

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
13810647753673



senace

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

FIRMADO POR:

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

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 LAS PERSONAS**
- IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**
- V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE
DESARROLLO DE LAS PERSONAS**
- VI. FINANCIAMIENTO**
- VII. ANEXOS**

I. PRESENTACIÓN

La Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles, establece que el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles (en adelante, 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

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/las servidores/as 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/de la servidor/a y/o a los objetivos estratégicos de la entidad*¹.

El Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, PDP) es un instrumento de gestión que contiene la planificación de las acciones de capacitación en el ejercicio del año fiscal, por lo que su ejecución responde a las necesidades de capacitación manifestadas por los órganos y unidades orgánicas, buscando cumplir los objetivos estratégicos de la Entidad.

El PDP del Senace - 2024 busca promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los/las servidores/as civiles, en cuanto a 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 (en adelante, PEI) constituye el principal instrumento de gestión de corto y mediano plazo, estableciendo los principales cambios y retos que el Senace 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 para el periodo 2022 – 2026.

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

Los objetivos estratégicos institucionales se encuentran articulados a dos objetivos del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 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”, y, el OES 05 “Fortalecer la conciencia, cultura y gobernanza ambiental”.

24 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

los objetivos estratégicos institucionales y acciones estratégicas institucionales definidas en el Plan Estratégico Institucional 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 mixtas en beneficio de la sostenibilidad ambiental.</p> | <p>AEI 01.01: Disposiciones técnicas - 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 implementado 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. |
| OEI.04 Promover la gestión del riesgo de desastres 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. |
| | AEI 04.01: Cultura de prevención fortalecida en el Senace. |

25 MARCO LEGAL

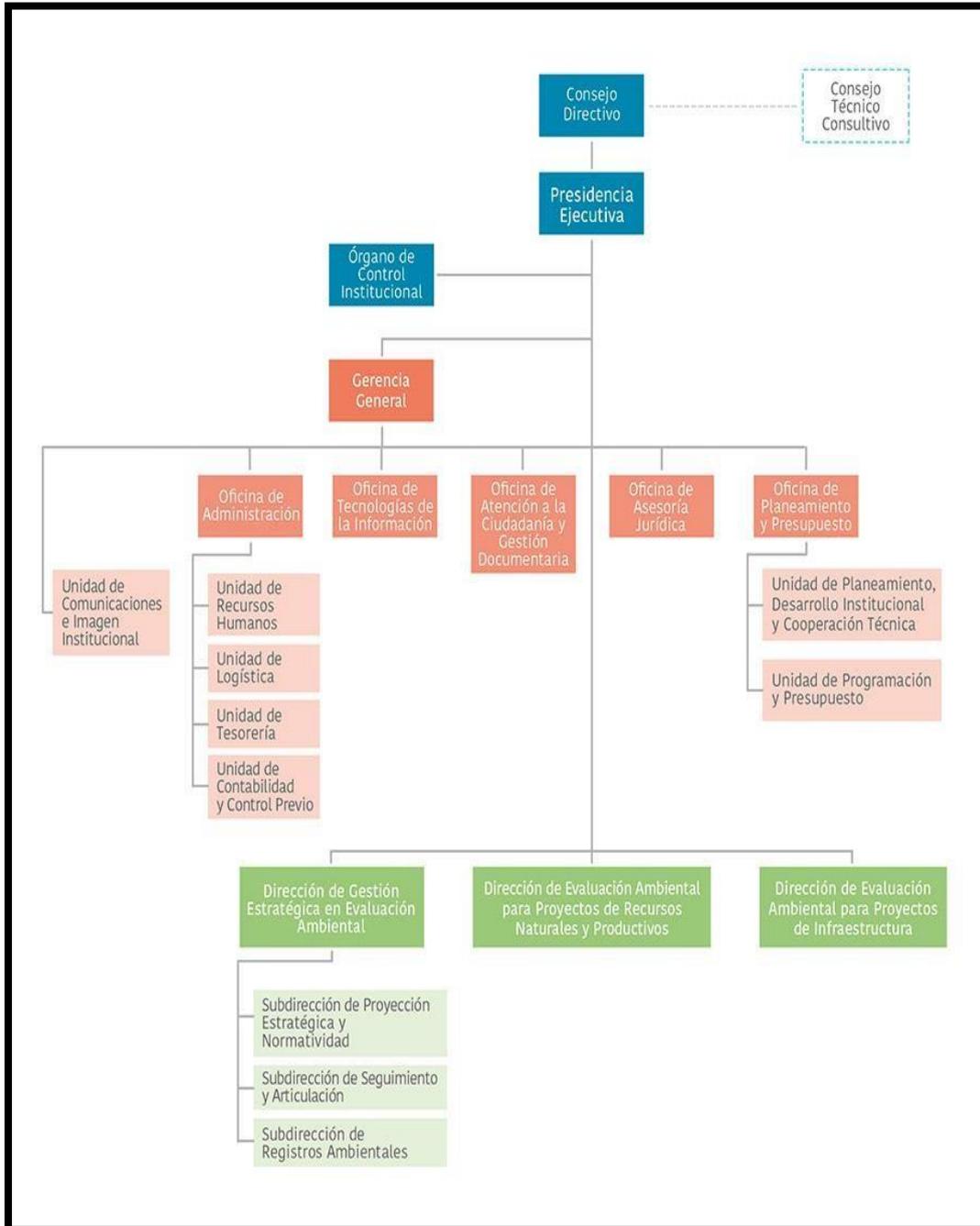
- a) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- b) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- c) Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- d) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- e) Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- f) 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.
- g) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- h) 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.
- i) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- j) Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.

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

26 ESTRUCTURA ORGÁNICA

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, estableciéndose el cambio de denominación de Jefatura por “Presidencia Ejecutiva” y Secretaría General por “Gerencia General”. Asimismo, es menester indicar que el Senace cuenta con tres órganos de apoyo, dos órganos de asesoramiento y tres órganos de línea.

A continuación se muestra el organigrama del Senace:



Fuente: Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM

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/a servidor/a 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/las servidores/as internos/as.
- **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 PDP 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 PDP 2024. Asimismo, los/las jefes/as y directores/as 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 PDP y el diagnóstico de necesidades de capacitación, se ha elaborado los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

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 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 brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.
- Potenciar un clima laboral que permita y motive el desarrollo personal y profesional.

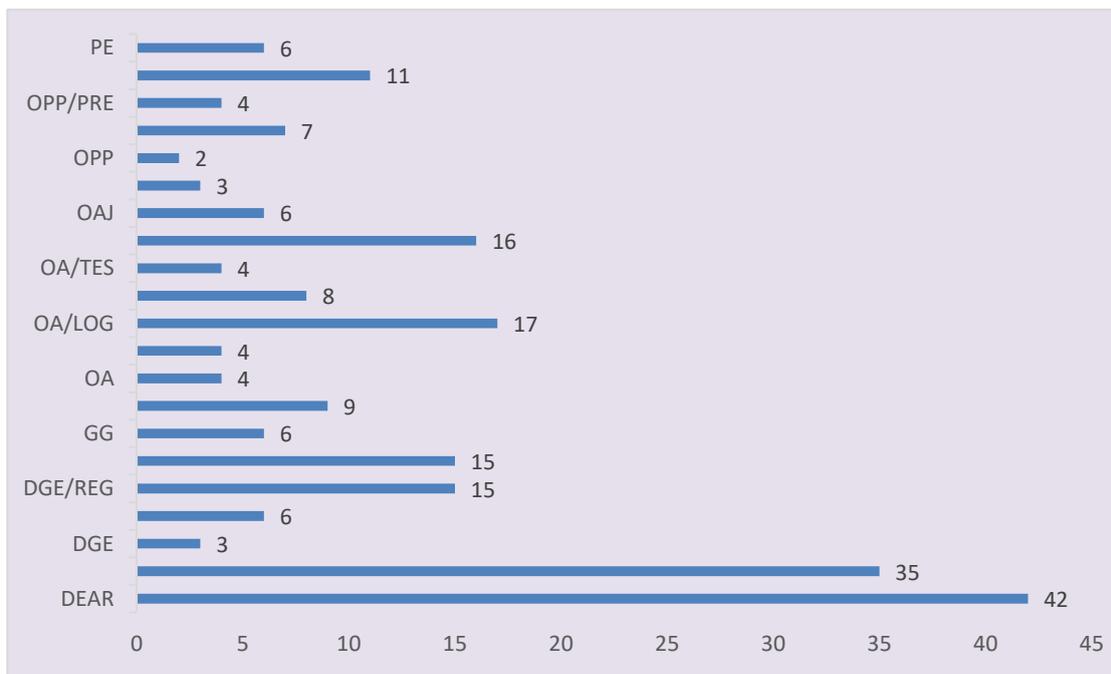
El presente plan se encuentra articulado y contribuye al cumplimiento de la actividad operativa denominada “Formulación, Evaluación y Ejecución del Plan de Capacitaciones – PDP” la misma que coadyuva al cumplimiento del objetivo estratégico institucional (OEI) 03. Fortalecer la gestión institucional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

IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

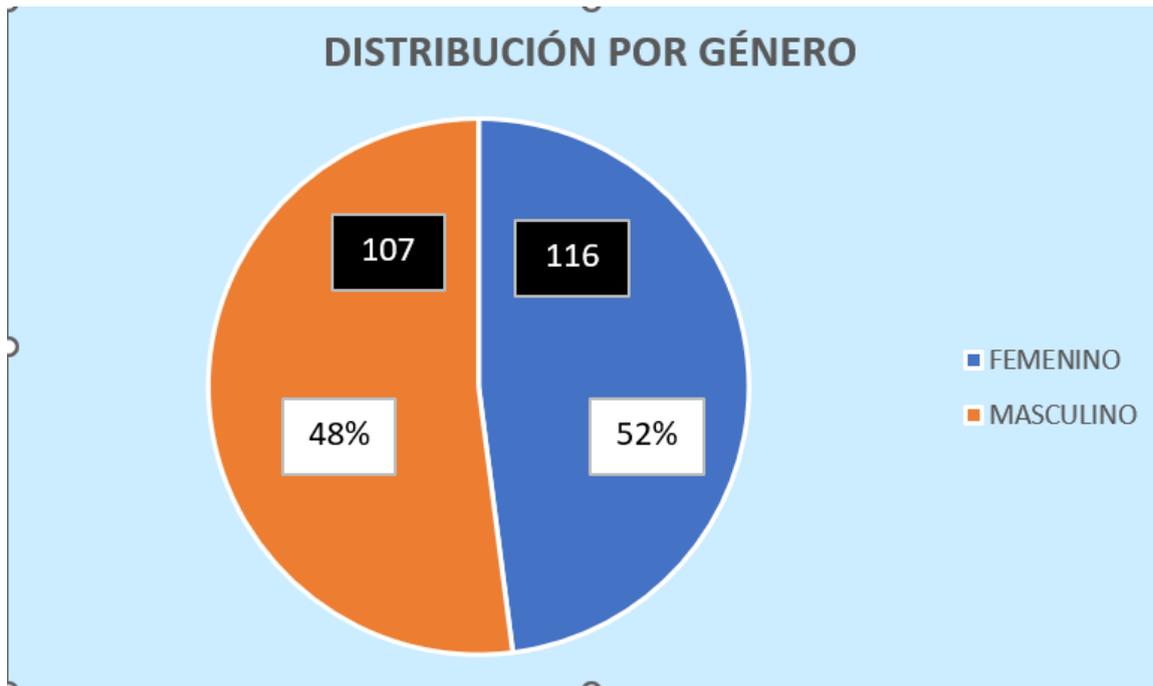
4.1 POBLACIÓN DEL SENACE

El Senace cuenta actualmente con **223 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: 223 CAS



Reporte actualizado al 19 de enero 2024.



Fuente: Elaboración propia

4.2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Mediante Memorando Múltiple N°00094-2023-SENACE-GG/OA, la Unidad de Recursos Humanos gestionó en el mes de noviembre de 2023, la realización del taller "Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC", de acuerdo con la metodología de Servir, con la finalidad de identificar las brechas de capacitación existentes en los/las servidores/as.

Recopiladas las matrices de requerimiento de capacitación de todas las unidades orgánicas, se procedió con realizar el consolidado y análisis de las mismas, para elaborar la propuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación DNC 2024 del Senace.

La evaluación realizada por la Unidad de Recursos Humanos tomó en cuenta el presupuesto asignado para el PDP 2024, el beneficio de la acción de capacitación, el tipo de función de los/las servidores/as y los objetivos de la capacitación propuesta, para lo cual se realizaron reuniones complementarias con los/las directores/as y/o coordinadores/as designados/as de cada unidad orgánica.

Luego de ello, el comité de planificación de capacitación validó la matriz PDP 2024, conforme al Acta N°001-2024-SENACE-CPC.

Es importante indicar que se ha tomado en cuenta los siguientes criterios de priorización: a) logro de objetivos institucionales de mediano plazo (capacidades del área) b) cierre de brechas (capacidades del área y/o capacidades del servidor/a) c) disponibilidad presupuestal estimada para el 2024.

Esta priorización final se ha incluido en el anexo N° 01, Matriz del Plan de desarrollo de las personas del Senace – Matriz PDP 2024, el cual contiene acciones de capacitación que contribuyen a la mejora del desempeño y los logros de los objetivos estratégicos y operativos de la entidad.

4.3 DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

El PDP 2024, contempla los siguientes rubros:

1. Capacitación en especialización técnica

Vinculado a las funciones y competencias técnicas o sistemas administrativos en relación con las actividades que desempeñan los/las 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, que 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 entes rectores, de manera que se espera que notenga costo para el Senace.

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.

d. Nivel de impacto:

Identificar la mejora de la entidad a partir de los resultados de capacitación. El PDP 2024, consignará los niveles de evaluación, en coordinación con el/la jefe/a inmediato/a del/de la beneficiado/a en el momento de la ejecución de la capacitación.

VI. FINANCIAMIENTO

La ejecución de las acciones de capacitación comprendidas dentro del presente plan, serán atendidas con cargo a los recursos presupuestarios asignados a la Unidad de Recursos Humanos para el presente ejercicio fiscal 2024; así mismo, la distribución de los recursos asignados a la ejecución del presente plan se muestra en el anexo N° 01.

VII. ANEXOS

- Anexo N° 01 – Matriz PDP - Plan de desarrollo de las personas 2024.
- Anexo N° 02 – Matriz DNC - Matriz de diagnóstico de necesidades de capacitación 2024.

Anexo N° 01 – Matriz PDP - Plan de desarrollo de las personas 2024.

| 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 | 12 | MATERIAS TRANSVERSALES | Curso de gobierno y transformación digital | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 2 | S/ 5,700.00 | |
| 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 | 9 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Curso Invierte pe en materia ambiental de Proyectos de Inversión pública y privada | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 3 | S/ 4,050.00 | |
| 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 | 14 | PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS | Curso del Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA -SIAF | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 2 | S/ 4,250.00 | |
| 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 | 8 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Curso de Presupuesto público y tributación | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 3 | S/ 7,400.00 | |
| 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 | 33 | GENERALES | Redacción de Documentos Oficiales en el estado | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 2 | S/ 7,300.00 | |
| 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 | 4 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Curso de Cierre Contable y Financiero del Ejercicio fiscal 2024 | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 3 | S/ 1,300.00 | |
| 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 | 23 | GENERALES | Curso del idioma quechua | Formación Laboral | CURSO | D | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 1 | s/0.00 | |
| | | | | 103 | | | | | | | | 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 - 2024.

| N° | 1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN | 2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | 3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO | 5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN | | 6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN | 7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN | 9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN | 10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN | 11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES | 12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA | 13. EJE TEMÁTICO | 14. MODALIDAD | 15. OPORTUNIDAD | 16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN | | | |
|----|--|---|---------------------------------|--|--|--|---|--|---------------------------------|---|---|--|-----------------------------------|---|---------------|-----------------|------------------------------------|-----------------|-------------|---------------------|
| | | | | | De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación? | De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado? | | | | | | | | | | | COSTO DIRECTO | COSTO INDIRECTO | COSTO TOTAL | |
| 1 | Posible existencia de errores en la elaboración de información Contable y Financiera que generan como consecuencia correcciones en la información, lo cual retrasa la atención de los plazos establecidos. | Curso de Cierre Contable y Financiero del Ejercicio fiscal 2024 | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Aplicar los cambios y procedimientos para la elaboración de información contable y presupuestal. | | 4 | CURSO | D | 3 | 3 | 3 | 9 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 4 | S/ 1,300.00 | | S/ 1,300.00 | |
| 2 | Dificultades en la interpretación de la información de proyectos de inversión para la determinación de cumplimiento de requisitos de procedimientos del RNCA, lo que genera retraso en la atención de solicitudes. | Curso Invierte.pe. En materia ambiental de proyectos de inversión pública y privada | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Comprender la información de los proyectos de inversión para la determinación de cumplimiento de requisitos, para la revisión oportuna de las solicitudes de inscripción y modificación de inscripción en el RNCA | | 9 | CURSO | D | 3 | 3 | 3 | 9 | POLÍTICAS SECTORIALES | PRESENCIAL | 3 | S/ 4,050.00 | | S/ 4,050.00 | |
| 3 | No se aprovecha la totalidad de funcionalidades que ofrece el SIGA y SIAF, por lo que se requiere actualizar conocimientos | Curso del Sistema Integrado de Gestión Administrativa SIGA - SIAF | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Conocer las diversas funcionalidades que ofrece el SIGA para la Gestión de la Cadena de Abastecimiento Público | | 14 | CURSO | D | 3 | 3 | 3 | 9 | PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS | VIRTUAL | 3 | S/ 4,250.00 | | S/ 4,250.00 | |
| 4 | Dificultad en la elaboración y redacción de documentos técnicos que no permite comunicarse por escrito de manera efectiva, clara y profesional | Redacción de documentos oficiales en el estado | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Desarrollar técnicas para redactar de manera clara, concisa y precisa en el ámbito administrativo que permitan mejorar sus habilidades de comunicación escrita | | 33 | CURSO | D | 3 | 3 | 3 | 9 | GENERALES | VIRTUAL | 2 | S/ 7,300.00 | | S/ 7,300.00 | |
| 5 | Actualización sobre las últimas metodologías sobre la implementación de la transformación digital | Curso de Gobierno y Transformación Digital | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Conocimientos sobre el proceso de sustitución total de métodos manuales, tradicionales y heredados, de como se vienen desarrollando las actividades en el día a día, con las últimas alternativas digitales; considerando todos los aspectos del negocio del Senace (core business, soporte operativo y administrativo). | | 12 | CURSO | D | 3 | 3 | 3 | 9 | MATERIAS TRANSVERSALES | VIRTUAL | 3 | S/ 5,700.00 | | S/ 5,700.00 | |
| 6 | Necesidad de actualización y conocimiento en el diagnóstico y elaboración de Programas Presupuestales en el Sector Público. | Curso de Presupuesto público y tributación | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Mejorar las capacidades y competencias del personal, en el diagnóstico y diseño de Programas Presupuestales con un enfoque de presupuesto por resultados | | 8 | CURSO | D | 3 | 2 | 3 | 8 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | VIRTUAL | 3 | S/ 7,400.00 | | S/ 7,400.00 | |
| 7 | Desconocimiento del idioma quechua que dificulta la interacción directa con actores sociales en el desarrollo de los mecanismos de participación ciudadana y aplicación de las herramientas de gestión social | Curso del idioma quechua | ALTO | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | Conocer a nivel básico el idioma quechua, que permita interactuar con la ciudadanía en los diferentes espacios de participación ciudadana en el marco del proceso de certificación ambiental | | 23 | CURSO | D | 3 | 2 | 3 | 8 | GENERALES | VIRTUAL | | S/ 0.00 | | S/ 0.00 | |
| | | | | | | | 103 | | | | | | | | | | | | | 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"](https://www.senace.gob.pe/verificacion) ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.