

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
1403458022258



FIRMADO POR:

senace

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL
PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

Comprometidos
contigo y el
ambiente

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
1.1. Misión	4
1.2. Valores.....	4
1.3. Objetivos estratégicos institucionales	5
1.4. Estructura orgánica	5
1.5. Número de servidores civiles que conforman la entidad	6
1.6. Marco legal.....	8
1.7. Objetivos del PDP.....	9
II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	9
2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)	9
2.2. Elaboración del PDP	9
III. EL PDP.....	10
3.1. Alcance de PDP	10
3.2. Administración del PDP	10
3.3. Responsabilidades	11
IV. DE LAS MATERIAS DEL PDP	11
a) Capacitación en sistemas administrativos del Estado.....	11
b) Capacitación transversal.....	11
c) Capacitación en especialización técnica.....	11
V. INVERSIÓN	11
VI. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	12
VII. ANEXOS	13

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 (Minam). Asimismo, el Senace forma parte Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental (SEIA) cuya rectoría la ejerce el Minam.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado peruano; definiendo a la capacitación como un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, debiendo estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.¹

El plan de desarrollo de las personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad.²

El PDP 2025 busca promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los servidores civiles, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineadas al perfil del puesto de los servidores, los objetivos estratégicos y necesidades del Senace.

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

² Numeral 6.4.1.4. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

I. ASPECTOS GENERALES

La tarea del Senace 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.

El PDP 2025 busca responder a las necesidades de capacitación priorizadas y propuestas por cada órgano y unidad orgánica de nuestra institución, a través del diagnóstico de necesidades capacitación y de acuerdo con el presupuesto disponible para el presente año fiscal.

1.1. Misión

La misión del Senace considera las competencias y funciones establecidas en su ley de creación y modificatorias, así como la visión sectorial. La misión es la siguiente:

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.

1.2. Valores

- **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 y misión institucional.
- **Oportunidad:** Actuar con celeridad, respondiendo a la ciudadanía dentro de los plazos establecidos normativamente.

1.3. Objetivos estratégicos institucionales

De acuerdo a las funciones generales y específicas establecidas en la Ley 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace, y la misión institucional, se han establecido cuatro (04) objetivos estratégicos institucionales a través del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2027 Ampliado aprobado con Resolución de Consejo Directivo N.° 00002-2024-SENACE-CD de 14 de mayo de 2024.

Los objetivos estratégicos institucionales se encuentran articulados a un objetivo del Plan Estratégico Sectorial Multianual 2024 – 2030 del Sector Ambiental: OES 05 “Mejorar la Gestión Descentralizada del Sistema Nacional de Gestión Ambiental”.

La Tabla N° 01 nos muestra los cuatro (04) objetivos estratégicos del Senace:

Tabla N° 01 Objetivos estratégicos institucionales del PEI 2024 – 2030 del Senace

Objetivos estratégicos institucionales (OEI)
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.
OEI.02 Mejorar los niveles de involucramiento de la población y transparencia de los proyectos de inversión pública, privada y mixta.
OEI.03 Fortalecer la gestión Institucional del Senace
OEI.04 Promover la gestión de riesgo de desastres en el Senace.

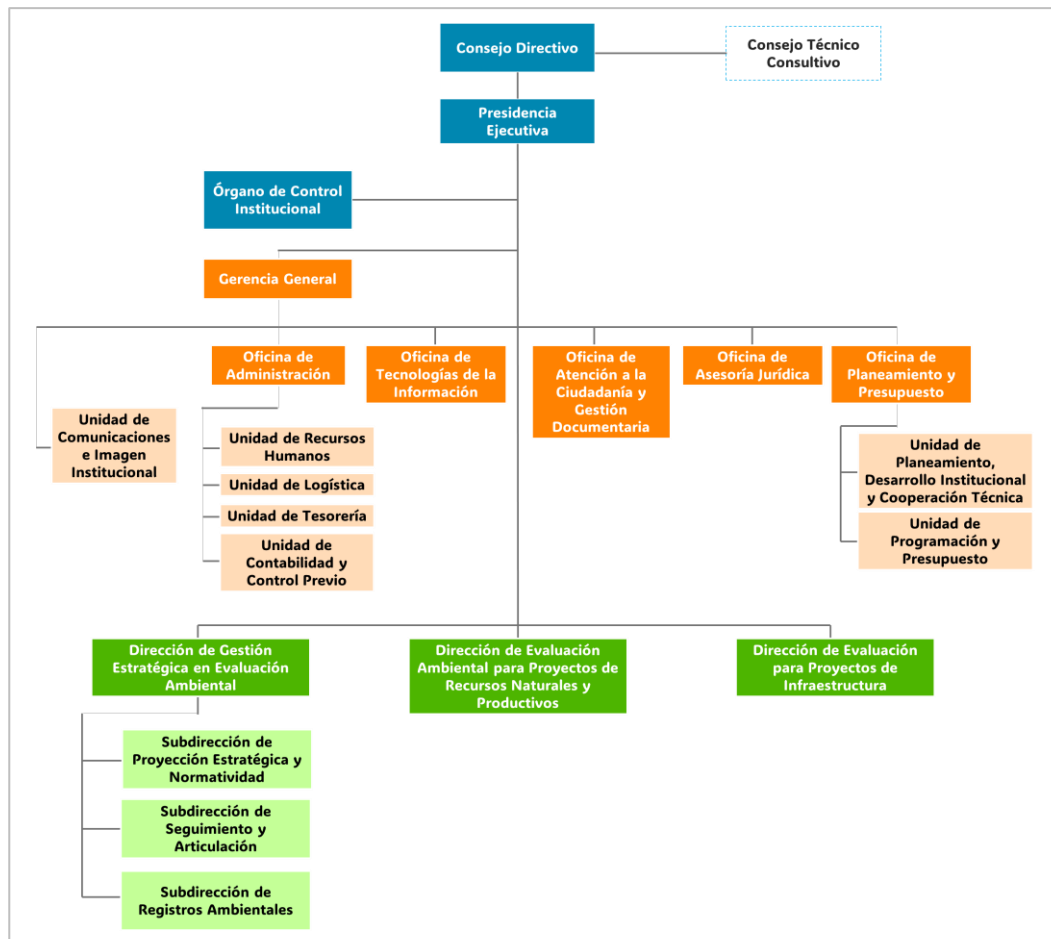
Fuente: Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2027 Ampliado aprobado con Resolución de Consejo Directivo N.° 00002-2024-SENACE-CD (elaboración propia)

En el marco del Plan Estratégico Institucional, la OEI.03 tiene como acción estratégica institucional el **desarrollo del talento humano con habilidades adecuadas en el Senace, lo que** incluye la gestión del instrumento que planifica las acciones de capacitación denominado Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), que tiene por finalidad promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar capacidades de los servidores civiles al interior del Senace.

1.4. Estructura orgánica

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Senace, 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, siendo su estructura orgánica actual la siguiente:

Gráfico N° 01 Organigrama del Senace

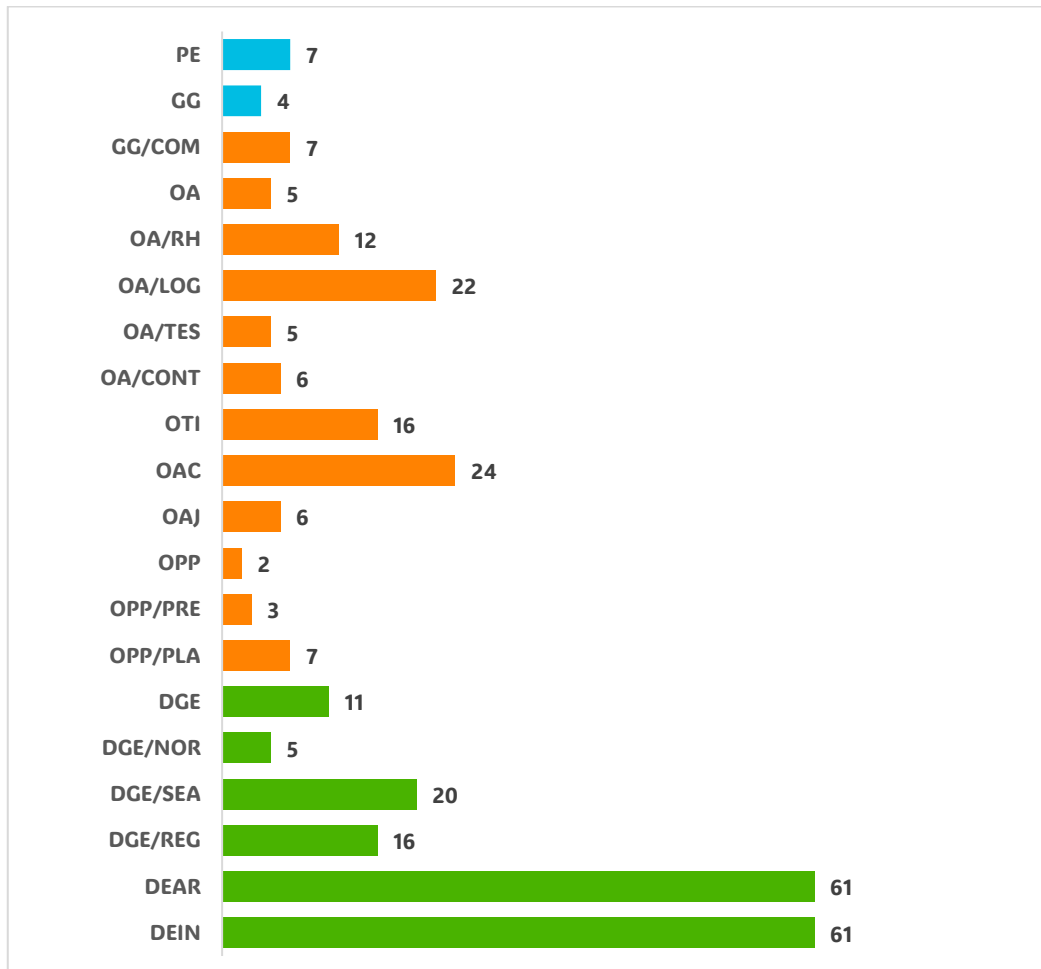


Fuente: Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM (Elaboración propia)

1.5. Número de servidores civiles que conforman la entidad

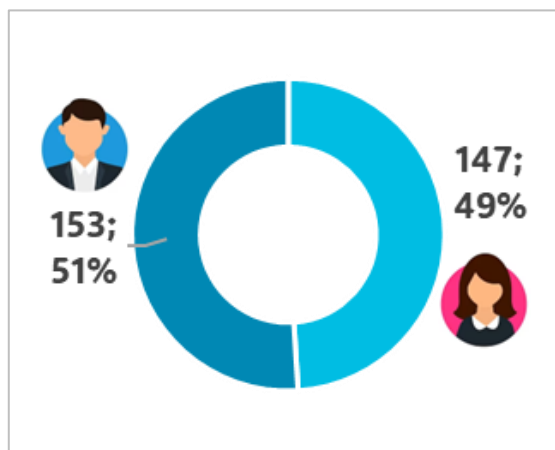
El Senace cuenta actualmente con 300 servidores contratados en aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que brindan servicios en las siguientes dependencias:

Gráfico N° 02: Distribución de los servidores civiles en el Senace



Fuente: Base de personal de la Unidad de Recursos Humanos al 11 de marzo de 2025 (elaboración propia)

Gráfico N° 03: Distribución de los servidores civiles del Senace por género



Fuente: Base de datos de la Unidad de Recursos Humanos al 11 de marzo de 2025 (elaboración propia)

1.6. Marco legal

El PDP 2025 del Senace se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público.
- 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.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- 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.
- Decreto Supremo N.° 054-2018-PCM, que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”.
- 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”.
- 1. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000170-2023-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, mediante el cual se aprueba el “Plan de implementación progresivo para la capacitación obligatoria en enfoque de género 2023 - 2030”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondiente al ciclo 2024 - 2026.

Las referidas normas incluyen sus respectivas modificatorias, de ser el caso.

1.7. Objetivos del PDP

Con el fin de asegurar servidores con habilidades idóneas para las funciones que desempeñan, se plantea un (01) objetivo general de capacitación y tres (03) objetivos específicos, los mismos que se detallan a continuación:

Objetivo general de capacitación

El PDP 2025 tiene como objetivo promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los servidores civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineadas al perfil del puesto de los servidores; así como a los objetivos estratégicos del Senace, con la finalidad de responder a las necesidades institucionales.

Objetivos específicos de capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- Fortalecer las competencias para la ejecución de las funciones de los servidores 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.

II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)

Para el desarrollo de esta fase se utilizó la metodología establecida en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE.

Mediante Memorando Múltiple N° 000114-2024-SENACE-GG/OA, la Unidad de Recursos Humanos gestionó en el mes de noviembre de 2024, 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 servidores.

Recopiladas las matrices de requerimiento de capacitación de todos los órganos y unidades orgánicas, se procedió a realizar el consolidado y análisis de estas, para elaborar la propuesta de DNC 2025 del Senace.

2.2. Elaboración del PDP

De acuerdo con la metodología, la matriz del DNC es un insumo primordial para elaborar la matriz del PDP, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Unidad de Recursos Humanos, considerando el presupuesto asignado.

Asimismo, la matriz del PDP, se encuentra alineada a las necesidades identificadas a la necesidad actual de la institución y está priorizada de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para el presente año; para lo cual se realizaron reuniones complementarias con los coordinadores designados de cada órgano y unidad orgánica.

En la sesión con el comité de planificación de la capacitación, la Unidad de Recursos Humanos socializó con los integrantes la información contenida en la matriz del PDP 2025 para identificar observaciones y subsanaciones.

Es importante indicar que se ha tomado en cuenta los siguientes criterios de priorización: a) tener en cuenta el beneficio de la acción de capacitación, b) funciones del servidor y objetivos de capacitación, c) que sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad, d) necesidades identificadas para lograr objetivos institucionales de mediano plazo, e) lineamientos de Presidencia Ejecutiva respecto a la priorización de los órganos de apoyo y asesoramiento, f) promover la igualdad de oportunidades en la participación de las acciones de capacitación para hombres y mujeres y g) disponibilidad presupuestal asignada para el PDP 2025.

Esta priorización final se ha incluido en el anexo N° 01, Matriz del PDP 2025, la cual contiene acciones de capacitación que contribuyen a la mejora del desempeño y los logros de los objetivos estratégicos y operativos de la entidad, que fue validada por el comité de planificación de capacitación, mediante al Acta N°001-2025-SENACE-CPC.

III. EL PDP

3.1. Alcance de PDP

El PDP alcanza a los servidores bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057, 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”.

El PDP 2025 contiene capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a los servidores civiles con cursos, talleres, seminarios, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

3.2. Administración del PDP

La Oficina de Administración, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe ejecutar, coordinar, monitorear, controlar, supervisar y evaluar el cumplimiento del PDP 2025. Asimismo, los jefes y directores de cada órgano y unidad orgánica, según corresponda, deben brindar las facilidades para que los servidores a su cargo se beneficien del proceso de capacitación.

3.3. Responsabilidades

Directores y jefes: son responsables de promover la capacitación de los colaboradores a su cargo, a fin de fortalecer su desarrollo profesional alineado al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Servidores civiles: son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación.

Unidad de Recursos Humanos: es responsable de la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, de acuerdo con las normas legales vigentes.

IV. DE LAS MATERIAS DEL PDP

El PDP contiene las siguientes materias:

a) Capacitación en sistemas administrativos del Estado

Vinculada a las acciones de capacitación en alguno de los 11 sistemas administrativos, relacionados con las actividades que desempeñan los servidores. Pueden ser talleres, cursos, seminarios, conferencias, etc. Podrían ser individuales o grupales y son financiados por el Senace o por entes rectores que brindan capacitación respecto a ello.

b) Capacitación transversal

Son acciones de capacitación solicitadas por más de un órgano o unidad orgánica, 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 no tiene costo para el Senace.

c) Capacitación en especialización técnica

Vinculada a las funciones y competencias técnicas o sistemas administrativos en relación con las actividades que desempeñan los servidores. Pueden ser talleres, cursos, seminarios, conferencias, etc. Podrían ser ejecutadas de forma individual o grupal y serán financiados por el Senace.

V. INVERSIÓN

Para el PDP 2025 del Senace, se ha considerado una inversión de S/. 50,000.00, que financiará a un total de ciento veintisiete (127) servidores en capacitaciones transversales e individuales, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla N° 02 Distribución de las acciones de capacitación por tipo de alcance

N°	Tipo de alcance de la capacitación	Número de capacitaciones	Financiamiento
1	Capacitaciones por grupo	7	S/. 16,315
2	Capacitaciones Individuales	13	S/. 33,685

Fuente: Matriz PDP 2025 – Anexo (elaboración propia)

VI. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

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

a. Nivel de reacción: encuesta de satisfacción

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

b. Nivel de aprendizaje:

Herramienta propuesta por el proveedor de capacitación, 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 los beneficiarios de capacitación se comprometen a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis (6) meses. Dicho documento es elaborado por los beneficiarios de capacitación y validado por la jefatura inmediata, que es 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 2025, consignará los niveles de evaluación, en coordinación con la jefatura inmediata del beneficiado en el momento de la ejecución de la capacitación.

VII. ANEXOS

Anexo N° 01 - Matriz PDP 2025.

Anexo N° 02 - Matriz DNC 2025.

Anexo N° 01 - Matriz PDP 2025

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	4	HABILIDADES BLANDAS	Especialización en Comunicación y Manejo de Crisis en el Sector Público	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 3,000.00	
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	5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Power Bi	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 5,000.00	
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	5	GENERALES	Calidad Regulatoria y Técnicas Legislativas	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ -	
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	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Contrataciones del Estado "Nuevo Reglamento y disposiciones"	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	1	S/ 9,000.00	
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	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Ciberseguridad y Hacking Ético	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 7,200.00	
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	11	GENERALES	Gestión documental - actualización	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 7,315.00	
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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Presupuesto Público - Actualización	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/ -	
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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión Pública - Actualización	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/ 9,145.00	

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
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Normas Internacionales de Contabilidad en el Sector Público (NICSP)	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/ 4,200.00	
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	1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Estrategia de IA para creativos	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 2,200.00	
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	4	GENERALES	Manejo Táctico Ofensivo y Defensivo	PRESENCIAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 520.00	
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	4	GENERALES	Mecánica Básica	PRESENCIAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	2	S/ 650.00	
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	1	GENERALES	Redacción de documentos administrativos	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/ -	
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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Recursos Humanos - Actualización	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/ -	
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	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Procedimiento administrativo disciplinario - LSC	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/ -	
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Cierre Contable del Ejercicio Fiscal 2025 (I Semestre y Anual)	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	S/ 1,770.00	
17	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión pública con enfoque intercultural y/o para la inclusión de las personas con discapacidad	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/ -	

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
18	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Gobierno y Transformación Digital	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/-	
19	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	GENERALES	Quechua Básico para Atención al Ciudadano	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/-	
20	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	77	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión Pública con Enfoque de Género	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	S/-	
21	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	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética	VIRTUAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/-	
				234									S/ 50,000.00	

Anexo N° 02 - Matriz DNC 2025

					5. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN										16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN				
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	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?	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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS EMPLEADOS	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Ocurrencia de situaciones de crisis comunicacionales que impactan en la imagen y reputación de la entidad. Se requiere actualización de conocimientos y entrenamiento práctico, para reforzar el manejo de estos eventos.	Especialización en Comunicación y Manejo de Crisis en el Sector Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Actualización de conocimientos teóricos y prácticos sobre la gestión de la comunicación en el sector público, y la gestión comunicacional en situaciones de crisis.	Aplicación de conocimientos y habilidades obtenidas para gestión de las crisis comunicacionales de la entidad, y preparación de portavoces internos.	4	Formación Laboral	C1	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	S/ 3,000.00		S/ 3,000.00
2	Falta de conocimiento en la elaboración de Dashboards interactivos para la presentación de reportes	Power Bi	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprender a transformar y visualizar datos de manera efectiva, creando informes y dashboards interactivos.	Aplicar los conocimientos adquiridos en la elaboración de Dashboards interactivos	5	Formación Laboral	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	S/ 5,000.00		S/ 5,000.00
3	Desconocimiento en técnicas legislativas y fortalecimiento de habilidades y competencias para la simplificación de procedimientos administrativos	Calidad Regulatoria y Técnicas Legislativas	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Aplicar el conocimiento adquirido para la elaboración del sustento y desarrollo de la formula legal o dispositivo normativo.	Perfeccionamiento en la elaboración de dispositivos legales que son puestos a conocimiento del Minam, así como de otras entidades públicas, previa a su aprobación.	5	Formación Laboral	C1	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ -		S/ -

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. OBJETIVO 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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	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
4	Proxima entrada en vigencia de la nueva normativa en contrataciones del estado	Contrataciones del Estado "Nuevo Reglamento y disposiciones"	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los nuevos alcances de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Aplicar los conocimientos adquiridos durante el proceso de las contrataciones que realice la entidad	20	Formación Laboral	C1	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	S/ 9,000.00		S/ 9,000.00
5	Seguridad informática.	Ciberseguridad y Hacking Ético	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer conocimientos en seguridad informática y técnicas de pruebas de penetración.	Implementar mejoras en la seguridad de la infraestructura tecnológica y sistemas digitales de Senace, mitigando riesgos cibernéticos.	6	Formación Laboral	C1	2	3	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	S/ 7,200.00		S/ 7,200.00
6	Desconocimiento de aplicación de técnicas y metodologías para el tratamiento de los documentos de archivo tanto en soporte tradicional y electrónico	Gestión documental - actualización	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicación de técnicas y metodologías para el tratamiento de documentos de archivo en soporte tradicional y electrónico	Implementar mediante el uso de la tecnología de información un adecuado tratamiento de los documentos de archivo del SENACE	11	Formación Laboral	C1	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 7,315.00		S/ 7,315.00
7	Se están presentando diferentes cambios en las normas de carácter presupuestal, por lo que la capacitación permitirá al personal actualizarse y ampliar sus conocimientos para el desarrollo de sus labores.	Presupuesto Público - Actualización	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar las capacidades y competencias del personal, con la actualización de las normas de carácter presupuestal que rigen la administración pública.	Aplicar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las acciones propias de la gestión presupuestaria.	4	Formación Laboral	C1	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ -		S/ -

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. OBJETIVO 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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS TRABAJADORES	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
8	Se están presentando diferentes cambios en las normativas que rigen la administración pública, por lo que la capacitación permitirá al personal actualizarse y ampliar sus conocimientos para el desarrollo de sus labores.	Gestión Pública - Actualización	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Mejorar las capacidades y competencias del personal, con la actualización de las normas que rigen la administración pública.	Aplicar con mejor desempeño los conocimientos adquiridos en el desarrollo de las acciones propias de la gestión presupuestaria.	4	Formación Laboral	C1	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 9,145.00		S/ 9,145.00
9	Cambios de normatividad a partir del 01/01/2024, nos encontramos en etapa de transición a las normas internacionales de contabilidad del sector público (nicsp), generando incertidumbre en los registros contables	Normas Internacionales de Contabilidad en el Sector Público (NICSP)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Entender los cambios en la normatividad contable para la elaboración de los estados financieros, para el correcto registro contable y brindar estados financieros fiables	Preparar los estados financieros fiables en los plazos establecidos.	3	Formación Laboral	C1	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 4,200.00		S/ 4,200.00
10	Necesidad de crear contenido atractivo y novedoso para para los proyectos comunicacionales de la entidad.	Estrategia de IA para creativos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir nuevas habilidades para diseñar contextos virtuales, en donde es posible animar objetos o figuras humanas, la elaboración de materiales audiovisuales de alto impacto.	Aplicación de las técnicas aprendidas para crear contenido visual atractivo para los proyectos comunicacionales de la entidad.	1	Formación Laboral	C1	3	3	1	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	S/ 2,200.00		S/ 2,200.00
11	Problemas que se presenten con lo vehículos de la entidad y que requieran de una atención rápida	Manejo Táctico Ofensivo y Defensivo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Garantizar la atención rápida ante posibles fallas de los vehículos que requieran atención inmediata	Aplicar los conocimientos adquiridos con la custodia de los vehículos de la entidad	4	Formación Laboral	C1	3	3	1	7	GENERALES	PRESENCIAL	2	S/ 520.00		S/ 520.00

					5. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN								16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN						
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	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?	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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
12	Dificultad en el uso de los vehículos como un equipo antibloqueo en situaciones de alto riesgo	Mecánica Básica	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Capacitar al conductor para usar su vehículo como un equipo antibloqueo en situaciones de alto riesgo o posible muerte, aprendiendo a emplearlo para embestir a otros vehículos que podrían estar bloqueando su paso, o intentando sacarlos de la vía.	Aplicar los conocimientos adquiridos en el desempeño de sus funciones diarias	4	Formación Laboral	C1	3	3	1	7	GENERALES	PRESENCIAL	2	S/ 650.00		S/ 650.00
13	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Redacción de documentos administrativos	ALTO	REACCIÓN	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	1	Formación Laboral	C1	3	0	1	4	GENERALES	VIRTUAL	3	S/ -		S/ -
14	Fortalecimiento de los conocimientos sobre gestión pública y de RH	Gestión de Recursos Humanos - Actualización	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Desarrollar y fortalecer los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para un desempeño eficaz y eficiente como gestores públicos en RH	Aplicar los conocimientos adquiridos	8	Formación Laboral	C1	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ -		S/ -

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. OBJETIVO 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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	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
15	Fortalecimiento de los conocimientos sobre responsabilidad administrativa disciplinaria	Procedimiento administrativo disciplinario - LSC	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Desarrollar y fortalecer los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para el desarrollo de la potestad sancionadora de la Administración Pública en el ámbito disciplinario y la responsabilidad administrativa disciplinaria	Aplicar los conocimientos adquiridos	1	Formación Laboral	C1	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/-		S/-
16	Modificación de normatividad genera incertidumbre en los registros contables	Cierre Contable del Ejercicio Fiscal 2025 (I Semestre y Anual)	ALTO	REACCIÓN	Conocer los cambios en la normatividad contable para la elaboración de los estados financieros, para el correcto registro contable y brindar estados financieros fiables	Preparar los estados financieros fiables en los plazos establecidos.	3	Formación Laboral	C1	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 1,770.00		S/ 1,770.00
17	Necesidad continua de mejorar la atención a ciudadanos de todas las regiones del país, asimismo a los compatriotas con discapacidades, asegurando un acceso equitativo y sobre todo igualitario a los servicios brindados por la institución.	Gestión pública con enfoque intercultural y/o para la inclusión de las personas con discapacidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los principios de gestión pública intercultural que permita establecer estrategias para una atención inclusiva considerando también los derechos de las personas con discapacidad	Facilitar la adaptación en la atención a ciudadanos de diversas comunidades, implementación de medidas inclusivas y mejor comunicación con públicos diversos	24	Formación Laboral	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/-		S/-

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. OBJETIVO 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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	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
18	Desconocimiento de metodología para la transformación digital en la implementación de servicio y/o canales de atención digitales para la ciudadanía que impide la mejora continua en los procesos a cargo de la OAC	Gobierno y Transformación Digital	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Adquirir las metodologías necesarias para el establecimiento de la cultura digital en nuestros procesos que repercute en la atención a la ciudadanía	Proponer mejoras en la atención a través de la implementación de servicios digitales, fortaleciendo una cultura digital y de transformación en el SENACE	24	Formación Laboral	C1	2	1	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/-		S/-
19	Dificultad para la atención y comunicación con personas quechua hablantes en trámites y servicios	Quechua Básico para Atención al Ciudadano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Adquirir vocabulario y frases esenciales en quechua para la atención al ciudadano	Mejorar la comunicación con personas quechua hablantes, brindando información y orientación en su lengua materna	24	Formación Laboral	C1	3	1	2	6	GENERALES	VIRTUAL	3	S/-		S/-
20	Reforzamiento de estrategias y herramientas para incorporar de manera transversal el enfoque de género en la entidad.	Gestión Pública con Enfoque de Género	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como conocer y aplicar estrategias y herramientas que permitan incorporar de manera transversal el enfoque de género en la gestión y políticas públicas de SENACE.	Contribuir a un Estado eficaz y eficiente orientado a resultados para la igualdad de género, en contextos de emergencia, y enmarcado en la Política Nacional de Igualdad de Género.	77	Formación Laboral	C1	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/-		S/-

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. OBJETIVO 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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS TRABAJADORES	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
21	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Ética	INTERMEDIO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la ética para la función pública	No aplica	1	Formación Laboral	C1	2	0	1	3	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/-		S/-
							234										S/ 50,000.00		