



PERÚ

Ministerio
de la Producción



Instituto
Tecnológico
de la Producción

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Instituto Tecnológico de la Producción

2022

PDP 2022

INDICE

INTRODUCCIÓN

- I. Objetivos Estratégicos Institucionales
- II. Misión
- III. Estructura orgánica
- IV. Números de servidores civiles que conforman la entidad
- V. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2022
- VI. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- VII. Alcance
- VIII. Financiamiento
- IX. ANEXO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto Legislativo N° 092, Ley del Instituto Tecnológico Pesquero - ITP, se crea el Instituto Tecnológico Pesquero del Perú – ITP. De conformidad con la Vigésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, se modifica la denominación del ITP por la de Instituto Tecnológico de la Producción; adscribiéndole los Centros de Innovación Tecnológica - CITE de naturaleza pública en el ámbito de producción, denominados por el Decreto Legislativo N° 1228 como Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica - CITE.

Los CITE tienen por objeto contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas y los sectores productivos a través de actividades de capacitación y asistencia técnica; asesoría especializada para la adopción de nuevas tecnologías; transferencia tecnológica; investigación, desarrollo e innovación productiva y servicios tecnológicos, difusión de información; interrelación de actores estratégicos y generación de sinergias, bajo un enfoque de demanda, generando mayor valor en la transformación de los recursos, mejorando la oferta, productividad y calidad de los productos tanto para el mercado nacional como para el mercado externo, propiciando la diversificación productiva.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2022 del ITP es un instrumento de gestión que propone las acciones de capacitación para los servidores y servidoras civiles del ITP durante el año 2022, el mismo que se encuentra alineado a los objetivos y estrategias institucionales, así como a las actividades programadas por los órganos de la entidad y tomando en consideración las brechas existentes.

Dichas acciones tienen como objetivo general fortalecer las capacidades y habilidades de los trabajadores del ITP; tanto en la planificación estratégica, la gestión administrativa, la especialización del ámbito técnico y profesional y el desarrollo de habilidades blandas; de tal manera que contribuyan a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Finalmente, en atención a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la ejecución del presente Plan estará a cargo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, quien preside el Comité de Planificación de la Capacitación del ITP y mantendrá coordinación con todos los integrantes del Comité y los órganos respectivos.

I. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los Objetivos Estratégicos Institucionales del ITP contenidos en el Plan Estratégico Institucional - PEI para el periodo 2020-2024, son los siguientes:

OE1. Incrementar el nivel de adopción de productos y procesos productivos nuevos o mejorados en las unidades productivas atendidas por los CITE.

OE2. Impulsar el salto tecnológico y la aparición de nuevas industrias conexas en las cadenas Productivas

OE3. Promover el mercado privado de servicios tecnológicos en particular la infraestructura de la calidad y los servicios de soporte productivo en las cadenas productivas atendidas por los CITE.

OE4. Fortalecer la gestión Institucional.

OE5. Reducir la vulnerabilidad ante el riesgo de desastres.

II. MISIÓN

Misión del Instituto Tecnológico de la Producción:

"Fomentar la adopción y la capacidad de absorción de tecnologías para la innovación en las unidades productivas mediante servicios tecnológicos y de innovación accesibles, oportunos, pertinentes y ambientalmente sostenibles, y de forma articulada con el sector productivo y el ecosistema de CTI"

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

La estructura orgánica del ITP es la siguiente:

1. Órganos de Alta Dirección

- a. Consejo Directivo
- b. Dirección Ejecutiva
- c. Secretaría General

2. Órgano de Control Institucional

- a. Órgano de Control Institucional

3. Órganos de Administración Interna

3.1 Órganos de Asesoramiento

- a. Oficina de Asesoría Jurídica
- b. Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

3.2 Órganos de Apoyo

- a. Oficina de Administración
- b. Oficina de Gestión de Recursos Humanos
- c. Oficina de Tecnologías de la Información

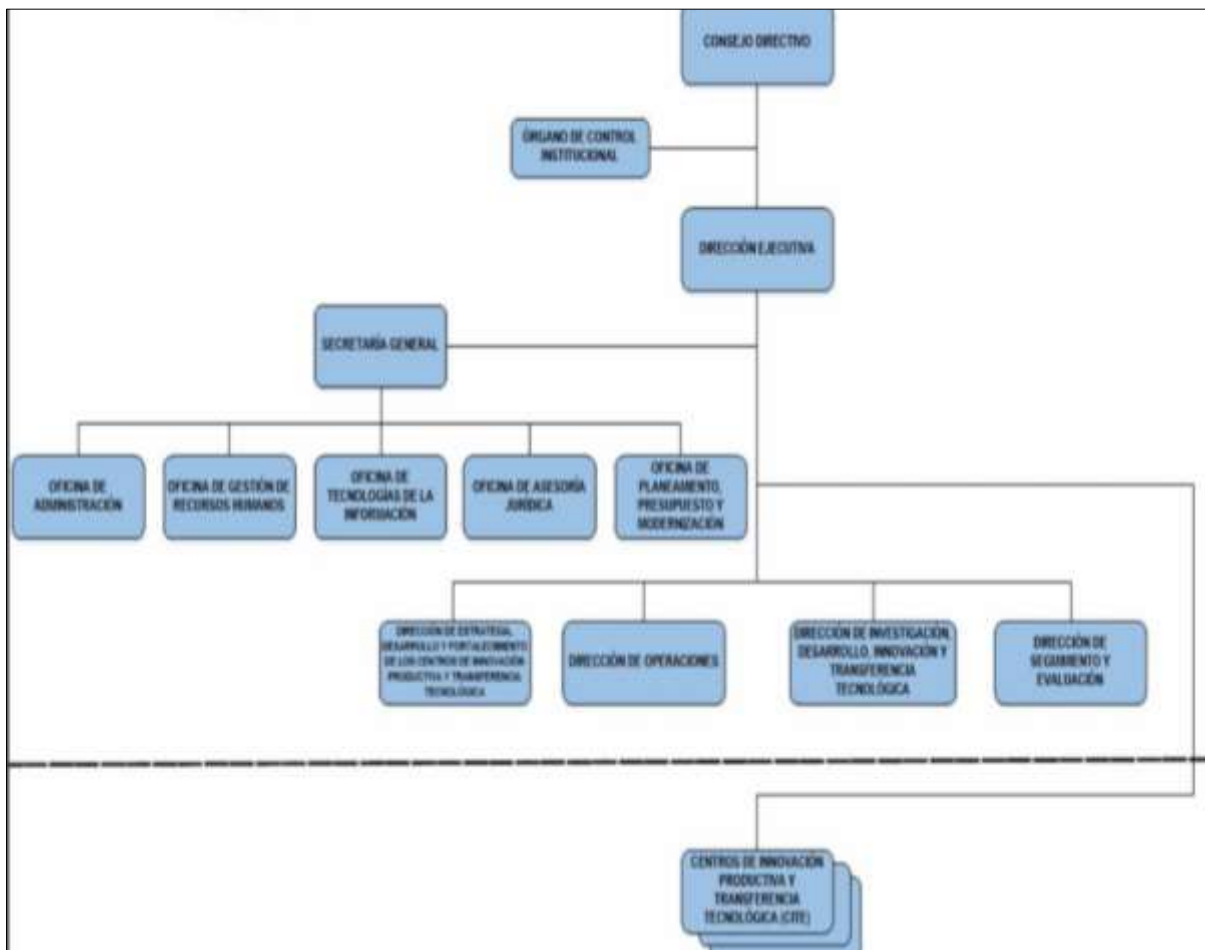
4. Órganos de Línea

- a. Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica
- b. Dirección de Operaciones
- c. Dirección de Investigación, Desarrollo, Innovación y Transferencia Tecnológica
- d. Dirección de Seguimiento y Evaluación

5. Órganos Desconcentrados

- a. Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica – CITE

Organigrama del ITP - ROF



IV. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

A la fecha, el ITP cuenta con un total de 599 (quinientos noventa y nueve) servidores y servidoras a nivel nacional, distribuidos en los siguientes regímenes laborales:

Cuadro N° 1
Número de servidores por régimen laboral
(Al 24.01.2022)

Régimen contractual	N° de servidores	%
Decreto Legislativo N° 728	24	4.00%
Decreto Legislativo N° 1057 - CAS	575	96.00%
Total	599	100%

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022

Los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2022 del ITP (en adelante, **PDP-2022-ITP**) se formulan sobre la base del Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.

En este marco, partimos de la premisa que el recurso humano del ITP es lo más importante; pues el actuar personal y profesional de estos servidores repercute directamente en los servicios que brinda la institución.

Asimismo, a fin de fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores y servidoras se ha planteado un objetivo general de capacitación y cinco (05) objetivos específicos:

❖ **Objetivo General**

El PDP-2022-ITP tiene como objetivo general cerrar las brechas identificadas y/o desarrollar competencias y/o conocimientos en los servidores del ITP con la finalidad de mejorar su desempeño. De esta manera, se espera alcanzar los objetivos institucionales y brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.

❖ **Objetivos Específicos de la Capacitación**

- Contribuir al cumplimiento de los objetivos del ITP, así como en los temas de Gestión Institucional, Planeamiento y Sistemas de Control Interno.
- Promover el desarrollo técnico y profesional del servidor civil en el ámbito de su competencia.
- Fortalecer y actualizar conocimientos relacionados con la investigación científica y el desarrollo tecnológico e innovación para los servidores de la entidad.
- Promover la cultura de ética, transparencia y el servicio al ciudadano, incidiendo en valores, ética, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Desarrollar habilidades blandas para el fortalecimiento institucional.

La formulación y ejecución del PDP-2022-ITP se plantea en el marco de lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su calidad de ente rector.

VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Actualmente, los retos que deben afrontar las entidades del sector público tienden a ser cada vez más complejos, por lo que contar y ejecutar un Plan de Desarrollo de las Personas para mejorar las capacidades de los servidores es de suma importancia porque contribuirá a mejorar el desempeño de los servidores y a brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

El PDP-2022-ITP se elaboró sobre la base de la metodología propuesta en la Directiva “*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE emitida por SERVIR.

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (en adelante, **DNC**) es insumo primordial para elaborar la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas y el presupuesto asignado.

Para la elaboración del DNC se utilizaron como insumos los requerimientos de capacitación remitidos por los órganos del ITP a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en los cuales consignaron sus necesidades de capacitación, las mismas que fueron analizadas.

Como parte del análisis se emplearon los siguientes criterios: i) beneficio que brinda cada acción de capacitación tanto para el servidor como para el logro de los objetivos institucionales; y, ii) relación que guarda cada acción de capacitación con las funciones del servidor beneficiario y los objetivos que este debe alcanzar. A partir de ello, se concluyó que aquellas acciones de capacitación que no cumplían con los requisitos antes indicados, no fueron consignadas como parte del Plan.

La consolidación y análisis de esta información se realizó sobre la base del contenido de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en la cual se ha consignado la totalidad de requerimientos de acciones de capacitación que aplican y abarcan temas de especialidad y temas transversales a los órganos del ITP.

Las necesidades de acciones de capacitación del personal, fueron informadas por los directores y jefes de los órganos de la entidad, identificándose a la Alta Dirección, Jefes de Órganos de Asesoramiento, Jefes de Órganos de Apoyo, Directores de Órganos de Línea y Directores de Órganos Desconcentrados.

Como resultado del análisis realizado, el presente PDP-2022-ITP considera programar acciones de capacitación consideradas como Formación Laboral, en temas de especialidad y transversales, las cuales se encuentran detalladas en el Anexo N° 1 del presente documento, denominado “Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022”.

Al respecto, se ha programado un total de 19 acciones de capacitación en temas de especialidad dirigidos a los órganos de línea y órganos desconcentrados, algunos agrupados por temática con la finalidad de viabilizar su ejecución conforme se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Acciones de capacitación especializadas por tipo de órgano

Tipo de órgano	N°	%
Órganos de Línea-Órganos desconcentrados	19	100
Total	19	100%

Las capacitaciones en temas de especialidad se dividen en las siguientes 9 materias según la clasificación de materias de capacitación propuestas en la Directiva “*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*”:

Cuadro N° 3
Acciones de capacitación especializadas por materia

Materia	N°	%
Planeamiento y gestión del gasto	3	15.79
Gestión Institucional	1	5.26
Asesoramiento y resolución de controversia	1	5.26
Prestación y entrega de bienes y servicios	7	36.84
Operativa: prestación y entrega de bienes y servicios, gestión institucional, mantenimiento y soporte	1	5.26
Transversales	6	31.59
TOTAL	19	100%

Cuadro N° 4
Detalle de acciones de capacitación especializadas por materia

CÓDIGO DE LA MATERIA	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN
J5	Curso: Estructura y Funcionamiento del Estado Peruano
A3	Procesos de Contrataciones del Estado
E2	Curso evaluación de proyectos de desarrollo
C1	Derecho Administrativo
A2	Formulación de Proyectos de Inversión Pública
G2	Gestión de Trámite Documentario/Gestión Archivística Digital
J5	Integridad
J4	Ética en la función Pública
J1	Igualdad de Género y no a la Discriminación
E8	Curso de Gestión de la tecnología y la innovación
J5	Hostigamiento Sexual
J5	Gestión para la Modernización para los Fedatarios Administrativos
E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva en pesca y acuícola
E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias de la cadena productiva en Cuero y Calzado
E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva de la madera (Forestales)
E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva agroindustrial
E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva textil

Asimismo, se han programado las siguientes 16 acciones de capacitación sobre temas transversales, que abarcan contenidos de diversas disciplinas en las cuales los servidores podrán participar:

Cuadro N° 5
Resumen de acciones de capacitación transversales

Acciones de capacitaciones Transversales
Curso: Estructura y Funcionamiento del Estado Peruano
Integridad
Ética en la función Pública
Igualdad de Género y no a la Discriminación
Hostigamiento Sexual
Gestión para la Modernización para los Fedatarios Administrativos

Finalmente, de las diecinueve (19) acciones de capacitación consignadas en la mencionada matriz no irrogarán gasto a la entidad.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

En esta etapa, lo que se busca es medir los resultados alcanzados por los beneficiarios de la acción de capacitación, para lo cual se han considerado los siguientes niveles:

Cuadro N° 6
Tipos de Evaluación

Tipo de evaluación	¿Qué evaluaremos?	¿Qué herramientas de evaluación usaremos?	¿Cuándo se mide?
Evaluación de Reacción	Mide la satisfacción de los participantes	Encuesta de satisfacción	Al finalizar la acción de capacitación. Los resultados obtenidos permiten identificar oportunidades de mejora en la calidad de las siguientes acciones de capacitación que se ofrecerán a los servidores.
Evaluación de Aprendizaje	Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje	Herramienta de medición de aprendizaje que proponga el proveedor de capacitación	Al finalizar la Acción de Capacitación. Durante la Acción de Capacitación. Al iniciar y finalizar la Acción de Capacitación (Pre Test - Post Test)

VIII. ALCANCE

La aplicación del PDP-2022-ITP alcanza a todos los servidores contratados bajo los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

Asimismo, el PDP-2022-ITP contiene acciones de capacitación de formación laboral cuyo objetivo es capacitar a los servidores civiles mediante cursos, talleres, congresos u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título

profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

IX. FINANCIAMIENTO

Para la ejecución del PDP-2022-ITP, no se cuenta con un presupuesto asignado.

X. ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas.

ANEXO N° 1

MATRIZ PDP 2022 - ITP

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección de Estrategia, Desarrollo y Fortalecimiento de los Centros de Innovación Productiva y Transferencia Tecnológica	varios	varios	30	A1	Sensibilización sobre el Programa Convenio de Desempeño para el Fortalecimiento Estratégico de Servicios Tecnológicos (Programa CdD - FEST)	Formación Laboral	Taller	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	2	0	0
2	Dirección de Operaciones /Dirección de Seguimiento y Evaluación	varios	varios	18	B3	Curso: Excel Intermedio	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	4	0	0
3	Dirección de Operaciones	varios	varios	9	J5	Curso: Estructura y Funcionamiento del Estado Peruano	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	4	0	0

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
4	Oficina de Asesoría Jurídica/Oficina de Administración/Dirección de Operaciones	varios	varios	36	A3	Procesos de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Taller	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	2	0	0
5	Dirección de Seguimiento y Evaluación	varios	varios	3	E2	Curso evaluación de proyectos de desarrollo	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	2	0	0
6	Oficina de Asesoría Jurídica	varios	varios	4	C1	Derecho Administrativo	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	3	0	0
7	Dirección de Investigación, Desarrollo, Innovación y Transferencia Tecnológica	varios	varios	2	A2	Formulación de Proyectos de Inversión Pública	Formación Laboral	Taller	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	3	0	0
8	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	48	G2	Gestión de Trámite Documentario/Gestión Archivística Digital	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimiento y habilidades)	virtual	2	0	0

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
9	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	50	J5	Integridad	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	3	0	0
10	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	50	J4	Ética en la función Pública	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	3	0	0
11	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	50	J1	Igualdad de Género y no a la Discriminación	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	3	0	0
12	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	15	E8	Curso de Gestión de la tecnología y la innovación	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	4	0	0
13	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	30	J5	Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	2	0	0
14	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	62	7J5	Gestión para la Modernización para los Fedatarios Administrativos	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	4	0	0

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
15	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	2	E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva en pesca y acuícola	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	3	0	0
16	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	2	E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias de la cadena productiva en Cuero y Calzado	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	4	0	0
17	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	2	E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva de la madera (Forestales)	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	4	0	0
18	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	2	E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva agroindustrial	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	4	0	0

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
19	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	varios	varios	2	E8	Fortalecimiento en capacidades y competencias en la cadena productiva textil	Formación Laboral	Curso	C1	reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	virtual	3	0	0
												TOTAL	0	0