



Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para
las Inversiones Sostenibles

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
12222742921151

FIRMADO POR:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

SENACE
2019



Servicio Nacional de Certificación
Ambiental para las Inversiones Sostenibles





CONTENIDO

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

I. PRESENTACIÓN

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

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

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de Personas al ser un instrumento de gestión empleado para la planificación de las acciones de capacitación en el ejercicio del año fiscal, corresponde el desarrollo de este para responder a las necesidades de capacitación manifestadas por los órganos y unidades orgánicas y cumplir los objetivos estratégicos del Senace en el año 2019.

Finalmente, el Plan de Desarrollo de Personal del Senace 2019, busca promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los servidores civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineados al perfil del puesto del servidor y los objetivos estratégicos del Senace a fin de responder a las necesidades institucionales.

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

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

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

2.2 MISIÓN

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

2.3 PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional, contiene los lineamientos que guiarán a la institución en los próximos años 2018 – 2020 Modificado, tiene por objeto hacer de ella una entidad pública referente en materia de evaluación de impacto ambiental, capaz de ofrecer servicios con calidad técnica, eficientes y confiables, así como asegurar la participación ciudadana efectiva en el progreso de certificación ambiental, teniendo en cuenta los pilares de: eficiencia, integridad, transparencia e inclusión.

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

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

2.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional para el 2018 – 2020, son los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
OEI.01 Optimizar el proceso de evaluación y acompañamiento a los estudios de impacto ambiental, en beneficio de la población del ámbito de los proyectos de inversión.	AEI 01.01: Disposiciones técnico – normativas sobre evaluación ambiental en el Senace, para los titulares de proyectos de inversión, consultoras ambientales, entidades opinantes, entidades autoritativas, actores sociales o evaluadores aprobadas.
	AEI 01.02: Procesos de evaluación de instrumentos de gestión ambiental, realizados de manera oportuna a los proyectos de inversión.
	AEI 01.03: Registros Ambientales del proceso de certificación ambiental administrados y difundidos oportunamente en beneficio de la ciudadanía.
	AEI 01.04: Evaluaciones de desempeño realizadas de forma sistemática a las Consultoras Ambientales.
OEI.02 Promover la articulación social e interinstitucional en la evaluación ambiental, con la participación de actores priorizados.	AEI 02.01: Procesos de participación ciudadana con enfoque de género e interculturalidad efectiva con la población de los ámbitos de los proyectos de inversión.
	AEI 02.02: Proceso de sensibilización y coordinación en la certificación ambiental, de manera integral y eficaz a la ciudadanía.
	AEI 02.03: Gestión de conflictos socioambientales realizada de manera coordinada con la población del ámbito de los proyectos de inversión.
OEI.03 Fortalecer la Gestión Institucional.	AEI 03.01: Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización institucional optimizados en el Senace.
	AEI 03.02: Gestión bajo el enfoque del Programa Presupuestal mejorado en el Senace.
	AEI 03.03: Sistema de seguimiento y evaluación de planes y políticas sectoriales e institucionales optimizado en el Senace.
	AEI 03.04: Gobierno Digital implementado en el Senace.
	AEI 03.05: Gobierno Abierto implementado en el Senace (Transparencia, Ética y Anticorrupción).
	AEI 03.06: Servicio Civil Meritocrático implementado en el Senace.
	AEI 03.07: Sistema de Control Interno (SCI) implementado en el Senace.
OEI.04 Implementar la Gestión Interna del Riesgo de Desastres.	AEI 04.01: Asistencia técnica sobre prevención de riesgo de desastres ejecutados en el Senace.
	AEI 04.02: Simulacros de preparación para enfrentar la emergencia en caso de riesgo de desastres de forma oportuna en el Senace.
	AEI 04.03: Pruebas de recuperación de Servicios de Tecnologías de la Información en caso de riesgo de desastres de forma oportuna en el Senace.

2.5 MARCO LEGAL

- a) Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- b) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- c) Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para Inversiones Sostenibles - Senace.
- d) Resolución de Consejo Directivo N° 00008-2018-SENACE/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace para el periodo 2018 – 2020.
- e) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00006-2019-SENACE/PE, que aprueba el Plan Operativo Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para el año fiscal 2019.
- f) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatorias.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°374-2015-SERVIR/PE que declara por iniciado el Proceso de Implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- h) Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 117-2017-PCM y sus modificatorias.
- i) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- k) Resolución de Secretaría General N°018-2017-SENACE/SG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace, en adelante Comité.

2.6 COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL SENACE

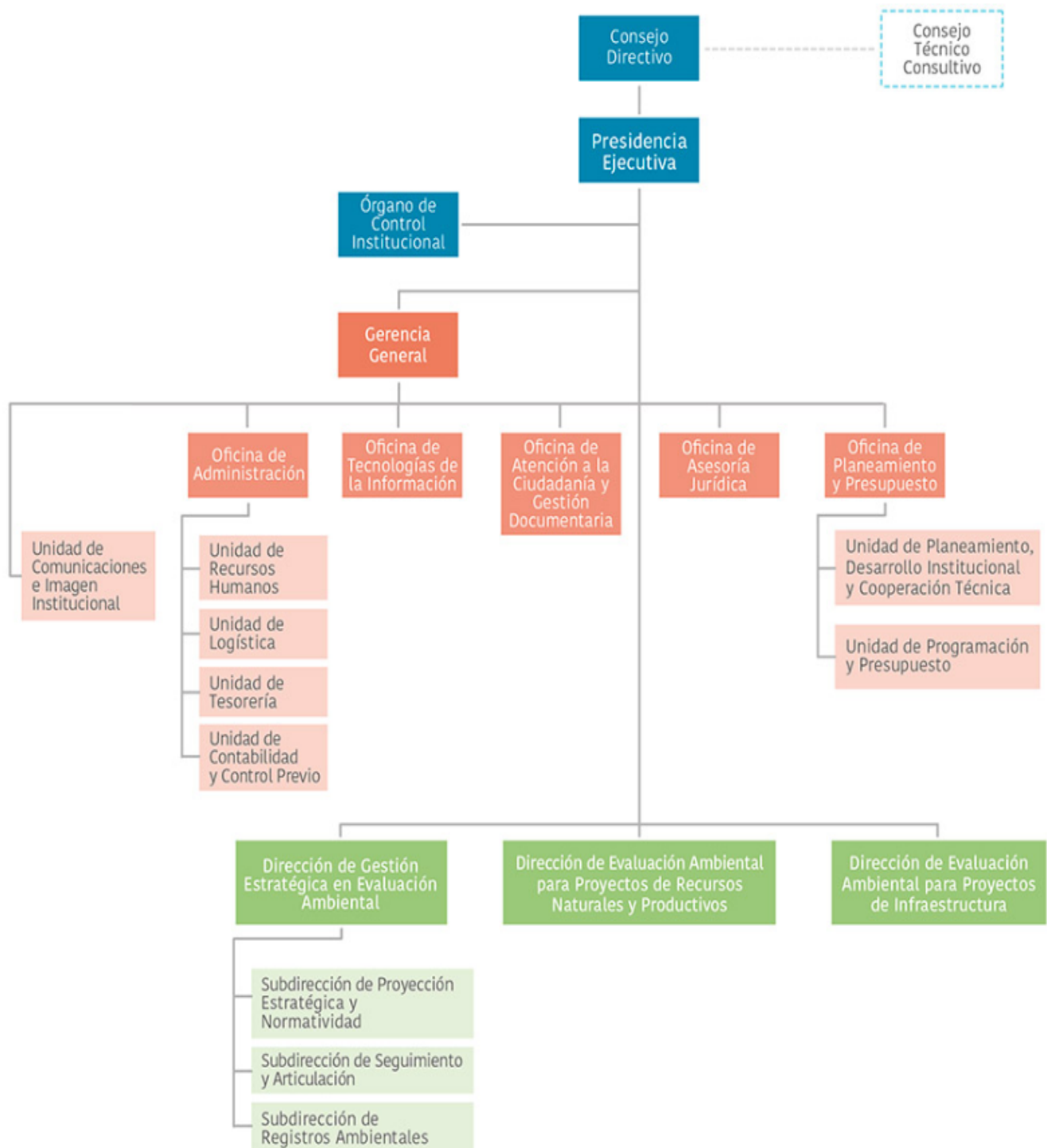
Mediante Resolución de Secretaria General N°018-2017-SENACE/SG, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace el cual queda integrado:



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

2.7 ESTRUCTURA ORGÁNICA

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



2.8 VALORES INSTITUCIONALES

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

III. ASPECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

3.1 ALCANCE

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

3.2 RESPONSABILIDAD

La Oficina de Administración a través de la Unidad de Recursos Humanos debe ejecutar, coordinar, monitorear, controlar, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2019, así como los Directivos de cada dependencia, brindando las facilidades para que los servidores a su cargo se beneficien del proceso de capacitación.

3.3 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

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

OBJETIVO GENERAL



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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 3.3.1 Fortalecer la ejecución de sus funciones de los servidores de la institución, buscando la especialización en sus competencias a través del cierre de brechas entre el desempeño actual y el desempeño esperado.
- 3.3.2 Mejorar el desempeño administrativo a través del cierre de brechas de conocimientos que permita la calidad del servicio al ciudadano.
- 3.3.3 A través de la gestión de la capacitación potenciar un clima laboral que permita y motive el desarrollo personal y profesional.

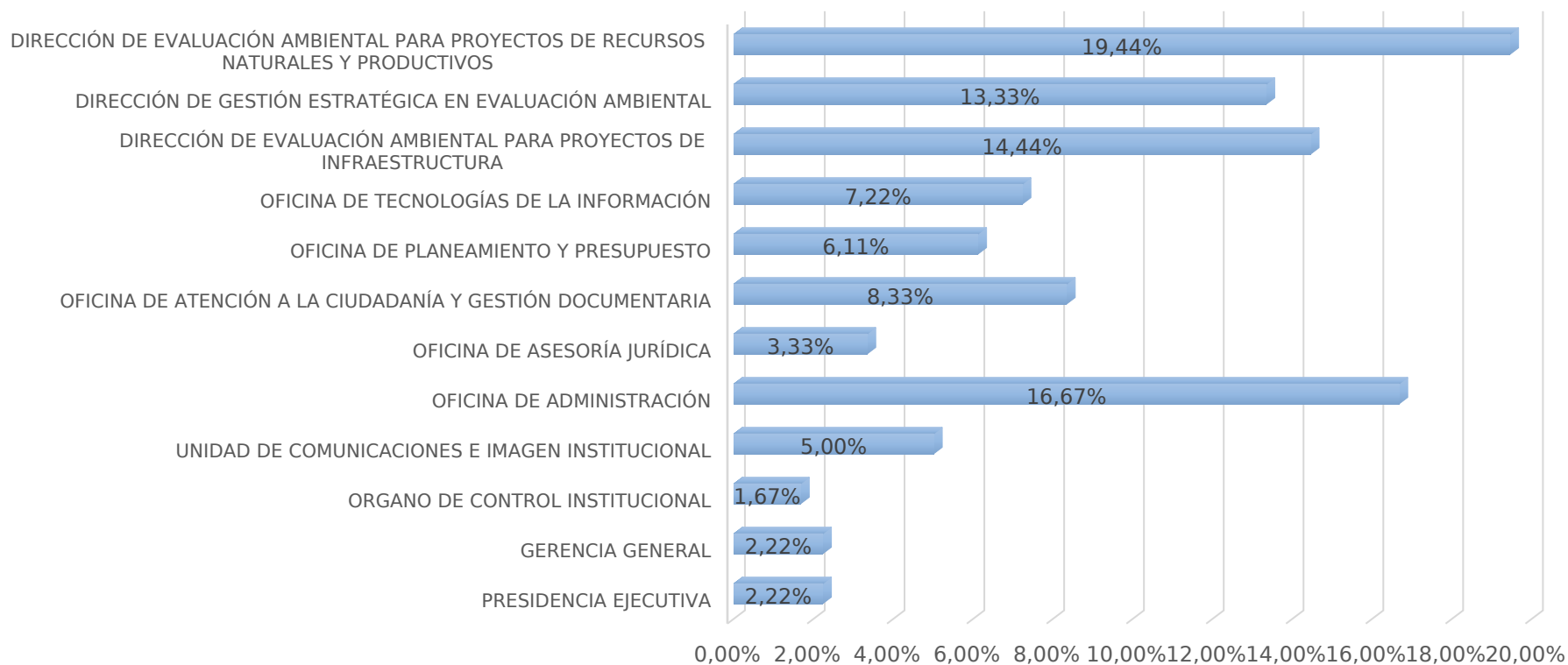
IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

4.1 POBLACIÓN DEL SENACE

El Senace actualmente cuenta con **180 servidores** contratados bajo el ámbito del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), brindando servicios en las siguientes dependencias:

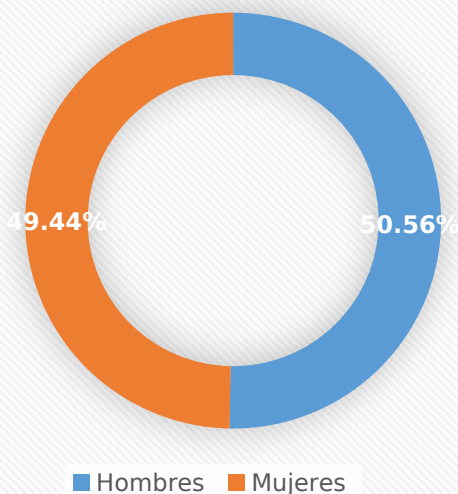


Distribución de los Servidores del Senace



Reporte actualizado a febrero 2019

Personal Según Género



Datos actualizados a febrero 2019

4.2 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas, desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones del puesto y/o a los objetivos estratégicos.

Tiene como insumo, la información recibida en relación a las necesidades de capacitación solicitado a los distintos órganos del Senace mediante memorando múltiple N° 00006-2019-SENACE-GG/OA en el que se adjuntó el formato Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) **Anexo N°1**. Además, se solicitó a través de correos electrónicos a los Directores y Jefes de Unidad, la priorización de las necesidades de capacitaciones en cada órgano en relación a lo enviado en el memorando múltiple mencionado anteriormente. Cabe señalar que, las necesidades de capacitación han sido insumo principal para el Levantamiento de las mismas, debido a que, aún no contamos con “Planes de mejora del Ciclo de Gestión del Rendimiento” y los “Resultados de Diagnóstico de Conocimientos”. Por ello, se consolidaron un total **88 necesidades de capacitación**.

A partir de la información consignada, la Unidad de Recursos Humanos realizó la evaluación referente a los requerimientos para el cierre de brechas identificadas en el diagnóstico institucional, conforme se señala en la metodología de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” y adicionalmente, se tomó como referencia el PDP 2018.

Finalmente, conforme a la etapa de planificación, se la Matriz DNC del Plan de Desarrollo de Personas 2019, logra obtener 22 acciones de capacitación para beneficiar a 180 personas a fin de garantizar el cumplimiento del Plan.

El Plan de Desarrollo de Personas contempla las siguientes acciones de capacitación. **Anexo N°2.**

4.3 MODIFICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", el Plan de Desarrollo de Personas podrá modificarse en los siguientes supuestos:

- ☐ La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- ☐ La entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Los únicos que pueden proponer una modificación al Plan de Desarrollo de Personas son los responsables de un órgano o unidad orgánica, según corresponda; teniendo que presentar a la Unidad de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que evidencia la alienación de la capacitación al perfil del puesto y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, conforme a lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Los requerimientos de necesidades de capacitación que sean presentados por las diversas dependencias deberán estar contenidas en el Plan de Desarrollo de Personas 2019.

Las solicitudes de capacitación no contemplados en el Plan de Desarrollo de Personas 2019, excepcionalmente, serán tramitados a solicitud de la Gerencia General, para lo cual deberán contar con el sustento necesario y la certificación presupuestaria.

En ese sentido el Plan de Desarrollo de Personas 2019, contemplará los siguientes programas:

1. Capacitación de Especialización Técnica

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

2. Capacitación Transversal

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

V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

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

a. Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción

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

b. Nivel de Aprendizaje:

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

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

c. Nivel de Aplicación:

Se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de



capacitación y validado por el Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

d. Nivel de Impacto:

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

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 consignará los niveles de evaluación, en coordinación con el jefe inmediato del beneficiado en el momento de la ejecución del evento.

VI. FINANCIAMIENTO

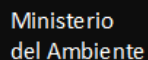
El financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan. El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad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

El total de la inversión del Plan de Desarrollo de Personas 2019 asciende a S/. 119,418.00 soles.

VII. ANEXOS

Anexo N°1 – Formato de Diagnostico de Necesidades de Capacitación 2019
(Matriz de Requerimientos de Capacitación)

Anexo N°2 – Matriz DNC del Plan de Desarrollo de Personas 2019



Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles

ANEXO I: MATRIZ DE REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN
FORMATO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - 2019

[illegible]