

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
13609431820927



senace

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

FIRMADO POR:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS
INVERSIONES SOSTENIBLES - SENACE

**Comprometidos
contigo y el
ambiente**

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 N° 27446 y sus normas reglamentarias.

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

Considerando que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión empleado para la planificación de las acciones de capacitación en el ejercicio del año fiscal, debe ejecutarse para responder a las necesidades de capacitación manifestadas por los órganos y unidades orgánicas y buscando cumplir los objetivos estratégicos del Senace para el año 2023.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Senace 2023 busca promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los/las servidores/as civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineadas al perfil del puesto del/de la servidor/a y los objetivos estratégicos y necesidades del Senace.

II. ASPECTOS GENERALES

21 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.

22 MISIÓN

Coadyuvar a la prevención de los impactos ambientales a través de la emisión de la certificación ambiental a los proyectos de inversión pública, privada o de capital mixto, evaluados de manera transparente, predictiva, con calidad técnica, participativa y confiable, contribuyendo al desarrollo sostenible del país.

23 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional del Senace constituye el principal instrumento de gestión de corto y mediano plazo, estableciendo en los principales cambios y retos que afrontaría a futuro, enmarcados en nuestra visión, misión, lineamientos de política institucional, así como los objetivos y acciones estratégicos institucionales con sus correspondientes metas e indicadores a alcanzar en el periodo 2022 – 2026.

¹ Numeral 5.1.1 de la Directiva de “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”

Los objetivos estratégicos institucionales se encuentran articulados a un objetivo del Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Ambiental: OES 1 “Mejorar las condiciones de la calidad del ambiente en favor de la salud de las personas y la protección de los ecosistemas”, el OES 05 “Fortalecer la conciencia, cultura y gobernanza ambiental”.

24 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional para el 2022 – 2026, son los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
<p>OEI.01 Fortalecer los procesos de evaluación de los proyectos de inversión presentados por las Instituciones públicas, privadas y mixta en beneficio de la sostenibilidad ambiental.</p>	<p>AEI 01.01: Disposiciones técnico - normativas desarrolladas sobre la evaluación ambiental para los titulares de proyecto de inversión, consultoras ambientales, entidades opinantes, entidades autoritativas, actores sociales o evaluadores.</p>
	<p>AEI 01.02: Evaluación de los Instrumentos de Gestión Ambiental realizados de manera oportuna a los proyectos de inversión presentados por las Instituciones públicas, privadas y mixta.</p>
	<p>AEI 01.03: Evaluación de los Instrumentos de Gestión Ambiental realizados con calidad técnica a los proyectos de inversión pública, privada y mixta.</p>
	<p>AEI 01.04: Administración de los Registros Ambientales en el proceso de certificación ambiental, publicado oportunamente a favor de los proyectos de inversión.</p>
	<p>AEI 01.05: Estadísticas e indicadores realizados de manera oportuna sobre el proceso de evaluación ambiental publicada a cargo del Senace.</p>
	<p>AEI 01.06: Estadísticas e indicadores realizados de manera oportuna sobre desempeño de las consultoras ambientales inscritas en Registro Nacional de Consultoras Ambientales.</p>
	<p>AEI 01.07: Coordinaciones interinstitucionales eficaces con entidades públicas que contribuyen al óptimo desarrollo del proceso de certificación ambiental de los proyectos de inversión.</p>
	<p>AEI 01.08: Accesibilidad de la información sobre los procesos de certificación ambiental mediante la optimización de la ventanilla única de certificación ambiental.</p>

OEI.02 Mejorar los niveles de involucramiento de la población y transparencia de los proyectos de inversión pública, privada y mixta.	AEI 02.01: Participación ciudadana con enfoque de género aplicado a la población de los ámbitos de intervención de los proyectos de inversión evaluados por el Senace
	AEI 02.02: Sensibilización a la ciudadanía de los ámbitos de los proyectos en procesos de certificación ambiental a cargo del Senace.
	AEI 02.03: Prevención de conflictos socioambientales realizados de manera coordinada con la población del ámbito de los proyectos de inversión con sensibilidad social a cargo del Senace.
OEI.03 Fortalecer la Gestión Institucional del Senace.	AEI 03.01: Desarrollo del Talento Humano con Habilidades adecuadas en el Senace.
	AEI 03.02: Implementación de transformación digital para el desarrollo sostenible del Senace.
	AEI 03.03: Gestión de la comunicación y difusión implementadas en el Senace.
	AEI 03.04: Gestión administrativa eficaz en el manejo de los recursos del Senace.
	AEI 03.05: Sistema de Control Interno implementado en el Senace.
	AEI 03.06: Sistema de integridad pública implementado de manera integral en el Senace.
	AEI 03.07: Gestión por Procesos implementados en el Senace.
	AEI 03.08: Planes Institucionales aprobados de manera oportuna en materia de planeamiento estratégico en el Senace.
	AEI 03.09: Evaluación de los planes institucionales en materia de planeamiento estratégico en el Senace.
	AEI 3.10: Convenios, acuerdos o planes operativos anuales de cooperación técnica internacional suscritos y/o implementados en el Senace.
	AEI 3.11: Estudios e informes de Inversión viable/aprobados, en el marco del Invierte.pe propuestos por los órganos del Senace
AEI 3.12: Gestión presupuestaria oportuna en el Senace.	
OEI.04 Promover la gestión de riesgo de desastres en el Senace	AEI 04.01: Cultura de prevención fortalecida en el Senace.

25 MARCO LEGAL

- a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- b) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- c) Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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.

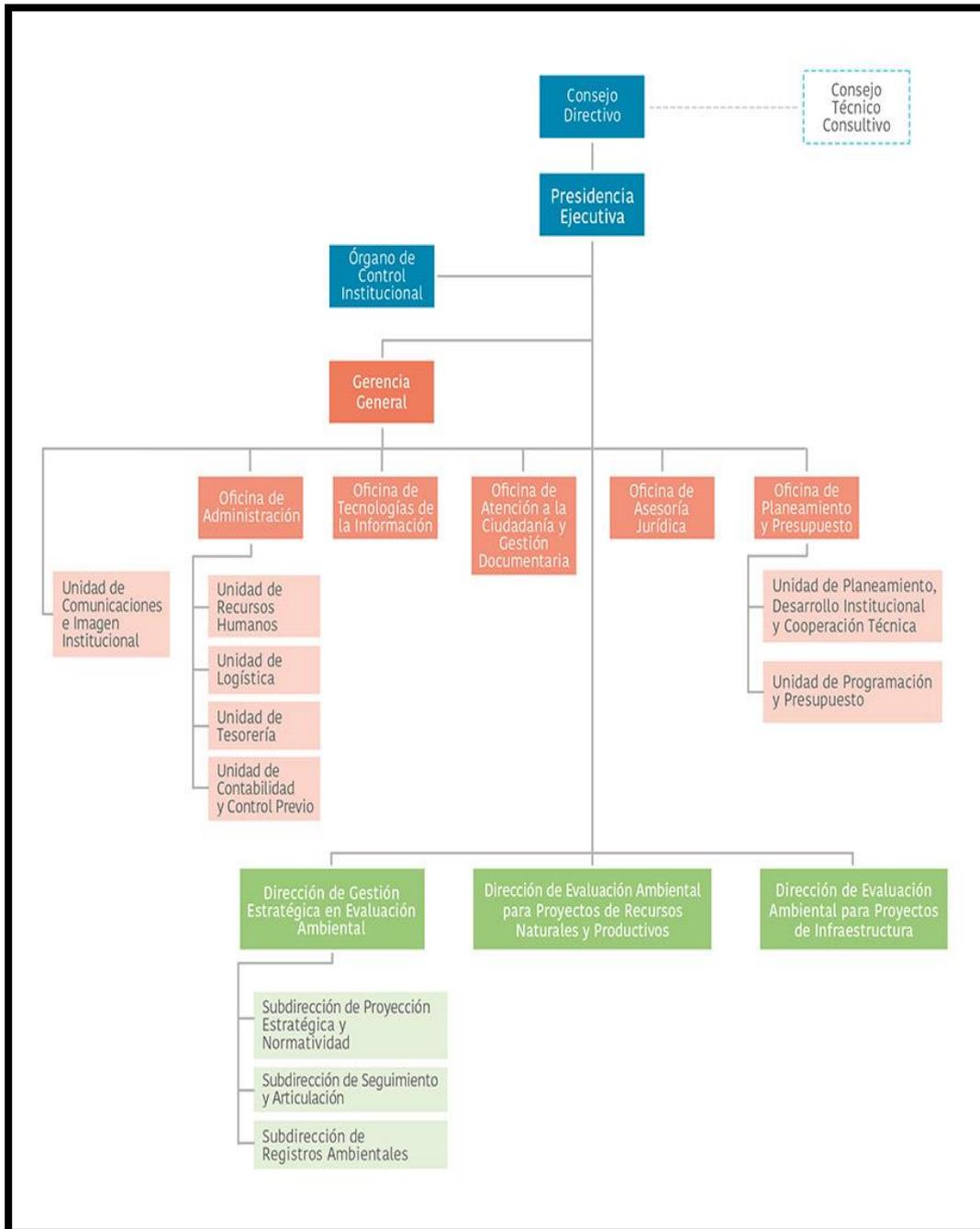
- d) Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- e) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- f) Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- g) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- h) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- i) Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para Inversiones Sostenibles - Senace.
- j) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- k) Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- l) Resolución de Consejo Directivo N° 00002-2022-SENACE/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace para el periodo 2022 – 2026.
- m) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00104-2022-SENACE-PE; que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2023 consistente con el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace.
- n) 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.
- o) 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”.
- p) 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.
- q) Resolución de Gerencia General N°00030-2021-SENACE/GG, que aprueba la conformación del Comité Electoral encargado de llevar a cabo el proceso de elección de los representantes titular y suplente de los servidores civiles para conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace periodo 2021 - 2024.
- r) Resolución de Gerencia General N° 00032-2021-SENACE/GG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace, para el periodo 2021-2023.

Las normas previstas, incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

26 ESTRUCTURA ORGÁNICA

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.

Conforme al Reglamento de Organización y Funciones del Senace, la Alta Dirección está conformada por el Consejo Directivo, Jefatura y Gerencia General; sin embargo, cabe precisar que mediante Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, se aprobaron los Lineamientos de Organización del Estado, mediante el cual se regulan principios y reglas que definen el diseño, estructura y funcionamiento de las entidades del Estado, estableciéndose el cambio de denominación de Jefatura por “Presidencia Ejecutiva” y Secretaría General por la “Gerencia General”. Asimismo, es menester indicar que el Senace cuenta con tres órganos de apoyo, dos órganos de asesoramiento y tres órganos de línea.



Fuente: DECRETO SUPREMO N° 009-2017-MINAM

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.

27 VALORES INSTITUCIONALES

- **Ética profesional:** Actuar con veracidad en el desarrollo del ejercicio profesional y de acuerdo con el código de ética de la función pública.
- **Productividad y resultados:** Todo servidor debe ser capaz de identificar la contribución de sus acciones en los objetivos, metas y resultados.
- **Respeto:** Acatar con responsabilidad ante las opiniones técnicas de las entidades y de los servidores internos.
- **Transparencia:** Difundir los resultados de la gestión institucional y de las evaluaciones sin barreras administrativas.
- **Compromiso:** Actuar de manera proactiva en el marco del cumplimiento de la Visión Institucional y Misión Institucional.
- **Oportunidad:** Actuar con celeridad, respondiendo a la ciudadanía dentro de los plazos establecidos normativamente.

III. ASPECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

3.1 ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas alcanza a los/las servidores/as bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), 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 las Personas 2023. Asimismo, los jefes y directores de cada dependencia deben brindar las facilidades para que los/las servidores/as a su cargo se beneficien del proceso de capacitación.

3.3 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

En aplicación de la metodología para la elaboración del Plan de Desarrollo de las 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/las servidores/as civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineadas al perfil del puesto del/ de la servidor/a y los objetivos estratégicos del Senace, con la finalidad de responder a las necesidades institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias para la ejecución de las funciones de los/las servidores/as de la institución, buscando la especialización a través del cierre de brechas entre el desempeño actual y el desempeño esperado.
- Mejorar el desempeño administrativo, a través del cierre de brechas de conocimientos que permita la calidad del servicio al/a la ciudadano/a.
- Potenciar un clima laboral que permita y motive el desarrollo personal y profesional.

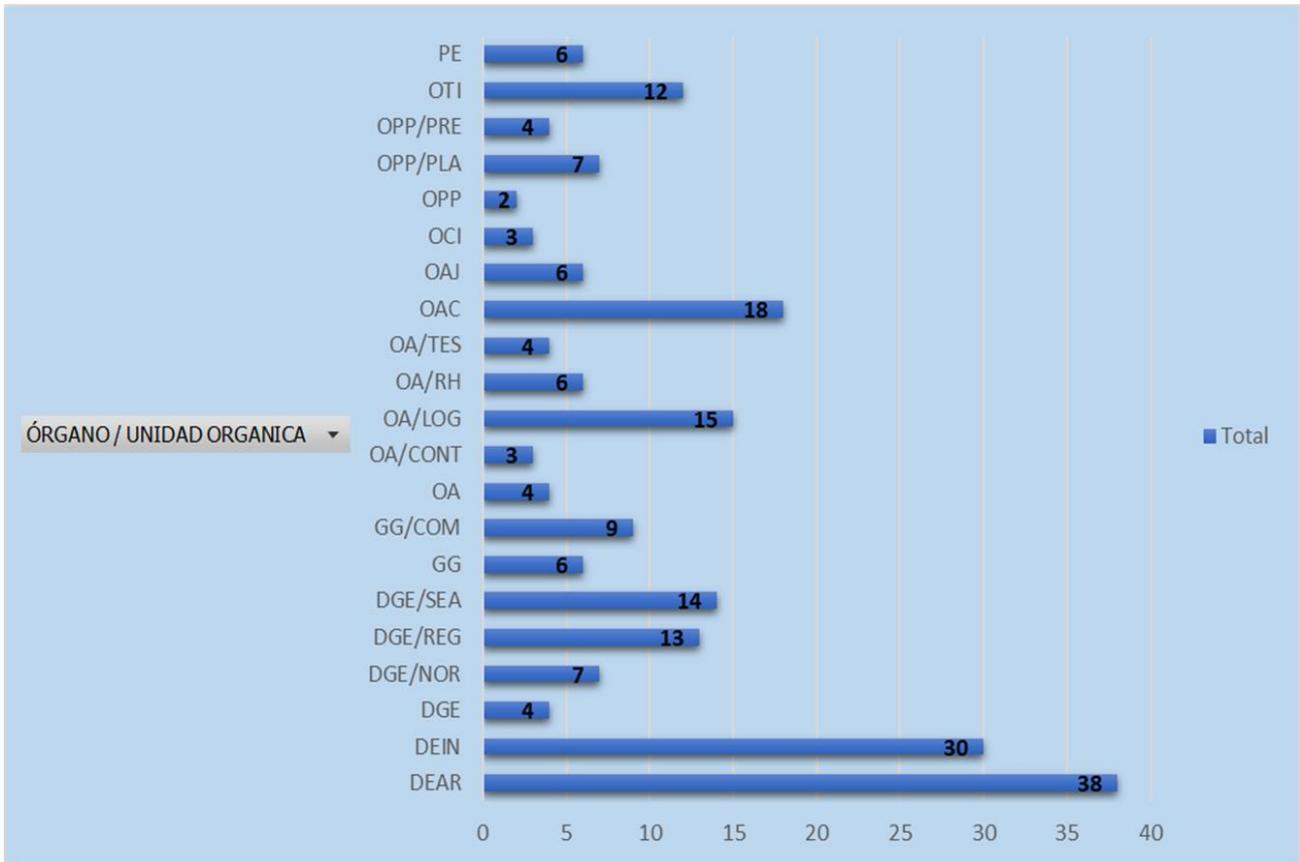
El presente plan se encuentra articulado en la actividad operativa denominada “Formulación, Evaluación y Ejecución del Plan de Capacitaciones – PDP” la misma que coadyuva al cumplimiento del objetivo estratégico institucional (OEI) 03 del PEI: Fortalecer la gestión institucional del Senace a través de la acción estratégica institucional (AEI) 03.01: Desarrollo del talento humano con habilidades adecuadas en el Senace, siendo un instrumento que mejorará la gestión institucional.

IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

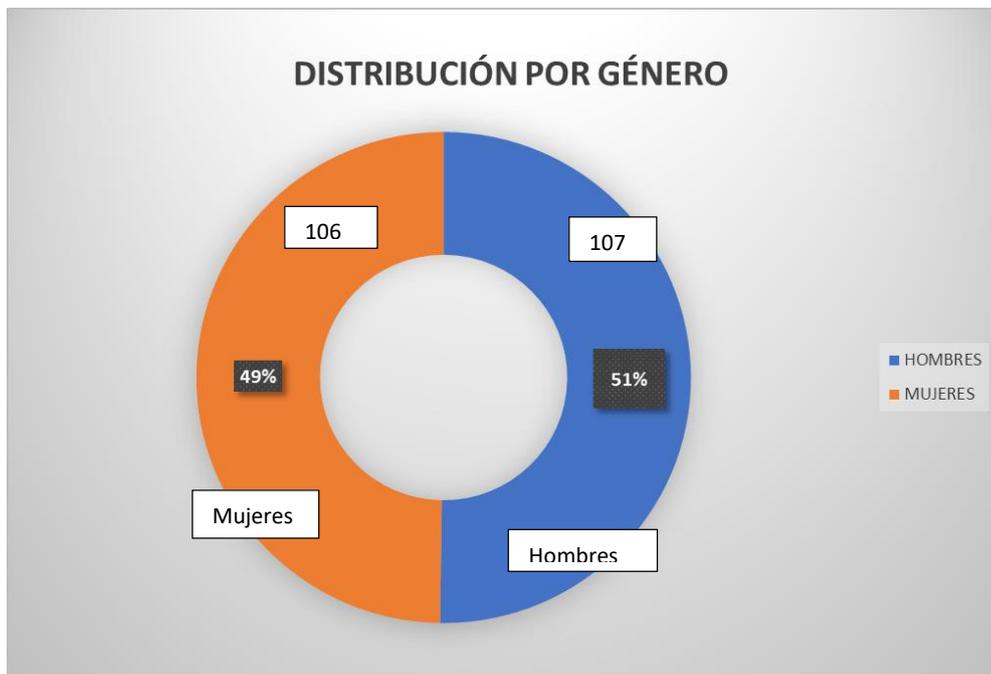
4.1 POBLACIÓN DEL SENACE

El Senace actualmente cuenta con **213 servidores/as** contratados/as en aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que brindan servicios en las siguientes dependencias:

DISTRIBUCIÓN DE LOS/LAS SERVIDORES/AS CIVILES DEL SENACE: 213 CAS



Reporte actualizado al 13 de febrero 2023.



Fuente: Elaboración propia

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.

4.2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Mediante Memorando Múltiple N° 00119-2022-SENACE-GG/OA, la Unidad de Recursos Humanos en el mes de noviembre del 2022, convocó la realización del taller "Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC", de conformidad con la metodología del Servir, con la finalidad de disminuir las brechas de capacitación existentes en sus colaboradores/as.

Posteriormente, en el taller del DNC-2022, realizado el 28 de noviembre del 2022, se presentó a los/las servidores/as designados/as de las diferentes unidades orgánicas el cronograma con las fechas de entrega de las matrices de requerimiento de capacitación. La fecha programada de entrega de las mencionadas matrices fue el 16 de diciembre del 2022, pero fue prolongada hasta el 30 de diciembre 2022, debido a la alta carga de tareas y responsabilidades que se presentó en el último mes del año, lo que dilató la entrega de las matrices de requerimiento en las fechas establecidas.

Una vez recopiladas las matrices de requerimiento de capacitación de todas las unidades orgánicas se procedió a realizar el consolidado y análisis para elaborar la Diagnóstico de necesidades de Capacitación DNC 2023 del Senace.

Cabe indicar que la Unidad de Recursos Humanos realizó la evaluación de la pertinencia de los requerimientos recibidos, el análisis del beneficio de la acción de capacitación, el tipo de función de los/las servidores/as y los objetivos de la capacitación, ejecutándose además reuniones complementarias para dicho fin con los/las directores/as, jefes/as y/o coordinadores/as designados/as. Producto de las acciones realizadas se elaboró la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, acorde al formato establecido por SERVIR.

Seguidamente, para asegurar que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes que contribuyan a la mejora del desempeño y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad, la Unidad de Recursos Humanos realizó tres (3) reuniones con el Comité de Planificación de Capacitación, quienes revisaron la propuesta de Matriz DNC 2023 y la validaron **con dieciséis (16) acciones de capacitación para 103 servidores/as de la entidad: 52 mujeres y 51 hombres que corresponde al 48% del total CAS de la entidad y un presupuesto de S/. 30,000 soles de acuerdo con el siguiente cuadro de priorización de acciones de capacitación:**

Cuadro de priorización de acciones de capacitación – PDP 2023

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL AJUSTADO	BENEFICIARIOS/AS	AREAS
1	USO Y MANEJO DE DRONE MATRICE 300 RTK.	S/ 8,000.00	6	DEAR / DEIN /DGE
2	REDACCIÓN EFICAZ	S/ 7,100.00	29	VARIOS
3	INTEGRIDAD PÚBLICA Y TOMA DE DECISIONES	S/ 6,900.00	28	VARIOS
4	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	S/ 5,800.00	9	VARIOS
5	CIERRE CONTABLE Y FINANCIERO DEL EJERCICIO FISCAL 2023	S/ 1,600.00	4	CONT
6	PRESENTACIÓN ESTADOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES 1ER SEMESTRE DEL EJERCICIO FISCAL 2023	S/ 600.00	2	CONT
7	IDIOMA QUECHUA.	S/ 0.00	14	VARIOS
8	APLICACIÓN DE LA JERARQUIA DE LA MITIGACIÓN	S/ 0.00	24	DEAR / DEIN
9	CONSERVACIÓN DE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS	S/ 0.00	20	DEAR / DEIN
10	ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EVALUACIÓN AMBIENTAL.	S/ 0.00	15	VARIOS
11	ENFOQUE Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	S/ 0.00	15	VARIOS
12	METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL GÓMEZ - OREA	S/ 0.00	8	DEAR /DEIN
13	PROGRAMAS DE MONITOREO BIOLÓGICO	S/ 0.00	8	DEAR / DEIN
14	EL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	S/ 0.00	6	VARIOS
15	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO - GDR	S/ 0.00	1	DEAR
16	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	S/ 0.00	1	DEAR
	PRESUPUESTO TOTAL	S/ 30,000.00	190	

4.3 DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023

El Plan de Desarrollo de las Personas 2023, contemplará 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/as servidores/as. Pueden ser talleres, cursos, seminarios, conferencias, etc. Podrían 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 solicitadas 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 se espera que no tenga costo para la Entidad.

V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

La evaluación busca medir los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles², 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/de la docente, temas tratados, aspectos logísticos, entre otros.

b. Nivel de aprendizaje:

Herramienta propuesta por el proveedor de capacitación, la cual permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas. Debe diseñarse de acuerdo con los objetivos de aprendizaje de la capacitación, los 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 a presentaciones, *role playing*, simulaciones, entre otros.

c. Nivel de aplicación:

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

El Plan de Desarrollo de las Personas 2023, consignará los niveles de evaluación, en coordinación con el/la jefe/a inmediato/a del/de la beneficiado/a en el momento

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".

de la ejecución del evento.

VI. FINANCIAMIENTO

El financiamiento de las capacitaciones programadas con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan. El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden indicado en el Cuadro de priorización de acciones de capacitación del presente plan que aparece en el numeral 4.2.

En ese sentido, con Memorando N° 00226-2023-SENACE-GG/OPP de fecha 14 de febrero del 2023 la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el Senace informa, entre otros, que se cuenta con recursos presupuestales de **S/30,000.00**, en la fuente de financiamiento recursos ordinarios, para efectuar las acciones de capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2023.

VII. ANEXOS

- Anexo N° 01 – Matriz PDP - Plan de Desarrollo de las Personas 2023.
- Anexo N° 02 – Matriz DNC - Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2023.

Anexo N° 01 – Matriz PDP - Plan de Desarrollo de Personas 2023.

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	USO Y MANEJO DE DRONE MATRICE 300 RTK.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/8,000.00	
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	29	GENERALES	REDACCIÓN EFICAZ	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/7,100.00	
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	28	MATERIAS TRANSVERSALES	INTEGRIDAD PÚBLICA Y TOMA DE DECISIONES	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/6,900.00	
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	9	MATERIAS TRANSVERSALES	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/5,800.00	
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CIERRE CONTABLE Y FINANCIERO DEL EJERCICIO FISCAL 2023	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	S/1,600.00	
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENTACIÓN ESTADOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES 1ER SEMESTRE DEL EJERCICIO FISCAL 2023	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/600.00	
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	14	GENERALES	IDIOMA QUECHUA.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/0.00	
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	24	POLÍTICAS SECTORIALES	APLICACIÓN DE LA JERARQUÍA DE LA MITIGACIÓN	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/0.00	
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	POLÍTICAS SECTORIALES	CONSERVACIÓN DE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/0.00	
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	MATERIAS TRANSVERSALES	ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EVALUACIÓN AMBIENTAL.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/0.00	
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	MATERIAS TRANSVERSALES	ENFOQUE Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/0.00	
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	POLÍTICAS SECTORIALES	METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL GÓMEZ-OREA	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	1	S/0.00	
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	POLÍTICAS SECTORIALES	PROGRAMAS DE MONITOREO BIOLÓGICO	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/0.00	
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/0.00	
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	GENERALES	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO- GDR	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/0.00	
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	HABILIDADES BLANDAS	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Formación Laboral	CURSO	A	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/0.00	
				190								TOTAL	S/ 30,000.00	

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.

Anexo N° 02 – Matriz DNC - 2023.

1.	2. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. DE APRENDIZAJE / QUÉ CONOCIMIENTOS Y/O HABILIDADES ESPERA QUE SU EQUIPO ADQUIERA DURANTE LA CAPACITACIÓN?	6. DE DESEMPEÑO / QUÉ ESPERA QUE SU EQUIPO LOGRE O DEMUESTRE LUEGO DE LA CAPACITACIÓN. PARA QUÉ TIENE UNA MEJORA RESPECTO AL PROBLEMA IDENTIFICADO?	7. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	8. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL					
1	EL SENACE CUENTA CON UN DRONE MATRICE 300 PARA CAPTURA DE IMÁGENES FOTOGRAFÉMICAS, SIN EMBARGO NO SE PUEDE UTILIZAR EN CASO SIN LICENCIA PILOTO DRONE	USO Y MANEJO DE DRONE MATRICE 300 RTK.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	MANEJAR CORRECTAMENTE EL DRONE DE LA ENTIDAD Y HACER PROCESAMIENTO DE LAS IMÁGENES PARA DETERMINAR CARACTERÍSTICAS FISIOGRAFICAS Y AMBIENTALES DE	6	CURSO	D	3	3	2	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATIVOS	VIRTUAL	2	S/ 8,000.00		S/ 8,000.00				
2	EXISTENCIA DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES TÉCNICOS QUE GENERAN COMO CONSECUENCIA GRAN NÚMERO DE CORRECCIONES A LOS INFORMES, LO CUAL RETARDA LA ATENCIÓN DE RESPUESTAS	REDACCIÓN EFICAZ	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	DOMINAR LA REDACCIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS PROYECTOS EVALUADOS	29	CURSO	D	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 7,100.00		S/ 7,100.00				
3	EXISTEN LIMITACIONES EN LA COMPRENSIÓN E INTERPRETACIÓN DE ASUNTOS RELACIONADOS CON LA INTEGRIDAD, LO QUE PUEDE GENERAR RESPONSABILIDAD FUNCIONAL EN LOS SERVIDORES Y AFECTAR LA REPUTACIÓN	INTEGRIDAD PÚBLICA Y TOMA DE DECISIONES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR LAS SITUACIONES DE POTENCIAL CONFLICTO DE INTERESES, PARA MITIGAR SU OCURRENCIA, REENTENDER LA IMPORTANCIA DE LA TRANSPARENCIA Y DEL ACCESO A LA	28	CURSO	D	3	2	3	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 6,900.00		S/ 6,900.00				
4	NECESIDAD DE ACTUALIZAR CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, CON LA FINALIDAD DE CONTRIBUIR A LA PREVENCIÓN	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CONOCIMIENTOS PARA PREVENIR LA COMISIÓN DE FALTAS O DELITOS.	9	CURSO	D	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 5,800.00		S/ 5,800.00				
5	POSIBLE EXISTENCIA DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN CONTABLE Y FINANCIERA QUE GENERAN COMO CONSECUENCIA CORRECCIONES EN LA INFORMACIÓN LOCAL, RETARDA LA ATENCIÓN	CIERRE CONTABLE Y FINANCIERO DEL EJERCICIO FISCAL 2023	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APLICAR LOS CAMBIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN CONTABLE Y PRESUPUESTAL.	4	CURSO	D	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 1,600.00		S/ 1,600.00				
6	POSIBLE EXISTENCIA DE ERRORES EN LA ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN CONTABLE Y FINANCIERA QUE GENERAN COMO CONSECUENCIA CORRECCIONES EN LA INFORMACIÓN LOCAL, RETARDA LA ATENCIÓN	PRESENTACIÓN ESTADOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES 1ER SEMESTRE DEL EJERCICIO FISCAL 2023	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APLICAR LOS CAMBIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMACIÓN CONTABLE Y PRESUPUESTAL.	2	CURSO	D	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 600.00		S/ 600.00				
7	ACTUALIZAR EN LAS ÁREAS DE SERVIDORES LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS DE LOS FUNCIONARIOS DE ENTIDADES PÚBLICAS ENCARGADOS DE LA EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS EIA/D	APLICACIÓN DE LA JERARQUÍA DE LA MITIGACIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA JERARQUÍA DE LA MITIGACIÓN	24	CURSO	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
8	ACTUALIZAR EN LAS ÁREAS DE SERVIDORES LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL	METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL GÓMEZ-OREA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL	8	CURSO	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	1	S/ 0.00		S/ 0.00				
9	ACTUALIZAR EN LAS ÁREAS DE SERVIDORES LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS DE LOS FUNCIONARIOS DE ENTIDADES PÚBLICAS ENCARGADOS DE LA	CONSERVACIÓN DE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS	20	CURSO	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
10	CONOCIMIENTO PARCIAL EN MATERIA DE CONTROL INTERNO, CONTRA GOBIERNAMENTAL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO.	EL CONTROL INTERNO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	DOMINAR LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y DE CONTROL GOBIERNAMENTAL A FIN DE MEJORAR LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL SENACE	6	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
11	NECESIDAD DE LAS ÁREAS DE LÍNEA EN FORTALECER EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EVALUACIÓN AMBIENTAL	ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EVALUACIÓN AMBIENTAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER EN LAS ÁREAS DE LÍNEA EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y EVALUACIÓN AMBIENTAL	15	CURSO	D	2	2	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
12	NO SE CUENTA CON MÁS DEL 50% DE SERVIDORES CAPACITADOS EN EL TEMA DE ENFOQUE Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, AUN CUANDO LA GERENCIA GENERAL CONDUCE PROCESOS RELACIONADOS AL TEMA	ENFOQUE Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA FACILITADORA PARA ABORDAR TEMÁTICAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN DIVERSOS CONTEXTOS, COMO EDUCACIÓN, SALUD, LABORAL, ETC. INTEGRAR CONCEPTOS GENERALES	15	TALLER	D	2	2	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
13	DESCONOCIMIENTO EN ELABORAR ADECUADAMENTE LOS FORMATOS DE GDR, ASI COMO ELABORAR ADECUADAMENTE LOS INDICADORES Y METAS DE SUS FUNCIONES Y	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO - GDR	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ADQUIRR HERRAMIENTAS QUE LE PERMITA HACER USO RACIONAL Y PRODUCTIVO DEL TIEMPO.	1	CURSO	A	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
14	DESCONOCIMIENTO DE HERRAMIENTAS QUE LE PERMITA OPTIMIZAR ADECUADAMENTE EL TIEMPO EN LOS PROYECTOS ASIGNADOS.	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ADQUIRR HERRAMIENTAS QUE LE PERMITA HACER USO RACIONAL Y PRODUCTIVO DEL TIEMPO.	1	CURSO	A	3	2	2	7	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	S/ 0.00		S/ 0.00				
15	NECESIDAD DE COMPRENDER LAS EXPRESIONES Y OPINIONES EN NUESTRA INTERACCIÓN CON POBLACIONES QUECHUAHABLANTE EN DIVERSOS ESPACIOS	IDIOMA QUECHUA.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FACILITAR EL ENTENIMIENTO Y COMUNICACIÓN CON LOS CIUDADANOS QUECHUAHABLANTE CON LAS QUE SE INTERACTUA.	14	CURSO	D	3	2	3	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	S/ 0.00		S/ 0.00				
16	ACTUALIZAR EN LAS ÁREAS DE SERVIDORES LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE BIODIVERSIDAD Y SERVICIOS ECOSISTEMICOS DE LOS FUNCIONARIOS DE ENTIDADES PÚBLICAS ENCARGADOS DE LA	PROGRAMAS DE MONITOREO BIOLÓGICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER LAS COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS SOBRE PROGRAMAS DE MONITOREO BIOLÓGICO	8	CURSO	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	S/ 0.00		S/ 0.00				
															190					S/ 30,000.00		

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.