



# Resolución Ministerial

No. 212-2016-PRODUCE

LIMA, 06 DE junio DE 2016

**VISTOS:** Los Memorandos Nos. 890-2016-PRODUCE/OGRH y 906-2016-PRODUCE/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Acta N° 0003-2016-CEPDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción, y el Informe N° 039-2016-PRODUCE/OGAJ-kcarcamo de la Oficina General de Asesoría Jurídica y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

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 el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), tendrá 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, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos esperados de los PDP;

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, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están sujetos a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la referida Directiva, el PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, el mismo que tendrá una vigencia de cinco años (PDP



Quinquenal), y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado);

Que, mediante Resolución Ministerial N° 149-2011-PRODUCE prorrogada mediante Resolución Ministerial N° 118-2014-PRODUCE se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción;

Que, mediante Acta N° 0003-2016-CEPDP de fecha 27 de mayo de 2016 el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción, aprueba el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2017 -2021 del Ministerio de la Producción;

Que, el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", señala que el PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento, a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe;

Que, estando a los documentos de vistos, corresponde emitir el acto de administración que formalice la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2017 - 2021 del Ministerio de la Producción;

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 Quinquenal 2017 – 2021 del Ministerio de la Producción, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** 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)).

**Artículo 3.-** Disponer se remita el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2017 – 2021 del Ministerio de la Producción, a la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de 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.

Regístrese y comuníquese,

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

# MINISTERIO DE LA PRODUCCION

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP QUINQUENAL 2017 - 2021



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten mark]*

## MINISTERIO DE LA PRODUCCION

### PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

#### PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Producción es competente en Pesquería, Acuicultura, Industria, MYPE, Cooperativas y Comercio Interno. Es competente de manera exclusiva en materia de ordenamiento 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 y comercio interno en el ámbito de su jurisdicción (Decreto Legislativo N° 1047, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción).

El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2017 – 2021 correspondiente al Ministerio de la Producción incluye lineamientos generales, objetivos y estrategias para la implementación del programa de Capacitación del Personal, considerando el Marco Estratégico Institucional del Ministerio de la Producción, acorde a los lineamientos establecidos por el ente rector de la gestión de Recursos Humanos del Sector Público, SERVIR.

La Capacitación es un componente básico del Talento Humano en los organismos del sector público, intrínsecamente ligado a la productividad institucional, por lo que este instrumento coadyuvará al cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo como finalidad entre otros, establecer, incrementar y/o optimizar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requieran fortalecer y ampliar los trabajadores para desempeñar exitosamente las actividades y tareas acorde a las funciones asignadas y a los cambios institucionales por la implementación del nuevo régimen del servicio civil en las entidades del sector público.

Handwritten signature and initials in blue ink, consisting of a large stylized 'P' and a smaller 'S' with a flourish.

Para una mayor efectividad, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, se elabora considerando 3 fases:

1. Recopilación de información para definir las necesidades de capacitación (diagnóstico).
2. La estructuración del Plan de Capacitación, ligada estrictamente a la superación de los datos encontrados en el Diagnóstico (brechas).
3. La evaluación de la capacitación: Vale decir si se cubrió en su totalidad las necesidades de capacitación, diagnosticadas inicialmente.

El presente documento, contiene el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2017 – 2021 del Ministerio de Producción, el mismo que constituye un documento de gestión, que comprende las acciones de capacitación que se desarrollarían en el PRODUCE durante los próximos 5 años, teniendo como finalidad brindar servicios eficientes y de calidad al ciudadano, dentro del Marco Estratégico Institucional del Ministerio.

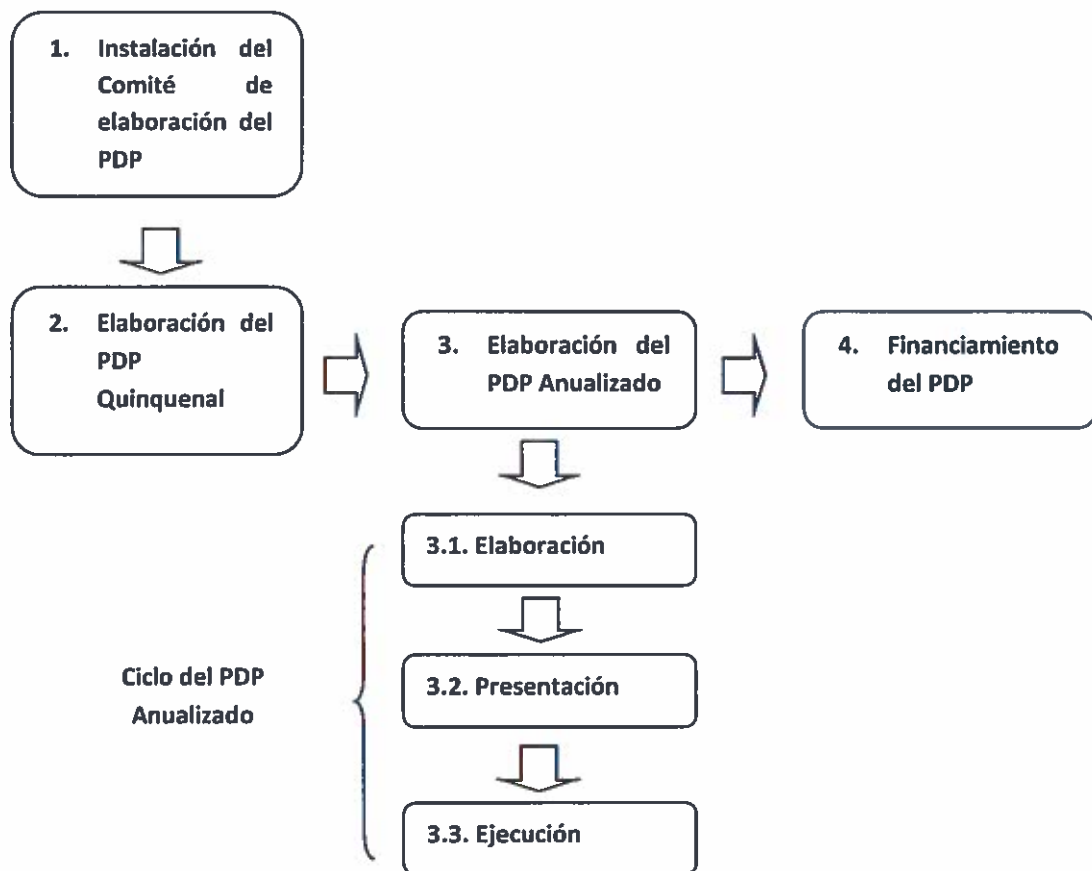
La Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprueba la Directiva N° -2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, y de esta forma contribuir a la mejora continua de la administración pública.

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal de PRODUCE, para el periodo 2017-2021, ha sido elaborado de acuerdo a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a lo señalado en la normatividad vigente por SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado, sustentada en información proporcionada y validada de los Directores Generales, Jefes de Oficina General y los trabajadores del Ministerio de la Producción.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

## PROCESO DE ELABORACION DEL PDP - SERVIR

### Proceso de Elaboración del PDP (SERVIR)



*[Handwritten signature and initials]*

## **I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

### **1.1 MISION**

Impulsar el Desarrollo Productivo y la Competitividad Sistemática, mediante el diseño, ejecución y evaluación de políticas con enfoque de inclusión productiva y de sostenibilidad ambiental, normas, estrategias e instrumentos integrales, prestando el apoyo técnico a los Gobiernos Regionales y Locales para el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas, dentro del marco de las competencias sectoriales de pesquería, acuicultura, industria, micro y pequeña empresa, cooperativas y comercio interno.

### **1.2 VISION**

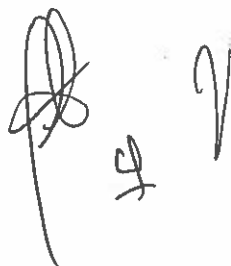
El Perú incrementa los niveles de diversificación, complejidad y productividad de su economía, logrando una estructura productiva descentralizada y homogénea, a través de la promoción de nuevos motores de crecimiento económico competitivos, innovadores, de calidad y con sostenibilidad ambiental, conforme a lo proyectado en el Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2016 – 2021 aprobado mediante Resolución Ministerial N° 435-2015-PRODUCE.

### **1.3 POLITICA DE CALIDAD**

El proceso de implementación de la Política Nacional de Calidad ha significado la creación del Instituto Nacional de Calidad (INACAL) encargada de promover el desarrollo transversal de una cultura de calidad para mejorar estándares, productos, servicios y procesos. Se orienta a fortalecer la infraestructura de calidad y mejorar la productividad del sector privado con lo cual se promueve elevar el nivel internacional del país en materia de calidad, para identificar oportunidades comerciales (TLCs) y obtener ventajas competitivas.

### **1.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES**

El PESEM 2016-2021 ha identificado y seleccionado 2 variables claves del Sector Producción, sobre las cuales giran todas las demás variables estratégicas, las cuales son: "Diversificación" y "Producción".



Los objetivos a ser alcanzados al 2021, según estas variables estratégicas, son las siguientes:

### **EJE DIVERSIFICACIÓN**

#### **Diversificación:**

Incrementar la diversificación y sofisticación de la estructura productiva contribuyendo al crecimiento económico sostenible.

#### **Innovación:**

Incrementar la inversión en innovación.

#### **Calidad:**

Fortalecer la infraestructura de la Calidad que permita contribuir al desarrollo del país.

#### **Asociatividad:**

Fortalecer la articulación empresarial entre los agentes de la cadena de valor.

### **EJE PRODUCCION**

#### **Producción:**

Incrementar la productividad de las empresas con criterios de descentralización, inclusión y sostenibilidad ambiental.

#### **Financiamiento:**

Potenciar el financiamiento que dinamice la actividad de las unidades Económicas en el Sector Producción

#### **Sostenibilidad:**

Potenciar el crecimiento y desarrollo competitivo de la actividad acuícola y fortalecer la actividad pesquera con un enfoque de desarrollo sostenible.

#### **Contrabando**

Reducir el nivel de contrabando que ingresa al país

Handwritten signature and initials in blue ink, located in the bottom left corner of the page.



## II. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

El Ministerio de la 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.



### III. COMPETENCIAS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el Ministerio de la Producción debe contar con trabajadores eficientes y eficaces, motivados e íntegros. Para ello deben desarrollar, entre otros aspectos, las siguientes competencias:

- a) **Orientación hacia la productividad:** Capacidad de trabajar con eficiencia (capacidad de generar los resultados esperados y por sobre el estándar) y eficacia (capacidad de gestionar adecuadamente los recursos asegurando la calidad del producto final), para lograr los objetivos institucionales.
- b) **Flexibilidad y compromiso institucional:** Habilidad para adaptarse y trabajar en situaciones variadas, y con personas y grupos diversos. Asimismo, incorpora la voluntad de alinear el propio comportamiento del colaborador con las necesidades, prioridades y metas de la institución.
- c) **Transparencia:** Se refiere a conductas de integridad y ética profesional que implica coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
- d) **Trabajo en Equipo:** Se refiere al interés de trabajar por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo, trabajar juntos, dejando de lado actitudes individuales.
- e) **Aprendizaje continuo:** Capacidad para buscar y transmitir la información que sea relevante para la obtención de los objetivos de la Institución, abarca el conocimiento y experiencia propia y la de otros.
- f) **Planificación y Gestión:** Capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario y los periodos establecidos. Implica determinar prioridades, tiempos y recurso de forma efectiva.
- g) **Liderazgo:** Asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo, utilizando su autoridad con justicia y promoviendo la efectividad del equipo. Implica el deseo de guiar a otros.
- h) **Orientación de Servicio al Ciudadano:** Capacidad e intención para comprender y responder a las necesidades del cliente, propiciando de

Handwritten signature and a symbol resembling a female symbol (♀) or a similar mark.

manera permanente una Administración más ágil, rápida y flexible que responda a las demandas ciudadanas.

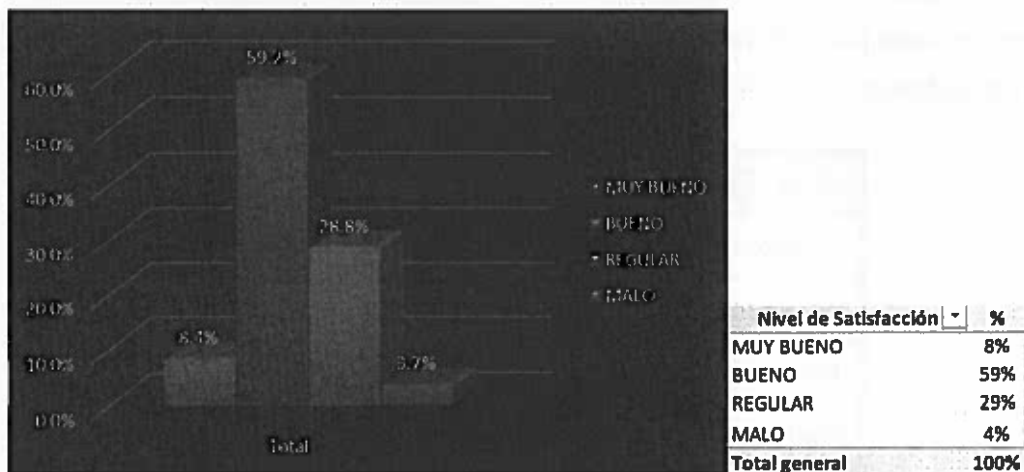
- i) **Competencias Técnicas:** Son los conocimientos y experiencias adquiridas de los principales procedimientos de gestión pública como: Administración, Presupuesto, Planeamiento Estratégico, Contrataciones Públicas, Control Interno, entre otros.

#### IV. ESTRATEGIAS PARA DESARROLLAR Y ELABORAR DIAGNOSTICOS DE NECESIDADES DE CAPACITACION

La identificación de necesidades de capacitación es el elemento más importante en la elaboración del programa o plan de capacitación, para ello se requiere el uso de diversas herramientas metodológicas que permitan obtener información adecuada y confiable, que sean el soporte de un plan de capacitación estructurado en función a las necesidades institucionales.

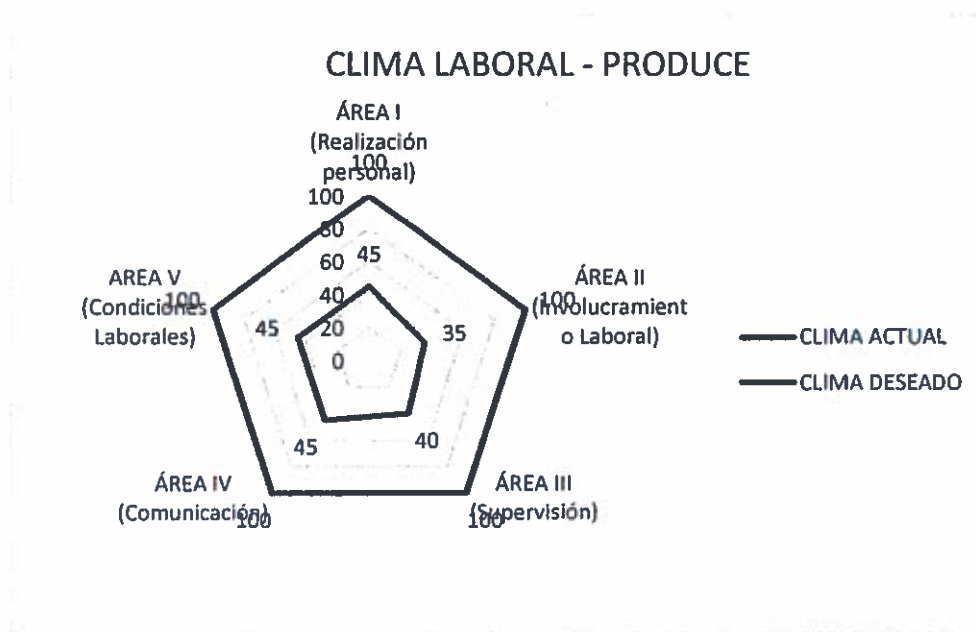
En ese sentido, mediante la utilización de las herramientas usadas para este fin como la encuesta, entrevista y observación, se obtuvo los siguientes resultados:

Para conocer el grado de satisfacción de los trabajadores respecto a cómo la Institución atiende las necesidades emocionales, se realizó la medición del Plan de Bienestar Laboral, dio como resultado que el 67% de los colaboradores se encuentran satisfechos con la forma como la Institución ha diseñado su estrategia, buscando la reconciliación y mejora en las relaciones interpersonales y familiares. Este alto nivel de satisfacción favorece el *Clima Laboral* reinante en el Ministerio de la Producción.



Fuente: Encuesta del Plan de Bienestar Social

El Clima Organizacional 2015 del Ministerio de la Producción- PRODUCE según nos muestra el Gráfico tiene un porcentaje de 45%, lo cual lo ubica en el Nivel de Medio-Promedio. Muestra su nivel más bajo es en el ÁREA II (Involucramiento Laboral) con un porcentaje de 35%. Por ello, se ha considerado dentro del PDP Quinquenal, el desarrollo a nivel de toda la entidad de las habilidades blandas, como Comunicación, Liderazgo, Trabajo en Equipo y Manejo de Conflictos, las mismas que contribuirán no solamente al incremento del involucramiento laboral sino también de la Identidad y Compromiso Organizacional.



(Gráfico de resultados de acuerdo al cuestionario de Clima Laboral de Santa Palma)

Respecto a la evaluación de la Cultura Institucional los resultados sugieren que desde la perspectiva de los encuestados, en la institución predomina la Cultura Mixta, conformada por Cultura Colaboradora (24.69), seguida por la competitiva (23.67). Estos resultados se visualizan en la siguiente tabla:

Tipo de Cultura		Resultados
Colaboradora	(A)	24.69
Innovadora	(B)	22.37
Jerárquica o Controladora	(C)	23.36
Competitiva	(D)	23.67

Fuente: Encuesta de Cultura Institucional en el Ministerio de la Producción - Muestra 298 trabajadores

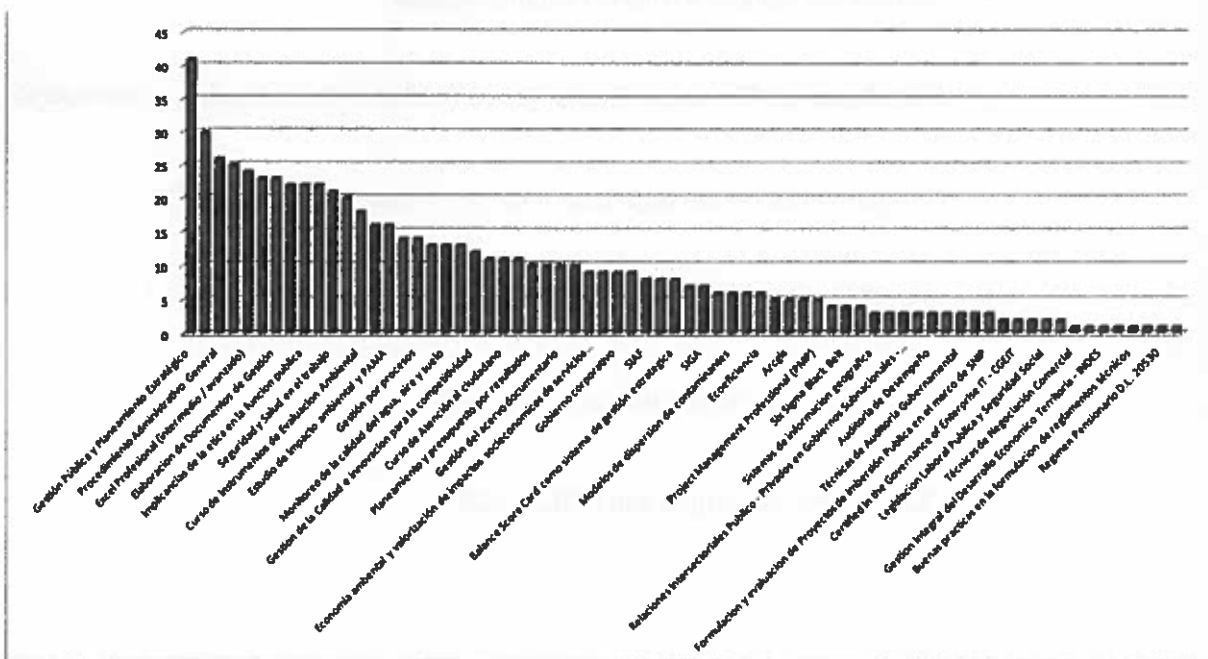
Los resultados obtenidos permiten observar que las características dominantes de la Cultura actual corresponden a una Cultura Mixta, Cultura Institucional Colaboradora y Competitiva. Las otras características se presentan en menor grado.

El Ministerio de la Producción, es una organización con una Cultura Mixta, Colaboradora fuerte y Competitiva, por lo cual, puede operar en un ambiente competitivo y agresivo, además puede enfrentar dificultades para mantenerse debido a que se muestra compatible con las demandas del entorno.

En cuanto a la Comunicación Institucional, destacan las falencias en la comunicación interna, entre las personas de las diferentes áreas que están estrechamente relacionadas con las actividades que desempeñan para el logro de los objetivos.

Adicionalmente, con la finalidad de contar con la información que sirva de sustento para la elaboración del PDP Quinquenal, y que converse con los instrumentos de gestión aprobados para los siguientes años, se ha recogido las propuestas de los colaboradores de la Institución, respecto a la necesidad de disminuir las brechas existentes para alcanzar un buen desempeño acorde a las nuevas exigencias frente al rol que ha asumido el Ministerio de la Producción.

#### NECESIDADES DE CAPACITACION



(Fuente: Percepción de necesidades de capacitación según los colaboradores)

#### **4.1 ESTRATEGIAS METODOLOGICAS**

Para contar con la información requerida para el análisis del diagnóstico de capacitación quinquenal, se ha utilizado las siguientes estrategias metodológicas:

- a) Recopilación de información para definir las necesidades de capacitación (diagnóstico).
- b) La estructuración del Plan de Capacitación, ligada estrictamente a la superación de los datos encontrados en el diagnóstico (brechas).
- c) La evaluación de la capacitación, vale decir si se cubrió en su totalidad las necesidades de capacitación, diagnosticadas inicialmente.

#### **4.2 FUENTES PARA EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

Estas fuentes, entre otras, son las siguientes:

- ✓ Análisis de Cultura y Clima Organizacional
- ✓ Plan Anual de Bienestar Social 2016 ( talleres de inducción y reinducción)
- ✓ Cumplimiento de los objetivos y metas Institucionales (POI)
- ✓ Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2016 - 2021
- ✓ Funcionarios y Directivos del PRODUCE
- ✓ Clasificador de cargos del PRODUCE

#### **V. COMPONENTES DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP QUINQUENAL**

- a) La misión institucional, la visión institucional y los objetivos estratégicos de la entidad sobre la base de lo establecido en los instrumentos de mediano y largo plazo de la entidad.

- b) Las competencias necesarias por parte de las personas al servicio de la entidad para alcanzar los objetivos estratégicos, de acuerdo a la función de esta, considerando los resultados de las evaluaciones, en caso de existir.
- c) La identificación de objetivos y estrategias de capacitación que se pretenda alcanzar en cinco (5) años, considerando, entre otros, el número de personas al servicio del Estado con las que cuenta la entidad, el tipo de evaluación a ser aplicado y un estimado del financiamiento requerido.
- d) Las metas de capacitación y evaluación a alcanzar en cinco (5) años. El establecimiento de los indicadores y la descripción de mecanismo de seguimiento y evaluación que serán utilizados para identificar los resultados del PDP Anualizado.

## **VI. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION**

### **6.1 Objetivos**

- a) Mantener en la Institución personal altamente calificado en términos de conocimientos, habilidades y actitudes que propicien el crecimiento de la Institución contando con altos estándares de eficiencia.
- b) Orientar los esfuerzos de capacitación hacia la retención del talento humano, asegurando la permanencia de dichos trabajadores en la Institución.
- c) Propiciar el desarrollo de una cultura organizacional con valores y actitudes, basada en la ética, integridad, transparencia y en la promoción de valores Institucionales.
- d) Potenciar las capacidades de los trabajadores de todos los niveles del Ministerio de la Producción, en temas relacionados a la Modernización de la Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.

### **6.2 Estrategias**

- a) Fomentar la creatividad e innovación de los colaboradores del Ministerio de la Producción.

- b) Desarrollar las capacitaciones, en temas relacionados a la modernización del sector público y competencias del sector Producción.
- c) Fomentar la transmisión de conocimientos a través de facilitadores internos.
- d) Motivar y promocionar el autoaprendizaje de los trabajadores, en temas generales vinculantes con la organización y específicos del cargo.
- e) Impartir capacitación orientada a desarrollar y/o reforzar las competencias, así como también a reforzar valores en el personal del PRODUCE (La presente estrategia abarca por ejemplo el desarrollo de programas de coaching, talleres de competencias y manejo de habilidades blandas, entre otros).

## VII. DATOS DE LA POBLACION

### 7.1 Población

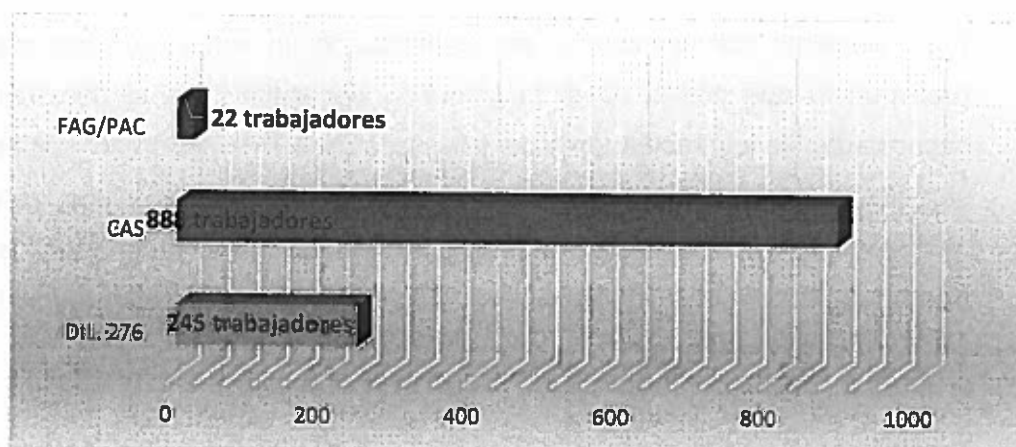
El Ministerio de Producción cuenta con personal permanente y temporal. El personal permanente está conformado por aquellos que cubren un cargo del Cuadro para Asignación de Personal – CAP cuyo régimen contractual es el que corresponde al Decreto Legislativo 276 – Ley Bases de la Carrera Administrativa 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 – PAG y personal altamente calificado – PAC.

La muestra referencial es la del periodo 2015, donde se contaba con un total de 1155 trabajadores, entre las modalidades de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, del régimen del Decreto Legislativo 276 y locadores de servicios 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:



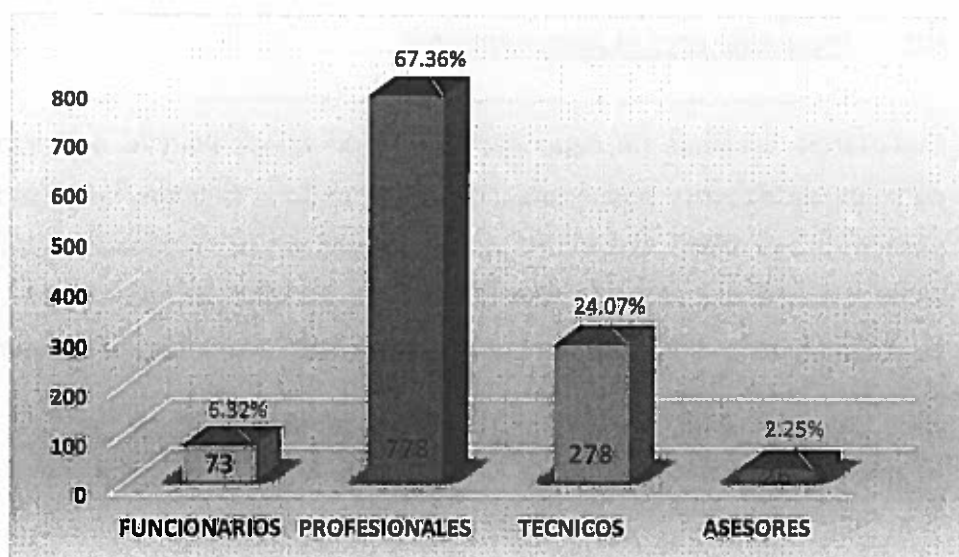


## CUADRO DE PERSONAL DEL PRODUCE A DICIEMBRE 2015



El personal desde la perspectiva ocupacional, está dividido en cuatro grupos ocupacionales: Funcionarios, Asesores, Profesionales y Técnicos.

Para un mejor análisis y evaluación de las propuestas de capacitación, es necesario considerar la cantidad de trabajadores que se encuentran en cada grupo ocupacional, contando así en el periodo 2015 con 73 trabajadores como funcionarios, 778 trabajadores con nivel profesional, 278 con nivel técnico y 26 asesores.



## VIII. PRESUPUESTO

En el presente plan quinquenal se ha efectuado un estimado referencial del presupuesto que podría cubrir la inversión necesaria para el desarrollo de capacidades de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo cual estaría supeditado a las exigencias de la oferta académica y a los cambios institucionales que se puedan presentar en el quinquenio proyectado, lo que obligaría a incluir otras acciones por interés institucional, cambio normativo y/o exigencias por demanda.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2017-2021 del Ministerio de la Producción, se formula considerando cuatro programas diferenciados.

### 8.1 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.

### 8.2 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.

### 8.3 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.

#### 8.4 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.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2017-2021, de acuerdo al análisis efectuado de los presupuestos asignados en el Quinquenio 2012-2016 y a las recomendaciones de los responsables de las unidades orgánicas que participaron en su elaboración, se recomienda debe contar con un Presupuesto referencial aproximado de S/. 4'128,069.30 soles, que se desagrega de la siguiente manera:

#### PRESUPUESTO REFERENCIAL PROYECTADO 2017-2021:

PROGRAMA	PRESUPUESTO 2017	PRESUPUESTO 2018	PRESUPUESTO 2019	PRESUPUESTO 2020	PRESUPUESTO 2021	PRESUPUESTO QUINQUENAL 2017-2021
Programa para la Alta Gerencia.	153,000.00	156,000.00	159,000.00	162,000.00	165,000.00	795,000.00
Programa para el Apoyo Interno.	233,458.62	238,036.24	242,613.86	247,191.48	251,769.10	1,213,069.30
Programa para la Gestión Sectorial	204,000.00	208,000.00	212,000.00	216,000.00	220,000.00	1,060,000.00
Programa para el Apoyo Transversal	204,000.00	208,000.00	212,000.00	216,000.00	220,000.00	1,060,000.00
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>794,458.62</b>	<b>810,036.24</b>	<b>825,613.86</b>	<b>841,191.48</b>	<b>856,769.10</b>	<b>4,128,069.30</b>

(Fuente: Presupuesto multianual PRODUCE)

## IX. ESTRATEGIAS PARA LA PRIORIZACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION PARA EL 2017 AL 2021

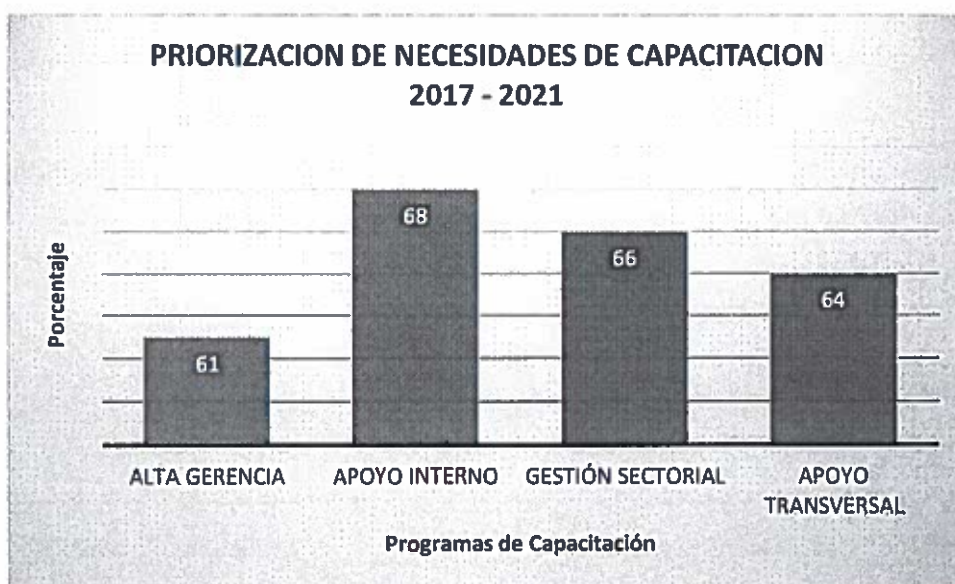
Para la priorización de las necesidades de Capacitación, se han elegido los siguientes Criterios de Evaluación:

1.-**El Impacto:** Se refiere al nivel de contribución en el logro de los objetivos estratégicos del Ministerio de la Producción.

2.-**La Urgencia:** se refiere a la necesidad de cambio organizacional.

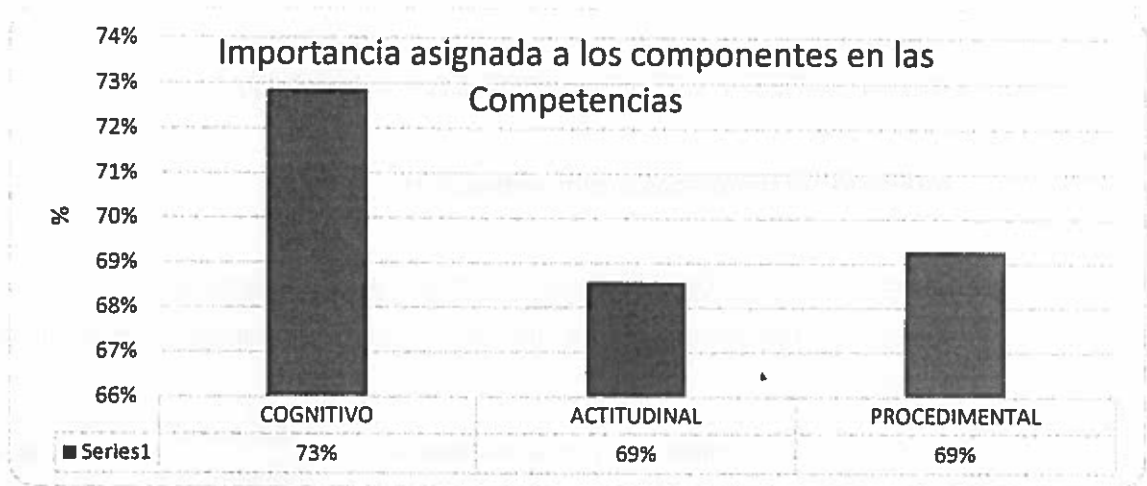
3.-**La Recurrencia:** hace alusión al número de Directores que señalan tal necesidad.

Los resultados obtenidos a través del Estudio de Priorización de Necesidades de Capacitación para el quinquenio 2017-2021, según las percepciones de los Directores del Ministerio de la Producción, han sido los siguientes:



(Fuente: Encuesta Directores Generales)

Los Directores del Ministerio de la Producción, consideran que entre los Componentes de las Competencias, el más relevante es el Componente Cognitivo, por lo tanto, las acciones de capacitación para el quinquenio 2017-2021, deben dar prioridad a cursos que promuevan el incremento de dicho componente, es decir, la adquisición de nuevos conocimientos, que aseguren el buen desempeño de los Servidores en sus respectivos puestos de trabajo.



(Fuente: Encuesta Directores Generales)

## X. EVALUACION DE LA CAPACITACION

La evaluación de la capacitación implica verificar si se han cumplido los supuestos planteados antes de la capacitación, es decir, si los datos obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación han sido superados mediante la aplicación de estrategias de intervención destinadas a superar los datos del diagnóstico. Para el efecto, se consideran los sistemas de evaluación siguientes:

- **Evaluación Sumativa:** Implica evaluar la efectividad de cada evento la capacitación desarrollado, dato que se obtiene aplicando el PRETEST previo a la capacitación y el POST TEST posterior a la capacitación (Prueba de Entrada – Prueba de Salida). La significancia de la media entre estos 2 resultados debe ser menor a 0.05.
- **Evaluación Operativa:** A través de lo siguiente:
  - a) Evaluando el desempeño de los resultados, antes y después.
  - b) Comparando los datos de eficacia y eficiencia institucional como satisfacción en los usuarios.
- **Evaluación Administrativa:** Implica evaluar la evaluación por los participantes de la gestión del evento en aspectos tales como difusión y comunicación al personal implicado en la capacitación, disposición del aula, lugar en el que se impartirá la capacitación.

## XI. INDICADORES Y METAS (HISTORICO Y PROYECTADO)

### Indicadores históricos a diciembre 2015

#### Indicador N° 01 – De servidores beneficiarios de capacitación

Durante el ejercicio 2015, se han capacitado 674 trabajadores de un total de 1,155.

Indicador	Unidad de medida	N° de Beneficiados capacitados	Cantidad de trabajadores al 31/12/2015	% de Servidores Capacitados
Servidores beneficiarios de capacitación	Número	674	- DL. 276 (245) - CAS (888) - FAG y PAC (22)	58%

#### Indicador N° 2 – Horas de capacitación por servidor capacitado

Se han capacitado 674 personas, con un total de 4,657 horas de capacitación durante el ejercicio 2015, obteniendo un promedio de 07 horas por cada beneficiario:

Indicador	Unidad de medida	Total de horas	Cantidad de trabajadores capacitados	N° de horas por servidor capacitado
Horas de capacitación por servidor capacitado	Horas	4,657	674	07

#### Indicador N° 3 – Eficiencia de la Capacitación

Durante el ejercicio 2015, se ejecutó el importe de S/. 619,593 soles, por un total de 674 trabajadores, obteniendo un costo promedio de S/. 919 soles por cada beneficiario:

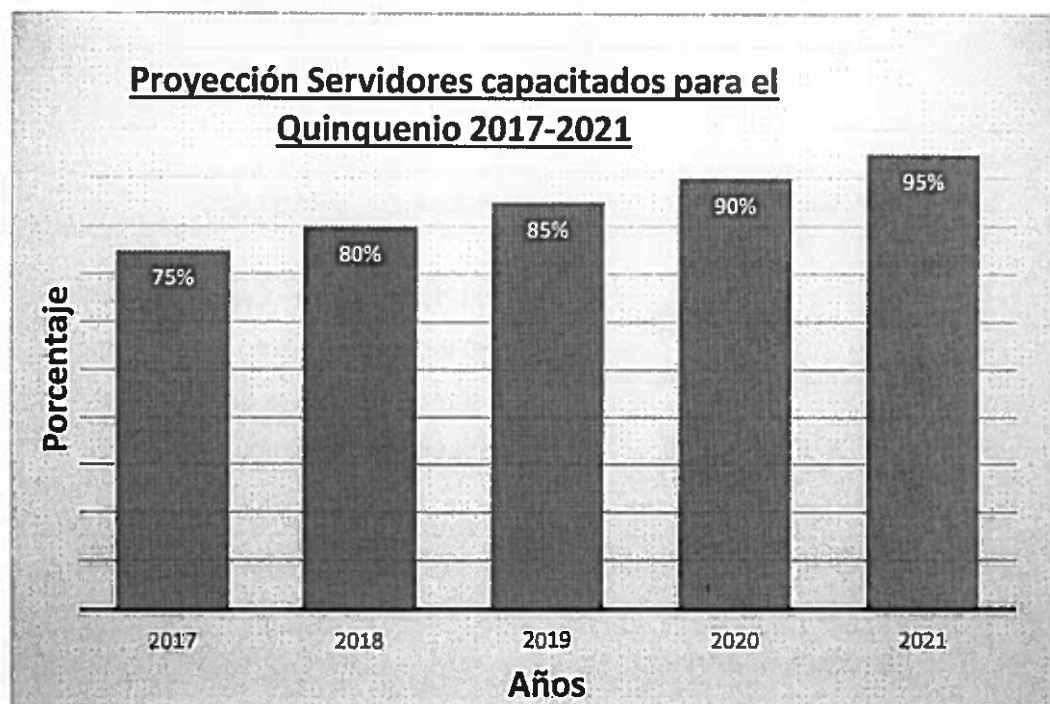
Indicador	Unidad de medida	Presupuesto ejecutado en capacitación	Cantidad de trabajadores capacitados	Monto utilizado por capacitado
Eficiencia de la Capacitación	Soles	S/. 619,593	674	S/. 919

#### Indicador N° 4 – Eficacia de la Capacitación

El Plan Operativo Institucional indica 12 actividades asignadas durante el ejercicio 2015, habiéndose cumplido en su totalidad:

Indicador	Unidad de medida	Actividades Cumplidas en el POI	Actividades Asignadas en el POI	Cumplimiento de Actividades en el POI
Eficacia de la Capacitación	%	12	12	100%

#### **Metas para para el quinquenio proyectado**



## **XII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

A partir del 2017, se aplicará las siguientes modalidades de seguimiento y evaluación de la capacitación:

- a) Evaluación durante la capacitación y/o al finalizar la capacitación (Pre y post test).

- b) Medición del nivel de satisfacción de la capacitación (Aplicación de encuesta de satisfacción, en forma semestral).
- c) Resultado de las Evaluaciones de Desempeño por metas y de competencias (en forma anual).

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal – PDP Quinquenal 2017 -2021 se evaluará a través de los siguientes indicadores:

**1.- PORCENTAJE DE SERVIDORES CAPACITADOS**

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

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

<b>FORMULA</b>	<b>Total de Horas de Capacitación / Número de Servidores Capacitados</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Estimar el número de horas de capacitación recibidas por cada capacitado

**3.- CUOTA DE GÉNERO**

<b>FORMULA</b>	<b>a) (Servidores capacitados de sexo masculinos / Total de servidores) x 100</b>  <b>b) (Servidores capacitados de sexo femenino / Total de servidores) x 100</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación por género



**4.- CAPACITADOS CON DISCAPACIDAD**

<b>FORMULA</b>	<b>(Servidores capacitados con discapacidad / Total de servidores) x 100</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Identificar el porcentaje de servidores con discapacidad que recibió capacitación

**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

**8.- EFECTO DE LA CAPACITACION**

<b>FORMULA</b>	<b>N° y Porcentaje de servidores que han aprobado la capacitación / Grado de satisfacción de los participantes con la capacitación recibida</b>
<b>PROPÓSITO</b>	<b>Medir la satisfacción de los participantes</b>

**9.- IMPACTO DE LA CAPACITACION**

<b>FORMULA</b>	<b>(Porcentaje de servidores e índice de mejora del desempeño de servidores capacitados / Nivel de variación de la percepción del Directivo</b>
<b>PROPÓSITO</b>	<b>Medir el impacto de la capacitación</b>

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 y el detalle de cada capacitación desarrollada.

