



# Resolución Ministerial

No. 046-2016-PRODUCE

LIMA, 04 DE febrero DE 2016.

**VISTOS:** el Memorando N° 166-2016-PRODUCE/OGRH y el Informe N° 002-2016-PRODUCE/OGRH-ORH-eabanto-lperla de la Oficina General de Recursos Humanos, el Acta N° 002-2016-CEPDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción, el Informe N° 036-2016-PRODUCE/OGPP-Op de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Memorando N° 0366-2016-PRODUCE/SG de la Secretaría General y el Informe N° 0007-2016-PRODUCE/OGAJ-gsalazari de la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y se establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), que las entidades públicas realicen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, la citada norma establece que los PDP tendrán vigencia de cinco años y que cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la citada Directiva dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP participa un Comité, quien lo valida, y el citado Plan es aprobado por el Titular de la Entidad y será puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 149-2011-PRODUCE prorrogada mediante Resolución Ministerial N° 118-2014-PRODUCE se conformó el Comité de



N. ALCANTARA L.



A. TALLEDO



R. Jerónimo



T. Vivanco

Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Ministerio de la Producción, para el periodo 2012 – 2016;

Que, mediante Acta N° 002-2016-CEPDP, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción, el mismo que cuenta con disponibilidad presupuestal;

Con el visado de la Secretaría General y de las Oficinas Generales de Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; el Decreto Legislativo N° 1047 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción y sus modificatorias y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción aprobado por Resolución Ministerial N° 343-2012-PRODUCE;

**SE RESUELVE:**

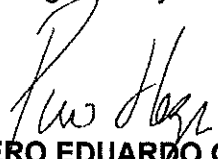
**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción, que en anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción.

**Artículo 3.-** Disponer se remita el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción, a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, al correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe) y al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de la Producción ([www.produce.gob.pe](http://www.produce.gob.pe))

Regístrese y comuníquese,

  
**PIERO EDUARDO GHEZZI SOLIS**  
Ministro de la Producción





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Secretaría General

Oficina General  
de Recursos Humanos

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

# **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2016 DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN**



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

## Índice

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>I. ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
<b>II. NATURALEZA .....</b>	<b>4</b>
<b>III. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>V. OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>5.1 OBJETIVOS GENERALES .....</b>	<b>6</b>
<b>5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....</b>	<b>6</b>
<b>VI. EVALUACION.....</b>	<b>6</b>
<b>6.1 AREAS FUNCIONALES .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1.1 AREA FUNCIONAL DE PESQUERIA .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1.2 AREA FUNCIONAL DE MYPE E INDUSTRIA .....</b>	<b>7</b>
<b>6.1.3 AREA FUNCIONAL DE ADMINISTRACION INTERNA .....</b>	<b>8</b>
<b>6.2 DEMANDA DE NECESIDADES DE CAPACITACION.....</b>	<b>8</b>
<b>6.3 ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACION.....</b>	<b>11</b>
<b>6.4 ESTUDIO DE CULTURA ORGANIZACION .....</b>	<b>11</b>
<b>6.5 ESTUDIO DE PERCEPCIONES .....</b>	<b>11</b>
<b>VII. ACCIONES DE CAPACITACION.....</b>	<b>12</b>
<b>VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACION .....</b>	<b>13</b>
<b>IX. PRESUPUESTO.....</b>	<b>14</b>



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS** **PDP 2016**

### **PRESENTACIÓN**

El Ministerio de la Producción es un organismo ejecutor y técnico-normativo del Poder Ejecutivo, ente rector del sector producción, que tiene como ámbito los subsectores pesquería, micro y pequeña empresa (MYPE) e industria. Tiene como finalidad diseñar, establecer, ejecutar y supervisar, en armonía con la política general y los planes de gobierno, políticas nacionales y sectoriales aplicables a los subsectores de pesquería MYPE e Industria, asumiendo rectoría respecto de ellas. Dichas normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento, reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva.

El Plan de Desarrollo de las Personas– PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción – PRODUCE, se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012-2016, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la normativa vigente emitida por SERVIR.

El Plan de Desarrollo de las Personas– PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción – PRODUCE, es un documento de gestión que busca entre otros implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la administración pública, a través de acciones de capacitación, conforme se ha establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y los lineamientos emitidos por SERVIR.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público, comprende las entidades de la Administración Pública y los empleados a su servicio, cualquiera que fuera la clasificación que tengan, y de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, el sistema comprende regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil ha dispuesto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE y a través de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", los lineamientos generales para la elaboración de los PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades del sector público, y de esta forma contribuir a la mejora de la administración pública.

Habiéndose ejecutado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Producción para el ejercicio 2015, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 033-2015-PRODUCE, resulta necesario gestionar la aprobación del nuevo elemento de gestión que permita la implementación para el ejercicio fiscal 2016.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

## I. ASPECTOS GENERALES

El Ministerio de Producción tiene competencias en materia de pesquería, acuicultura, industria, comercio interno, promoción y fomento de cooperativas, micro y pequeña empresa y las demás que se le asignen por ley. Se extienden a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades relacionadas al ámbito de sus competencias.

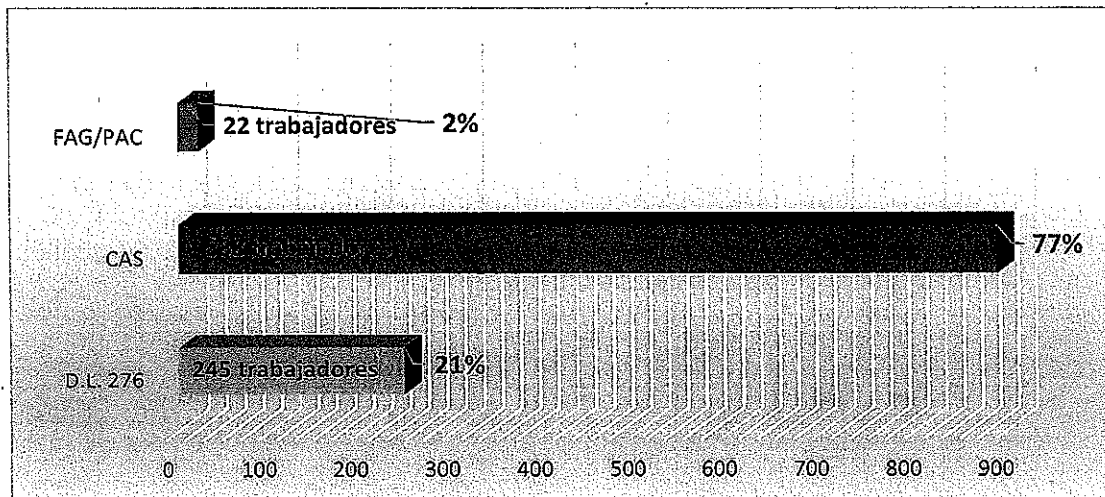
Es competente de manera exclusiva en materia de planeamiento pesquero, pesquería industrial, acuicultura de mayor escala, normalización industrial y ordenamiento de productos fiscalizados.

Es competente de manera compartida con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, según corresponda, en materia de pesquería artesanal, acuicultura de menor escala y de subsistencia, promoción de la industria, promoción y fomento de cooperativas, micro y pequeña empresa y comercio interno.

El Sector Producción incluye al Ministerio de la Producción, así como a las Entidades y Comisiones adscritas; Programas y Proyectos dependientes y/o adscritos, y a aquellas organizaciones públicas y privadas y otros niveles de gobierno que realizan actividades vinculadas al ámbito de su competencia.

## II. NATURALEZA

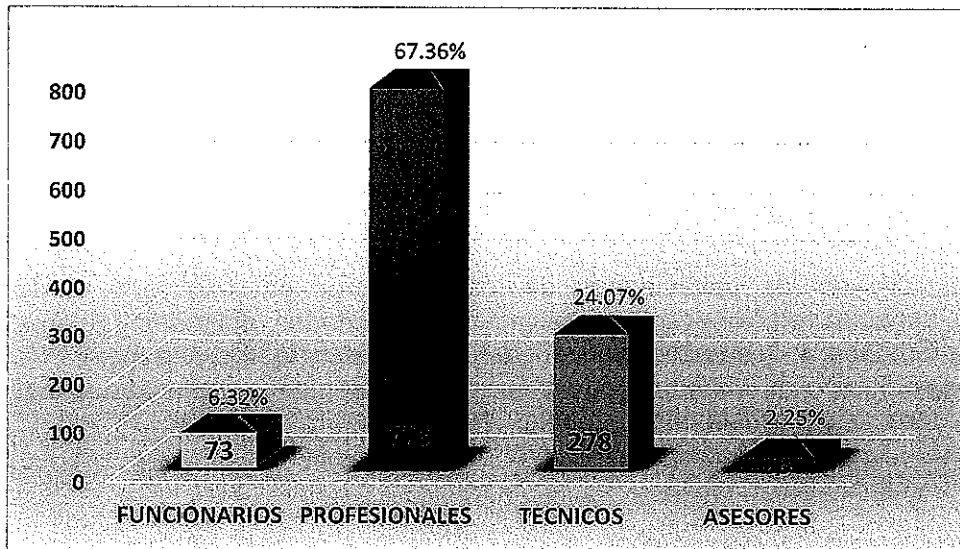
El Ministerio de Producción cuenta con personal permanente y temporal. El personal permanente está conformado por aquellos que cubren un cargo del Cuadro para Asignación de Personal – CAP cuyo régimen contractual es el que corresponde al Decreto Legislativo 276 – Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. En tanto que el personal temporal está conformado por aquellos trabajadores que mantienen vínculo contractual de naturaleza diversa, tales como Contrato Administrativo de Servicios – CAS, del programa de apoyo gerencial y personal altamente calificado. A diciembre del 2015, la cantidad total de trabajadores es de 1,155 de los cuales 888 son de la modalidad CAS, 245 del régimen del Decreto Legislativo 276 y 22 son entre personal FAG/PAC. De este universo, el personal de la modalidad contractual CAS representa el 77% del total, en tanto que el personal del régimen laboral al amparo del Decreto Legislativo 276, el 21% y FAG/PAC el 2%, tal como se muestra en el siguiente cuadro:





"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

El personal desde la perspectiva ocupacional, está dividido en cuatro grupos: Funcionarios, profesionales, técnicos y asesores. En el siguiente cuadro se aprecia que el Ministerio de la Producción tiene 73 trabajadores con el nivel de Funcionarios, 778 trabajadores con el nivel de Profesionales, 278 con el nivel Técnico y 26 con el Nivel de Asesores.



### III. JUSTIFICACIÓN

La organización pública está compuesta por personas (hombres y mujeres) con vocación de servicio, sin embargo, dentro del proceso de mejora continua del Estado, para hacerla más eficiente y con un desempeño administrativo y técnico elevado se hacen necesarios acciones de capacitación para la actualización, el fortalecimiento y la generación de conocimientos, habilidades, valores y capacidades del personal que la conforma.

En tal sentido, el Ministerio de la Producción mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal 2012-2016, el cual contempla la realización de acciones de capacitación priorizadas en cada año de su ejecución.

Por tal razón, el presente Plan de Desarrollo de las Persona – PDP Anualizado 2016, y del requerimiento a todas las unidades orgánicas del Ministerio de la Producción, por parte de la Oficina General de Recursos Humanos, para que los responsables identifiquen las brechas de capacitación del personal a su cargo para el ejercicio 2016.

### IV. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016, es de aplicación a todos los servidores y funcionarios de Decreto Legislativo 276, Contrato Administrativo de Servicios – CAS, Programa de Apoyo Gerencial – FAG, y Personal Altamente Calificado – PAC, del Ministerio de Producción (Pliego 038), en concordancia con lo dispuesto por las Normas de Capacitación vigente y la Directiva N° 008-2013-PRODUCE/SG referido a los "Lineamientos y Procedimientos para la Capacitación del Personal del Ministerio de la Producción, aprobado mediante Resolución Secretarial N° 070-2013-PRODUCE/SG.



## V. OBJETIVOS

Con fines de cumplimiento de sus objetivos y funciones, el Ministerio de la Producción – PRODUCE, requiere de manera prioritaria ejecutar acciones de capacitación preventiva, correctivas y de desarrollo de las capacidades de los servidores del Ministerio, así como dotarlos de recursos para su autodesarrollo a través de procesos para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas vinculadas a las necesidades del sector, y que consigan la eficiencia en todo lo que hacen, promuevan su desarrollo personal, mediante el cambio de actitud, que internalicen una actitud mental positiva y asuman adecuados patrones de comportamiento laboral al interior del Ministerio de la Producción.

### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de las capacidades de los servidores del Ministerio de la Producción, en los aspectos relacionados al conocimiento, habilidades, aptitudes y valores que contribuyan a fortalecer y desarrollar capacidades y competencias para la mejora de su desempeño, para el logro de los objetivos institucionales orientados a resultados; así como alcanzar su desarrollo profesional y personal.

### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer y perfeccionar las habilidades y competencias del cuerpo directivo, para gestionar la mejora continua y procesos de cambios significativo en áreas estratégicas y/o críticas del Ministerio de la Producción.
- Reducir brechas y actualizar conocimientos y capacidades técnicas de los servidores, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales con enfoque de resultados.
- Contribuir con la generación de capacidades de los servidores orientados a optimizar procesos dentro del marco de mejoramiento continuo relacionado a la modernización del Estado.
- Desarrollar acciones de capacitación que promuevan una cultura organizacional basada en la transparencia de la promoción de valores éticos, así como en la formación de equipos de alto rendimiento orientados a la generación de una entidad institucional.
- Fortalecer las competencias de los trabajadores en materias claves, tales como Gestión Pública, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
- Fomentar de manera activa la creación de entornos laborales seguros y saludables, que permita construir una cultura de seguridad y salud laboral.

## VI. EVALUACION

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016 del Ministerio de la Producción propuesto para el periodo 2016, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012-2016, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la "Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y se sustenta en estudios realizados durante el ejercicio 2015, que sirvieron para el levantamiento de las necesidades de capacitación aplicado a Directores de Oficinas Generales/Direcciones Generales, Direcciones de Oficina/Direcciones de Línea y a los trabajadores del Ministerio y que permitieron dar mayor alineación a las necesidades del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de la Producción.

Las necesidades y brechas de desarrollo de competencias para el Ministerio de la Producción se han identificado considerando las perspectivas siguientes:





"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

- a) El análisis de las competencias y responsabilidades que el Ministerio tiene que cumplir en sus áreas funcionales: Pesquería, MYPE, Industria y Gestión Institucional.
- b) La identificación a través de un proceso deductivo de las actividades que deben desarrollarse para cerrar las brechas de capacitación.
- c) Los resultados de las encuestas realizadas a los servidores y funcionarios.
- d) Los resultados que presentan el Estudio de Clima Organizacional, Cultura Organizacional y Percepción de los Funcionarios y trabajadores.
- e) La evaluación del desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2015.

## 6.1 AREAS FUNCIONALES

Considerando las funciones diferenciales que tiene el Ministerio de la Producción se puede identificar básicamente tres áreas funcionales: Pesquería, MYPE e Industria y Administración Interna (Secretaría General).

### 6.1.1 AREA FUNCIONAL DE PESQUERIA

Es el área funcional relacionada con todos los recursos de origen hidrobiológico contenidos en las aguas marinas jurisdiccionales, ríos, lagos y otras fuentes hídricas del territorio nacional.

Tiene responsabilidades en materia de ordenamiento y desarrollo pesquero, pesquería de mayor y menor escala, acuicultura de mayor y menor escala, a nivel nacional y sectorial, le corresponde velar por el aprovechamiento sostenible de los recursos hidrobiológicos y su impacto favorable en el medio económico, social y ambiental y ejercer la representación del Perú ante las organizaciones internacionales de pesquería.

Se ocupa de la investigación científica y tecnológica del sector pesquería; así como de las condiciones ecológicas de su habitat; los medios para su conservación y explotación, la calidad, higiene y sanidad de los productos de procedencia acuática; la infraestructura pesquera, así como los servicios adicionales y complementarios para la realización de las actividades extractivas, acuícolas y del proceso pesquero en general.

### 6.1.2 AREA FUNCIONAL DE MYPE E INDUSTRIA

Le corresponde responsabilidades en materia de normalización industrial, ordenamiento de productos fiscalizados, promoción y fomento de la actividad industrial, cooperativas, MYPES y comercio interno.

Es la encargada de proponer, ejecutar y supervisar, en el ámbito nacional y macro regional los objetivos, políticas y estrategias orientadas al desarrollo y crecimiento de la industria o empresas, que realicen actividades de industrialización, procesamiento y manufactura, velando por la protección del ambiente y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales que propicien la mejora de la productividad y competitividad y promueva la cultura de la normalización. Es la encargada de formular, coordinar, promover, evaluar y supervisar la aplicación de la policía nacional y la normatividad legal y técnica en materia de micro y pequeña empresa y cooperativas. Le compete además, promover la asociatividad y las alianzas con entidades públicas y privadas, así como conducir, supervisar y actualizar el registro nacional de asociaciones de micro y pequeñas empresas.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

Se ocupa de la investigación científica y tecnológica del sector pesquería; así como de las condiciones ecológicas de su hábitad; los medios para su conservación y explotación, la calidad, higiene y sanidad de los productos de procedencia acuática; la infraestructura pesquera, así como los servicios adicionales y complementarios para la realización de las actividades extractivas, acuícolas y del proceso pesquero en general.

### 6.1.3 AREA FUNCIONAL DE ADMINISTRACION INTERNA

Es el área encargada de formular, dirigir, orientar, ejecutar, supervisar y evaluar por encargo y en coordinación con el Ministro, las acciones de carácter técnico y administrativo del sector y las que corresponden a la de los órganos de apoyo y asesoramiento del Ministerio. Es también la encargada de asistir al Ministro en los aspectos administrativos, de Defensa Nacional, de Defensa Civil, de Comunicación Social, de Relaciones Públicas y de Gestión Documentaria.

### 6.2 DEMANDA DE NECESIDADES DE CAPACITACION

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2016, forma parte de una visión integral de análisis de medición de brechas competitivas a nivel institucional y a la demanda de las necesidades de capacitación por cada Oficina General/Direcciones Generales en función a sus objetivos estratégicos, lo que contribuirá a acortar las brechas, fortalecer e incrementar la productividad de los servidores para el cumplimiento de fines y la mejor atención a los ciudadanos. Para tal efecto, se solicitó a las diferentes Oficinas Generales/Direcciones Generales del Ministerio de la Producción, las demandas de capacitación para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas 2016, recibiendo en respuesta los requerimientos de necesidades de capacitación que a continuación se indica:

DIPLOMADO	Nº PARTICIPANTES
Derecho Pesquero	29
Gestión ambiental y defensa de los recursos	27
Derecho Administrativo	25
Evaluación y Monitoreo a través de indicadores	15
Monitoreo y evaluación de la calidad ambiental	14
Derecho Tributario y Cobranza Coactiva	13
Estudio de Manejo Ambiental	13
Gestión y manejo integrado de residuos solidos	13
Gestión estratégica basada en procesos e indicadores	12
Derecho Administrativo Ambiental	10
Derecho Procesal	10
Economía Ambiental y Valorización de Impactos Ambientales	10
Contrataciones del Estado	9
Gerencia de Proyectos y Calidad (PMI-PMBOK-Otros)	9
Identificación, evaluación y solución de conflictos socio ambientales	9
Mejora, rediseño y Sistematización de procesos	9
Documentos de gestión Institucional	8
Gestión Ambiental	8
Gestión de conflictos laborales y sociales	8



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

DIPLOMADO	Nº PARTICIPANTES
Planeamiento y presupuesto por resultados	8
Gestión de proyectos públicos	7
Programa de desarrollo gerencial	6
Argumentación y Razonamiento jurídico	4
Inteligencia comercial	4
Asociaciones Públicos - privadas	3
Gestión y Finanzas Públicas	3
Planes de negocio, nuevos emprendimientos y negocios en marcha	3
Comercio Internacional de Productos Pesqueros y Acuícolas	2
Derecho Tributario y Aduanero	2
Formulación y Evaluación de proyectos de Cooperación internacional	2
Marketing político, Branding, estrategia de medios publicitarios	2
Agro negocio orientados a la Gestión de Cadenas Productivas	1
Tributación aduanera	1

CURSOS	Nº PARTICIPANTES
Gestión Pública y Planeamiento Estratégico	41
Ortografía, redacción y argumentación en documentos técnicos	30
Procedimiento Administrativo General	26
Medidas cautelares de embargo	25
Excel Profesional (intermedio / avanzado)	24
Transparencia y Corrupción	23
Elaboración de Documentos de Gestión	23
Formulación de indicadores de desempeño y Balance Score Card	22
Implicancias de la Ética en la Función Pública	22
Ofimática	22
Seguridad y Salud en el trabajo	21
Procedimiento Administrativo Sancionador	20
Curso de Instrumentos de Evaluación Ambiental	18
Actualización de asistentes Administrativo de Gestión Pública	16
Estudio de impacto ambiental y PAMA	16
Derecho Pesquero: Gestión y Legislación	14
Gestión por procesos	14
Formulación y evaluación de Proyectos ambientales	13
Monitoreo de la calidad del agua, aire y suelo	13
Legislación ambiental	13
Gestión de la Calidad e Innovación para la competitividad	12
Manejo de conflictos socio ambientales	11
Curso de Atención al ciudadano	11
Curso de Archivo digitalizado	11
Planeamiento y presupuesto por resultados	10



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

CURSOS	N° PARTICIPANTES
Valorización económica de impactos ambientales	10
Gestión del acervo documentario	10
Liderazgo y trabajo en equipo	10
Economía ambiental y valorización de impactos socioeconómicos	9
Identificación y valorización de impactos socioeconómicos	9
Gobierno corporativo	9
Inglés Profesional	9
SIAF	8
Sistemas Administrativos	8
Balance Score Card como sistema de gestión estratégica	8
Curso de software MS Project	7
SIGA	7
Consulta y Participación Ciudadana en la gestión de los RRNN	6
Modelos de dispersión de contaminantes	6
Elaboración de Perfiles y Puestos	6
E coeficiencia	6
Gestión de Calidad en los Proyectos	5
Curso de software Arcgis	5
Formulación de Hallazgos y Evaluación de Descargos	5
Project Management Professional (PMP)	5
MS VISIO (VIZZAGUI - PRESSI)	4
Six Sigma Black Belt	4
Business Process Management (BPM)	4
Sistemas de información geográfica	3
Curso Receptor Navegador GPS	3
Relaciones Intersectoriales Público - Privados	3
Aspectos Legales en materia Laboral	3
Auditoria de Desempeño	3
Supervisión de Auditoria Gubernamental	3
Técnicas de Auditoria Gubernamental	3
Contratación del estado	3
Formulación y evaluación de Proyectos de inversión Pública	3
Gestión Estratégica de Recursos Humanos	2
Certified in the Governance of Enterprise IT - CGEIT	2
Monitoreo y evaluación de las Políticas Públicas	2
Legislación Laboral Publica y Seguridad Social	2
Seguridad de Sistemas de Información	2
Técnicas de Negociación Comercial	1
Proyect Finance (Project - Office)	1
Gestión Integral del Desarrollo Económico Territorio	1
Obras por Impuestos	1
Buenas prácticas en la formulación de reglamentos técnicos	1



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

CURSOS	Nº PARTICIPANTES
Inspección de productos	1
Régimen Pensionario D.L. 20530	1
Planificación y Organización de los servicios sociales	1

### 6.3 ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En los años 2014 y 2015 se llevaron a cabo evaluaciones con la finalidad de retroalimentar el Plan de Desarrollo de las Personas en el Ministerio de la Producción. Para ello, el estudio sobre el Clima Organizacional presentó aportes en relación a la percepción de los trabajadores sobre las relaciones laborales.

El Estudio del Clima Organizacional del Ministerio de la Producción ha dado como resultado un Nivel Promedio. Su mayor grado de satisfacción se encuentra en el ítem de Realización Personal, y el nivel más bajo en el ítem de Involucramiento Laboral.

Por tanto, el estudio recomienda mejorar el Involucramiento Laboral a través de las siguientes estrategias de intervención:

- Motivación
- Compromiso
- Orgullo laboral

Asimismo, es importante considerar Políticas Inclusivas, que respondan a las necesidades del colaborador y que sea adecuadamente difundida, mediante el desarrollo de Programas de Alineamiento de Líderes que permitan definir parámetros en cuanto a estilos de gestión, dirección de personas y desarrollo de las habilidades blandas como Comunicación Efectiva y Trabajo en Equipo; impulsando en los directivos y trabajadores una comunicación abierta, transparente y horizontal, que genere mayor confianza y oportunidades de expresión.

Del mismo modo, establecer actividades que permitan generar una conciencia de prevención de riesgos derivados del trabajo, para poder desarrollar sus funciones de forma ordenada, limpia y segura durante sus labores.

### 6.4 ESTUDIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

El Estudio de Cultura Organizacional aplicado a los trabajadores del Ministerio de la Producción, arrojó como resultado dos conclusiones: En primer lugar que los trabajadores son conscientes que la Cultura Organizacional es necesaria para el buen desenvolvimiento de las actividades de la organización. En segundo lugar que es necesario establecer un cronograma de actividades que tenga como finalidad fomentar valores, alentar principios y favorecer las relaciones interpersonales.

Para ello, se requiere aunar esfuerzos, para obtener un mayor compromiso organizacional a través de Estrategias de Intervención que permitan promover e incentivar la comunicación con los empleados acerca de la misión y visión, así como de los Objetivos y Planes Estratégicos de la organización, mediante Cursos de Identidad Organizacional, Compromiso Organizacional, Reforzamiento de Valores, Ética y Moral Organizacional.

### 6.5 ESTUDIO DE PERCEPCIONES

La metodología empleada en el Estudio de Percepciones 2015, fue de carácter prospectivo y de corte transversal.



“Año de la Consolidación del Mar de Grau”  
“Decenio de las personas con discapacidad en el Perú”

El sistema de evaluación utilizado es el test de Rensis Likert, en donde se mide el grado de correlación participación-productividad. Para determinar la correlación participación-productividad se requiere instrumentalizar una variable históricamente importante; la vinculación entre el nivel de participación del personal, con el grado de productividad lograda. Ello se plasma en una matriz en el que ponen a consideración sus impresiones y puntos de vista de forma válida y confiable sobre la conformación del Plan de Desarrollo de las Personas definido para los trabajadores del Ministerio de la Producción.

La escala se constituyó de 5 ítems (preguntas) con sus respectivos puntajes numéricos, los cuales contienen una escala valorativa del 1 al 4, considerando los siguientes valores:

Puntaje	Rango
4	Muy Bueno
3	Bueno
2	Regular
1	Malo

En los resultados obtenidos en el público objetivo correspondiente a “Directivos”, sobre los cursos recibidos por su personal durante el periodo 2015 han sido satisfactorios, ubicándose en el rango BUENO. Asimismo, consideran que la capacitación brindada a su personal les ha permitido aplicar conocimientos adquiridos, en su puesto de trabajo, siendo aceptable para su desempeño.

En el caso de los trabajadores, se ha obtenido como resultado general encontrarse satisfechos con los cursos recibidos por su personal durante el 2015, ubicándose en el rango BUENO. No obstante, consideran que la capacitación recibida no es suficiente para el desempeño adecuado en su puesto de trabajo, por lo que requieren recibir un mayor número de cursos.

## VII. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016, se formula considerando cuatro programas diferenciados, el cual de conformidad con el presupuesto aprobado y a exigencias de la oferta académica, se tomarán en cuenta preferentemente, pudiéndose incluir otras acciones por interés institucional y/o exigencia por demanda.

### 7.1 Programa para la Alta Gerencia:

Comprende acciones de capacitación para la alta dirección y funcionarios, orientado a la consolidación de destrezas adquiridas por la experiencia y basándose en la Gestión (finanzas, procesos, objetivos por resultado, riesgos), competencias conductuales y/o habilidades blandas.

### 7.2 Programa para el Apoyo Interno:

Comprende acciones de capacitación dirigido principalmente a funcionarios, personal de apoyo y asesoramiento, relacionado a sistemas administrativos, gestión de la calidad, gestión de procesos, gestión por resultados, gestión de estrategias de comunicación, tecnología de la información, de carácter legal o jurídico, tributario, control, bienestar social, gestión documentaria, desarrollo de competencias y capacidades.



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

### 7.3 Programa para la Gestión Sectorial:

Comprende acciones de capacitación centradas en el personal asociado al sector pesca, MYPE e Industria, enfocados en temas de ordenamiento y desarrollo pesquero, acuicultura, recursos hidrobiológicos, impacto en el medio económico-social- ambiental, fiscalización, normalización industrial, actividad industrial, productos fiscalizados, MYPES, cooperativas y comercio interno.

### 7.4 Programa para el Apoyo Transversal:

Comprende acciones de refuerzo para todo el personal del Ministerio, orientados a la formación y adquisición de conocimientos de interés general en la institución para el fortalecimiento en el desarrollo de sus funciones, enfocados en la ética en la función pública, transparencia, seguridad y salud en el trabajo, servicio y atención al cliente, redacción, ofimática, así como desarrollo de competencias y capacidades generales.

## VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PDP

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – Anualizado 2016 se evaluará a través de los siguientes indicadores:

#### 1.- PORCENTAJE DE SERVIDORES CAPACITADOS

FORMULA	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación

#### 2.- HORAS DE CAPACITACION POR SERVIDOR CAPACITADO

FORMULA	$\text{Total de Horas de Capacitación} / \text{Número de Servidores Capacitados}$
PROPÓSITO	Estimar el número de horas de capacitación recibidas por cada capacitado

#### 3.- CUOTA DE GÉNERO

FORMULA	a) $(\text{Servidores capacitados de sexo masculino} / \text{Total de servidores}) \times 100$ b) $(\text{Servidores capacitados de sexo femenino} / \text{Total de servidores}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación por género

#### 4.- CAPACITADOS CON DISCAPACIDAD

FORMULA	$(\text{Servidores capacitados con discapacidad} / \text{Total de servidores}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores con discapacidad que recibió capacitación



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"  
"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"

**5.- CAPACITADOS ADULTO MAYOR**

<b>FORMULA</b>	<b>(Servidores capacitados Adulto Mayor / Total de servidores) x 100</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Identificar el porcentaje de servidores adulto mayor que recibió capacitación

**6.- EFICIENCIA DE LA CAPACITACION**

<b>FORMULA</b>	<b>Presupuesto Ejecutado en Capacitación / Número de Capacitados</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación

**7.- EFICACIA DE LA CAPACITACION**

<b>FORMULA</b>	<b>(Número de Actividades cumplidas del POI / Número de Actividades asignadas del POI) x 100</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Medir el cumplimiento de las metas del PDP en el Plan Operativo Institucional

La Oficina General de Recursos Humanos remitirá un informe de las acciones de capacitación llevadas a cabo, así como la inversión realizada, al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual deberá contener el resultado de los indicadores especificados en el presente plan y el detalle de la información de cada capacitación desarrollada.

**IX. PRESUPUESTO**

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2016, cuenta con un presupuesto de S/. 778,881 soles, que se desagrega de la siguiente manera:

<b>PROGRAMA</b>	<b>MONTO</b>
Programa para la Alta Gerencia.	S/. 150,000
Programa para el Apoyo Interno.	S/. 228,881
Programa para la Gestión Sectorial	S/. 200,000
Programa para el Apoyo Transversal	S/. 200,000
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>S/ 778,881</b>