio Ambiente	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	1344		11864
2	Espejalito Ambiental de la Zona de Reserva Ecológica de la Reserva Biológica de Tarma	Verde	Aracely Vargas Magaly	1	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Curso	Seminario de sitios comunitarios (Tarma, Ayacucho y Pisco) de la Reserva Biológica de Tarma	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	704		704
3	Dirección de Fiscalización, Inspección y Aplicación de Sanciones	Verde	Luzmila Solís de Ovando	1	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Diplomado Programa de Especialización en Gestión Ambiental	Formación Ambiental y Jurídica de los Recursos Naturales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	4000		4000
4	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	9	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Estrategia de Gestión Ambiental de la Reserva Biológica de Tarma	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	1350		12150
5	Tribuna de Resolución Ambiental	Verde	Verde	3	E. Gestión Institucional	E4. Administración	A. Formación Laboral	Curso	Instrumentos de Gestión Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	530		4160
6	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	5	E. Precisión y entrega de bienes y servicios	E5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	W. Curso: Esbozos de Gestión Ambiental (EIA, Límites Máximos Permisibles (LMP) y Licencia Ambiental) Agua, Ruido, Aire, Suelo y Residuos Sólidos	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	1200		6000
7	Dirección de Supervisión	Verde	Rafael Hidalgo Hery	1	B. Gestión Institucional	B5. Control Institucional	A. Formación Laboral	Diplomado Programa de Especialización	Transformación de Servicios Sólidos Urbanos	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	9445		9445
8	Tribuna de Resolución Ambiental	Verde	Verde	3	C. Asesoramiento y evaluación de comunitarios	C2. Defensa y Gestión del Estado	A. Formación Laboral	Curso	Especialización Avanzada en Defensa de la Energía	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	4200		12600
9	Oficina de Comunicaciones y Atención al Ciudadano	Verde	Verde	5	B. Gestión Institucional	B5. Control Institucional	A. Formación Laboral	Curso	Comunicación Corporativa Desarrollo Sostenible	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	1200		6000
10	Coordinación General de las Oficinas Ejecutoras de la Dirección de Supervisión	Verde	Verde	4	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Diseño Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Virtual	Segundo Trimestre	700		2800
11	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	3	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Energías Renovables	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	2255		6765
12	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	5	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Taller de Formulación de Bases y Planes Ambientales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	550		2750
13	Verde	Verde	Verde	25	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Curso	Sesión de Asesoría Sólidos Peligrosos	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	120		3000
14	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	10	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Curso	Tratamiento de Aguas Residuales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	2100		21000
15	Dirección de Fiscalización, Inspección y Aplicación de Sanciones	Verde	Verde	4	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Especialización en Gestión Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Segundo Trimestre	1700		6800
16	Dirección de Evaluación	Verde	Verde	5	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Especialización en Gestión Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Tercer Trimestre	3000		15000
17	Dirección de Evaluación	Verde	Verde	3	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Asesoramiento Metodológico en Estudios Ambientales y Sociales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Semi Presencial	Tercer Trimestre	1500		5400
18	Dirección de Evaluación, Inspección y Aplicación de Sanciones	Verde	Verde	10	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Curso	Gestión Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Semi Presencial	Tercer Trimestre	4000		40000
19	Dirección de Evaluación	Verde	Verde	10	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Curso	Comunicación de Riesgos de Desastres Ambientales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Semi Presencial	Tercer Trimestre	1200		12000
20	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	2	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Valoración Económica de Incentivos Ambientales y Sociales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Tercer Trimestre	1500		3000
21	Dirección de Supervisión	Verde	Marta María Blando	1	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Gestión Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Virtual	Tercer Trimestre	400		400
22	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	16	F. Fiscalización, gestión ambiental y promoción comunitaria	F1. Fiscalización, supervisión e inspección	A. Formación Laboral	Curso	Estudio de Impacto Ambiental	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Tercer Trimestre	520		31200
23	Dirección de Supervisión	Verde	Verde	1	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D5. Recursos naturales, medioambiente y ordenamiento territorial	A. Formación Laboral	Curso	Formulación y Promoción de Incentivos Ambientales	b) Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo.	Adecuada	Presencial	Tercer Trimestre	950		950



77	Oficina de Comunicación y Atención al Ciudadano	Varios	2	B. Gestión Institucional	B5. Comunicación	A. Formación Laboral	Curso	Certificación y Validación	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	2000	4200
78	Presidencia del Consejo Ejecutivo	Rivera y Morado Mujica	1	D. Seguimiento, implementación y evaluación de políticas públicas	D6. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica	A. Formación Laboral	Curso	Investigación Social Surveys (Survey of the Public)	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	400	400
79	Oficina de Administración	Varios	4	E. Gestión Institucional	E4. Administración	A. Formación Laboral	Curso	Introducción a la Gestión de Recursos Humanos	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	330	1260
80	Oficina de Administración	Varios	10	E. Gestión Institucional	E4. Administración	A. Formación Laboral	Curso	Manejo de Programas de Evaluación	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	480	4800
81	Oficina de Atención al Ciudadano	Varios	2	E. Gestión Institucional	E4. Administración	A. Formación Laboral	Taller	Prácticas de Atención al Ciudadano	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	1320	2700
82	Oficina de Administración	Varios	2	G. Operación, gestión y mantenimiento de sistemas de información	G3. Inspección y evaluación de la calidad	A. Formación Laboral	Taller	Servicio al Cliente	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	700	1400
83	Varios	Varios	35	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Curso	Resolución Eficaz	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	350	8750
84	Varios	Varios	480	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Taller	Cultura Ética y Vinculación	Aplicable	Presencial	Segundo Trimestre	0	0
85	Varios	Varios	60	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Taller	Actualización de Conocimientos en Aspectos de Gestión y Salud	Aplicable	Presencial	Tercer Trimestre	0	0
86	Dirección de Fiscalización, Sanción y Aplicación de Recargos	Varios	2	D. Formación, implementación y evaluación de políticas públicas	D6. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica	A. Formación Laboral	Curso	Aplicativos de Excel con Macros y VBA	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	850	1700
87	Dirección de Fiscalización, Sanción y Aplicación de Recargos	Varios	1	O. Seguimiento, implementación y evaluación de políticas públicas	O3. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica	A. Formación Laboral	Curso	Power Point	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	500	900
88	Dirección de Fiscalización, Sanción y Aplicación de Recargos	Varios	1	D. Formación, implementación y evaluación de políticas públicas	D7. Administración de bienes del estado y patrimonio documental y bibliográfico de la nación	A. Formación Laboral	Curso	Curso R	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	220	220
89	Oficina de Administración	Varios	4	A. Planeamiento y Gestión del gasto	A4. Contabilidad	A. Formación Laboral	Curso	Curso Contable Especial 2017	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	611	2324
90	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Reserva de Personal	1	E. Gestión Institucional	E1. Medio Ambiente y Gestión Pública	A. Formación Laboral	Curso	Planificación Estratégica para el Sector Público	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	1000	1600
91	Comisión General de la Ley de Descentralización	Morales Zamora y Morales Zamora	1	E. Gestión Institucional	E1. Medio Ambiente y Gestión Pública	A. Formación Laboral	Curso	Planificación Estratégica para el Sector Público	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	700	700
92	Oficina de Administración	Varios	1	E. Gestión Institucional	E1. Medio Ambiente y Gestión Pública	A. Formación Laboral	Curso	Indicadores para la Gestión de Procesos	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	1780	1780
93	Oficina de Administración	Varios	2	B. Gestión Institucional	B2. Gestión de Recursos Humanos	A. Formación Laboral	Curso	Reclutamiento y Selección por Competencia	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	790	1580
94	Varios	Varios	400	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Taller	Cultura Ética y Vinculación	Aplicable	Presencial	Cuarto Trimestre	0	0
			1643										

Habilidades Blandas

Nº	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATRIZ DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CUADRO DE MATRIZ DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PROBIDAD INSTITUCIONAL	NIVEL DE EVALUACIÓN	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL COSTOS DIRECTOS \$/M	COSTO TOTAL \$/M
95	Varios	Varios	Varios	25	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Taller	Liderazgo en Eventos de Alto Impacto	Aplicación	Aplicación	Tercer Trimestre	420	10500
96	Varios	Varios	Varios	25	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Taller	Comunicación Asertiva	Aplicación	Aplicación	Tercer Trimestre	420	10500
97	Varios	Varios	Varios	25	J. Transversales	J5. Otros	A. Formación Laboral	Taller	Gestión del Tiempo	Aplicación	Aplicación	Cuarto Trimestre	400	10000
														31000

Tipo de Cursos	Beneficiarios	Presupuesto SI
Cursos en Gestión Administrativa	44	275157
Cursos en Habilidades Blandas	1643	193849
TOTAL FDP 2017	1983	31000
		500000



