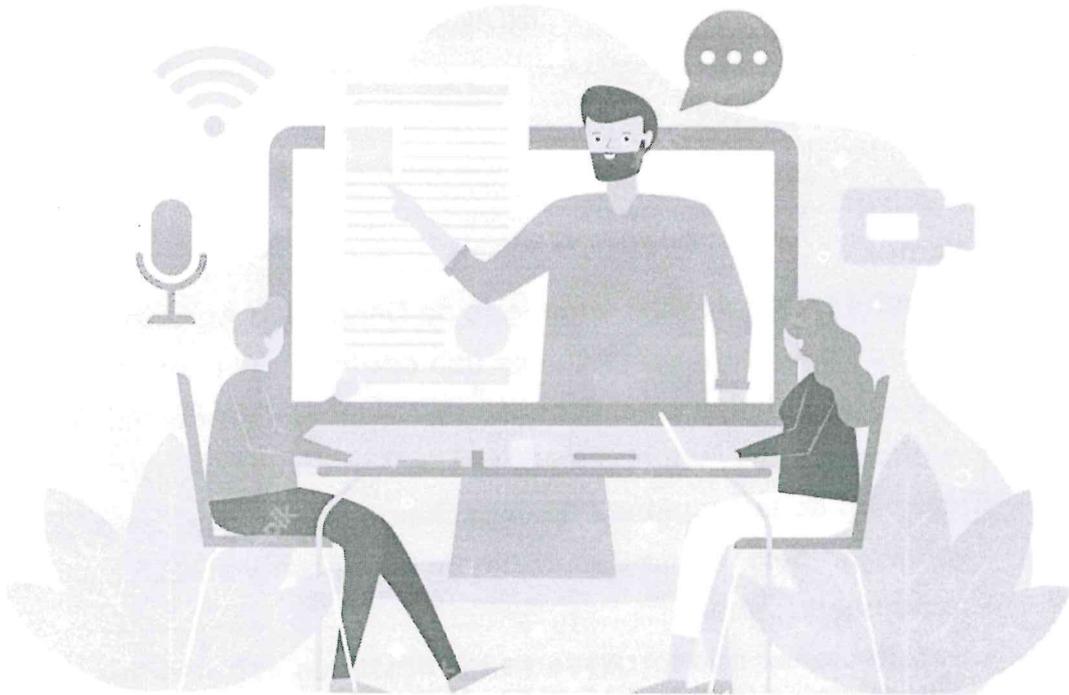




"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Oficina General de Gestión De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ÍNDICE

- I. Presentación..... 3
- II. Aspectos generales 5
- III. Marco legal 6
- IV. Objetivos..... 6
- V. Alcance 7
- VI. Estructura orgánica del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego..... 8
- VII. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad 10
- VIII. Responsabilidades en el Proceso de Capacitación del MIDAGRI..... 11
- IX. Planificación del Proceso de Capacitación en el MIDAGRI..... 12
- X. Ejecución de las acciones de capacitación 15
- XI. Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 15
- XII. Presupuesto..... 16
- XIII. Capacitaciones que fortalecen a los objetivos estratégicos institucionales (Matriz PDP 2023 - MIDAGRI)..... 16



[Handwritten signature]





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023 DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO - MIDAGRI

I. Presentación

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, es un organismo del Poder Ejecutivo, cuyo ámbito es el Sector Agricultura y de Riego, tiene personería jurídica de derecho público, y constituye un pliego presupuestal, ejerce su competencia a nivel nacional, de acuerdo a sus funciones rectoras de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales bajo su competencia, aplicables a todos los niveles de gobierno; realizar el seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión agraria con alcance en los niveles nacional, regional y local, así como adoptar las medidas correspondientes; articular con los gobiernos regionales y gobiernos locales la implementación de las políticas nacionales bajo su competencia y evaluar su cumplimiento; además ejerce funciones técnico – normativas y exclusivas.



En ese marco, en materia de recursos humanos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013, establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran. Esta ley establece en su artículo 10 que la finalidad del Proceso de Capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, la capacitación tiene por objetivo fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.



En ese contexto, la acción de capacitación es el proceso de enseñanza aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta actividad se desarrolla en forma planificada, tomando en cuenta la necesidad en aquellos temas que contribuyan efectivamente a los objetivos Institucionales de corto y largo plazo, así mismo con las funciones que los servidores desempeñan en la entidad.

Es por ello, que el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, es un documento de gestión que busca, de manera objetiva y técnica, asegurar que las acciones de capacitación se encuentren alineadas a los objetivos estratégicos institucionales, así como a las actividades programadas por las Unidades de Organización del MIDAGRI.



El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 del MIDAGRI, es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

servidores/as civiles, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El referido Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023, se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en los planes de desarrollo vigentes y alineado a los objetivos estratégicos institucionales del MIDAGRI, aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

En ese sentido, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano ha elaborado de manera técnica el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, a partir de los requerimientos de capacitación planteados por las Unidades de Organización de la entidad en función a sus necesidades y sobre la metodología que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha establecido en sus instrumentos de gestión. Dichas necesidades toman como referencia la Sección Primera y Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI, los Objetivos Estratégicos Institucionales, Plan Operativo Institucional, así como las actividades programadas por las Unidades de Organización de la entidad.

Las actividades de capacitación planificadas para el presente año están orientadas a potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades de los servidores civiles, que permitan mejorar su desempeño, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales y mejorar los servicios que el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego brinda en materia Agrícola.



[Handwritten mark]





II. Aspectos generales

1.1. Visión¹

"Al 2021, Perú tiene un agro próspero, competitivo e insertado al mercado nacional e internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios".

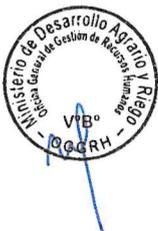
1.2. Misión²



"Conducir, fomentar y promover el desarrollo competitivo, sostenible y descentralizado del sector agrario, articulándolo al mercado nacional e internacional, contribuyendo al crecimiento económico, seguridad alimentaria y reducción de la pobreza rural del país; aprovechando de manera sustentable los recursos naturales y asegurando la entrega de bienes y servicios agrarios de calidad."

1.3. Valores³

- **Integridad:** Conformada por las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; así como el cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos nacionales y locales.
- **Imparcialidad:** Se refiere a la aplicación, en forma congruente y uniforme, de las normas y políticas establecidas a fin de asegurar un ambiente de trabajo libre de decisiones arbitrarias, favoritismos; y brindar un trato equitativo a los miembros, usuarios y demás partes involucradas en el desarrollo del sector agrario.
- **Tolerancia:** Disposición para entender y respetar diferentes culturas, personas y puntos de vista diferentes.
- **Cooperación:** Este valor es expresado en los diversos tipos de alianzas público- privadas y formas asociativas, en los planes sectoriales de cadenas productivas y territorios con el fin de lograr economías de escala y sinergias en el sector agrario peruano, como respuesta a los desafíos del mundo globalizado.



¹Tomado del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2015-2021 del Sector Agricultura y Riego, aprobado con Resolución Ministerial N° 461-2015-MINAGRI de fecha 24 de setiembre de 2015, actualizado en diciembre de 2016 con Resolución Ministerial N° 602-2016-MINAGRI de fecha 14 de diciembre del año 2016 y con extensión de horizonte temporal al 2027, aprobado con Resolución Ministerial N° 0166-2022-MIDAGRI de fecha 04 de mayo del año 2022.

²Tomado del PEI 2019-2024 del MINAGRI, aprobado con Resolución Ministerial N° 059-2022-MIDAGRI y con extensión de horizonte temporal al 2027, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 195-2022-MIDAGRI-SG de fecha 26 de mayo de 2022.

³Tomado del Código de Ética Del Sector Agricultura y Riego, aprobado con Resolución Ministerial N° 0088-2020-MINAGRI de fecha 10 de marzo de 2020.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Oficina General de Gestión De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- **Innovación:** Para ser competitivo el sector agrario requiere mantener un proceso permanente de innovación enfocado a reducir costos de producción, incrementar la productividad, mejorar la rentabilidad, obtener calidad y desarrollar productos con valor agregado.
- **Interculturalidad:** Respeto, valoración y mutuo aprendizaje de la diversidad cultural de nuestro país.
- **Honestidad:** Actuar con este valor significa generar confianza y transparencia, expresa conciencia de las cosas para la auténtica vida comunitaria.



III. Marco legal

- 3.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.2 Ley N° 9711, Ley de creación del Ministerio de Agricultura.
- 3.3 Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 3.4 Ley N° 31638, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.
- 3.5 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.6 Resolución de Secretaria General N°0059-2022-MIDAGRI, que aprueba el Plan Estratégico Institucional Actualizado del PEI 2019-2024 del Pliego 013: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, con un horizonte al año 2024, cuyo horizonte se extendió hasta el año 2027 en mérito a la Resolución Ministerial N° 0195-2022-MIDAGRI-SG.
- 3.6 Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 3.7 Resolución Ministerial N° 0574-2022-MIDAGRI, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año fiscal 2023 del Pliego 013: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 3.8 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"



IV. Objetivos

4.1. Objetivos Estratégicos Institucionales⁴

Objetivos Estratégicos Institucionales

O.E.I. 1. Mejorar las capacidades productivas y comerciales de los productores.

⁴Tomado del PEI 2019-2024 con extensión de horizonte temporal al 2027





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

O.E.I. 2. Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios familiares.
O.E.I. 3. Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores familiares.
O.E.I. 4. Mecanismos aprobados para la gestión del riesgo de desastres y defensa nacional en el sector agrario y de riego.
O.E.I. 5. Promover la formalización de la propiedad agrarias en los gobiernos regionales.
O.E.I. 6. Fortalecer la gestión institucional

4.2. Objetivos del PDP 2023 del MIDAGRI



El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 del MIDAGRI, tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas y/o desarrollar competencias o conocimientos en los/las servidores/as que conforman el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI alineados a nuestros objetivos estratégicos con la finalidad de mejorar el desempeño de los/las servidores/as y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.

V. Alcance



El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, está dirigido a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - Administración Central.

[Handwritten signature]

Adicionalmente, se incluye a los funcionarios públicos del Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, quienes podrán acceder a las acciones de formación laboral registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 del MIDAGRI.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

01. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Despacho Ministerial
- 01.2 Despacho Viceministerial de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario
- 01.3 Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego
- 01.4 Secretaría General

02. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 02.1 Órgano de Control Institucional

03. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- 03.1 Procuraduría Pública

04. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 04.1 Oficina General de Asesoría Jurídica
- 04.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 04.2.1 Oficina de Planeamiento
 - 04.2.2 Oficina de Presupuesto
 - 04.2.3 Oficina de Programación Multianual de Inversiones
 - 04.2.4 Oficina de Modernización
 - 04.2.5 Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales

05. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- 05.1 Oficina General de Administración
 - 05.1.1 Oficina de Contabilidad
 - 05.1.2 Oficina de Tesorería
 - 05.1.3 Oficina de Abastecimiento
- 05.2 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
 - 05.2.1 Oficina de Administración de Recursos Humanos
 - 05.2.2 Oficina de Desarrollo del Talento Humano
- 05.3 Oficina General de Tecnología de la Información
- 05.4 Oficinas de apoyo de la Secretaría General
 - 05.4.1 Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
 - 05.4.2 Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
 - 05.4.3 Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción
 - 05.4.4 Oficina de Defensa Nacional y Gestión del Riesgo de Desastres

06. ÓRGANOS DE LÍNEA

- 06.1 Dirección General de Políticas Agrarias
 - 06.1.1 Dirección de Políticas y Normatividad Agraria
 - 06.1.2 Dirección de Estudios Económicos





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- 06.2 Dirección General de Gestión Territorial
 - 06.2.1 Dirección de Articulación Intersectorial e Intergubernamental
 - 06.2.2 Dirección de Desarrollo de Comunidades Campesinas, Nativas y de Gestión Social
 - 06.2.3 Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agraria
- 06.3 Dirección General de Estadística, Seguimiento y Evaluación de Políticas
 - 06.3.1 Dirección de Estadística e Información Agraria
 - 06.3.2 Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas
- 06.4 Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural
- 06.5 Dirección General de Desarrollo Agrícola y Agroecología
- 06.6 Dirección General de Desarrollo Ganadero
- 06.7 Dirección General de Asociatividad, Servicios Financieros y Seguros
 - 06.7.1 Dirección de Asociatividad y Desarrollo Empresarial
 - 06.7.2 Dirección de Seguro y Fomento del Financiamiento Agrario
- 06.8 Dirección General de Infraestructura Hidráulica y Riego
 - 06.8.1 Dirección de Normatividad de Infraestructura Hidráulica y Riego
 - 06.8.2 Dirección de Gestión de Inversiones de Infraestructura Hidráulica y Riego
- 06.9 Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios
 - 06.9.1 Dirección de Gestión Ambiental Agraria
 - 06.9.2 Dirección de Evaluación de los Recursos Naturales y Cambio Climático



(Texto según el Anexo 1 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aprobado mediante la Resolución Ministerial N°0080-2021-MIDAGRI)

VII. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Total
187	25	621	833





VIII. Responsabilidades en el Proceso de Capacitación del MIDAGRI

8.1 Comité de Planificación de la Capacitación 2020 - 2023

Es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad, de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, validar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 del MIDAGRI, así como de evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.



8.2 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

A través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley N°30057. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el Proceso de Capacitación en concordancia con lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.



8.3 Servidores Civiles

Los/las servidores/as civiles que acceden a las Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 del MIDAGRI, se denominan beneficiarios/as de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece las/los servidoras/es.



8.4 Titular de la Entidad

Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el/la titular de la entidad en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego es la Secretaría General, quien es responsable de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 del MIDAGRI y prever los recursos presupuestales para su financiamiento.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Oficina General de Gestión De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

8.5 Unidades de Organización de la entidad

Son responsables de proponer y propiciar las capacitaciones en función a sus necesidades y objetivos estratégicos institucionales. Estos completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento técnico brindada por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano.

8.6 Oficina de Abastecimiento

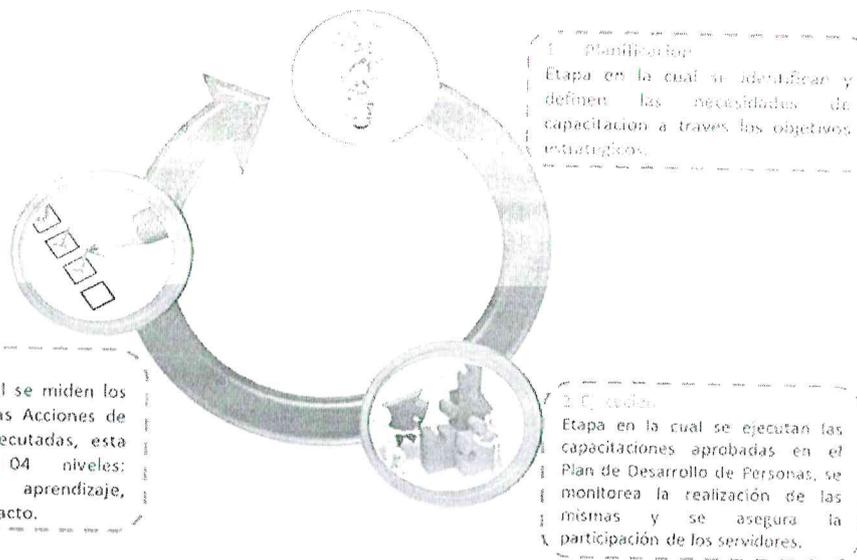
Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente, es responsable de atender oportunamente los requerimientos de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en el Marco del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2023 del MIDAGRI.



Ciclo del Proceso de Capacitación



[Handwritten signature]



IX. Planificación del Proceso de Capacitación en el MIDAGRI

10.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación 2020-2023 a través de la Resolución de Secretaría General N° 069-2020-MINAGRI-SG y con Resolución de Secretaría





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

General N° 0052-2021-MIDAGRI-SG modifica su conformación, en el extremo referido a los representantes del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; que en conjunto con la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos presentan al titular de la entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 del MIDAGRI.

10.2 Sensibilización sobre la importancia de la capacitación



El proceso de sensibilización en el MIDAGRI de este año se llevó a cabo en las últimas semanas de enero, dirigido a los coordinadores administrativos y de la capacitación de las unidades de organización del MIDAGRI, a través de llamadas personalizadas.

La finalidad del proceso de sensibilización fue brindar asesoría técnica y herramientas para el desarrollo del proceso de la capacitación en la etapa de la planificación con la elaboración de la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC.



10.3. Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación que se realiza a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad del MIDAGRI.

Para el Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, se debe desarrollar a través de los siguientes insumos:

10.3.1. Requerimientos de capacitación:

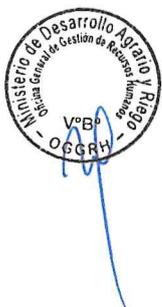
Son las necesidades de capacitación planteadas por las Unidades de Organización del MIDAGRI.

10.3.2. Planes de Mejora del ciclo de gestión del rendimiento:

Comprende la etapa de retroalimentación, en la cual se establece el intercambio de opiniones y expectativas entre evaluador/a y el/la servidor/a evaluado/a sobre los resultados de desempeño.

10.3.3. Resultados del Diagnóstico de Conocimientos:

Proporciona información para la planificación de la capacitación de los operadores de los sistemas administrativos y funcionales, permite identificar las brechas de conocimientos y orientar las estrategias de capacitación.





10.3.1 Estrategia

El equipo de capacitación de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, en concordancia con la normativa correspondiente, trabajó en conjunto con todas las Unidades de Organización de la entidad, brindando asistencia técnica constante para el llenado de la Matriz de Requerimientos.



10.3.2 Prelación a considerar en el Plan de Desarrollo de las Personas

- **Prioridad tipo C1:** Corresponde a los requerimientos de capacitación de las unidades de organización del Ministerio.
- **Prioridad tipo D:** Necesidades identificadas por parte de Alta Dirección para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.
- **Prioridad tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad y surjan durante la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas y evaluación Presupuestal que corresponda para modificación del PDP.



10.4 Participación de los responsables de las Unidades de Organización de la entidad

Identificación de brechas específicas a los puestos de trabajo de sus equipos para el logro de los objetivos estratégicos específicos de cada unidad de organización de la entidad y servidores/as asociados a brechas institucionales determinadas por la Alta Dirección.



10.5 Elaboración y del Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2023

La Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC fue el resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de las Unidades de Organización a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de acuerdo al presupuesto asignado.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Previa a la sesión del Comité de Planificación de la Capacitación 2020-2023, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano compartió con los integrantes de dicho Comité la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2023 a fin de que formulen sus observaciones y revisen su contenido, procediendo con la validación del presente Plan, mediante sesión virtual de fecha 15 de febrero del año en curso, posteriormente suscribiendo el Acta de Instalación y Validación N°001-2023-MIDAGRI/CPC.



X. Ejecución de las acciones de capacitación

La Oficina de Desarrollo del Talento Humano aplicará durante la etapa de ejecución los niveles de evaluación de reacción y aprendizaje; asimismo, realizará las siguientes acciones:

1. Solicitar a las áreas usuarias la validación del contenido temático de las acciones de capacitación, según corresponda.
2. Solicitar el registro del Formato de Compromiso a los/as beneficiarios/as de la capacitación debidamente firmados.

Descripción de Niveles de Evaluación:

- **Reacción:** Mide la satisfacción de los/as participantes/as de la capacitación.
- **Aprendizaje:** Mide los conocimientos que se han adquirido en la capacitación.
- **Aplicación:** Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño.
- **Impacto:** Mide los efectos a mediano plazo de indicadores de gestión atribuidos directamente a las acciones de capacitación.

XI. Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023

Al finalizar el ejercicio del año 2023, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, elabora el informe anual de evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – 2023 del MIDAGRI, el cual es presentado a la Secretaría General para revisar y evaluar los resultados obtenidos derivados de la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del plan del siguiente año.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

XII. Presupuesto

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2023 del MIDAGRI, se cuenta con un presupuesto asignado por el monto de S/ 151,439.00 (Ciento cincuenta y un mil cuatrocientos treinta y nueve y 00/100 Soles), que financiará un total de veinte y siete (27) acciones de capacitación y se distribuye de acuerdo a la Matriz PDP 2023 - MIDAGRI que se adjunta.

XIII. Capacitaciones que fortalecen a los objetivos estratégicos institucionales (Matriz PDP 2023 - MIDAGRI)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ANEXO 01
Matriz PDP 2023 - MIDAGRI

N°	O.E.I.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	ESPECIFICACION DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	HOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	RETEL DE EVALUACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE DESEMPEÑO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS
1	O.E.I.2.	Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios familiares.	Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios	TECNICO	Especialistas	20	PROGRAMAS DE APLICACIONES INFORMATICAS	Monitoreo ambiental	Formación Laboral	curso	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los protocolos y las consideraciones que se toman en cuenta para el monitoreo de componentes ambientales (aire, ruido, suelo, agua)	Aplicar las consideraciones aprendidas sobre el monitoreo ambiental para la adecuada evaluación de los instrumentos de gestión ambiental de competencia del Sector Agrario y Riego	VIRTUAL	2	S/. 8,500.00
2	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Dirección General de Asociatividad, Servicios Financieros y Seguros	TECNICO	Analistas	5	PROGRAMAS DE APLICACIONES INFORMATICAS	Estrategias financieras para la creación de valor	Formación Laboral	curso	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar cadena de valor de los productos financieros anuales de la Dirección de Seguro y Fomento del Financiamiento Agrario	Aplicar los conocimientos adquiridos a fin de mejorar la cadena de valor de los productos y servicios brindados por la DSFFA	VIRTUAL	3	S/. 1,000.00
3	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Dirección General de Desarrollo Agrícola y Agroecología	TECNICO	Especialistas	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE ESTADO PERUANO	Formulación de Proyectos de inversión en materia de desarrollo productivo y comercial de la actividad agrícola	Formación Laboral	curso	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los conceptos teóricos y prácticos, con el objetivo principal de formular proyectos para mejorar la prestación de bienes o servicios, en materia de desarrollo productivo y comercial de la actividad agrícola.	Formular proyectos de inversión e instrumentos de planificación en materia de desarrollo productivo y comercial de la actividad agrícola.	VIRTUAL	2	S/. 1,500.00
4	O.E.I.6	Fortalecer la gestión institucional	Dirección General de Desarrollo Ganadero	TECNICO	Especialistas	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE ESTADO PERUANO	Gestión por procesos para la administración pública	Formación Laboral	curso	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y suministrar información para el análisis de la entidad pública, con un enfoque en sus procesos	Organizar, dirigir y controlar las actividades de trabajo, de manera transversal y secuencial	VIRTUAL	2	S/. 8,000.00
5	O.E.I.3	Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores.	Dirección General de Infraestructura Hidráulica y Riego	TECNICO	Especialistas	4	PROGRAMAS DE APLICACIONES INFORMATICAS	Diseño de precios y obras hidráulicas	Formación Laboral	curso	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar otras fuentes de financiamiento de proyectos.	Realizar actividades de revisión y evaluación de otras fuentes de financiamiento de proyectos.	VIRTUAL	2	S/. 1,000.00
6	O.E.I.11.	Mejorar las capacidades productivas y comerciales de los productores agrarios.	Dirección General de Políticas Agrarias	TECNICO	Especialistas	11	PROGRAMAS DE APLICACIONES INFORMATICAS	Modelos predictivos de series económicas	Formación Laboral	curso	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las herramientas estadísticas y econométricas para el estudio de datos históricos a fin de realizar un análisis predictivo para la toma de decisiones.	Aplicar los conocimientos en la elaboración de estudios diagnósticos y de líneas de base socioeconómica.	VIRTUAL	3	S/. 8,000.00



BUCENENARIO PERU 2021



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



ANEXO 01
Matriz PDP 2023 - MIDAGRI

N°	OEI	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	ESPECIFICACION DE ACCION DE CAPACITACION	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	MONEDA DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	OBJETIVO DE LA CAPACITACION DE DESEMPEÑO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS
7	O.E.I.5.	Promover la formación de la capacidad organizacional de los gobiernos regionales.	Dirección General de Zonamiento de la Presidencia Agraria y Campesina Rural	TECNICO	Especialistas	6	POLITICAS SECTORIALES	Gestión General	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar y elaborar niveles apropiados para diseñar herramientas técnicas en las evaluaciones de los proyectos de inversión pública	VIRTUAL	2	\$1. 1,500.00
8	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Dirección General de Gestión Territorial	TECNICO	Especialistas	5	POLITICAS SECTORIALES	Miércoles los miércoles con las comisiones campesinas y locales	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los aspectos que determinan la comunicación y el relacionamiento con las personas que provienen de las comunidades campesinas y nativas, partiendo de un mejor conocimiento de sus características generales, clasificación y estrategias de supervivencia	VIRTUAL	3	\$1. 7,000.00
9	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Órgano de Control Interno/Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	TECNICO	Especialistas	24	PROGRAMAS O APLICACIONES INFORMATICOS	Programación Multimedial Gestión de Inversiones INVIESTE PE	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las herramientas que permita realizar el control de los recursos humanos, financieros y materiales para cumplir con los objetivos y resultados establecidos por la Entidad.	VIRTUAL	2	\$1. 8,000.00
10	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Órgano de Control Interno	TECNICO	Especialistas/Anal. 213	18	POLITICAS SECTORIALES	Control de obras públicas	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las herramientas que permita realizar el control de obras y su ejecución para cumplir con los objetivos y resultados establecidos por la Entidad.	VIRTUAL	4	\$1. 8,000.00
11	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional	TECNICO	Especialistas/Anal. 213	6	HECHOS DE BUENAS PRACTICAS	Redacción de texto	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Definir una comunicación por escrito con seguridad, fluidez, concisión y ahorro de tiempo. Lograr un estilo de redacción profesional, el cual aplicará a la elaboración de emails y documentos administrativos.	VIRTUAL	2	\$1. 8,500.00



Av. Alameda del Corregidor N° 155 - La Molina - Lima
T: (511) 209-8600
www.gob.pe/midagri



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

ANEXO 01
Matriz PDP 2023 - MIDAGRI

N°	O.E.I.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O ORGANISMO ORGANICA	ESPECIFICACION CAPACITACION	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	OBJETO DE LA CAPACITACION DE APRENDIZAJE	OBJETO DE LA CAPACITACION DE DESEMPEÑO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS	
12	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina General de Asesoría Jurídica	TECNICO	Especialistas	8	POLITICAS SECTORIALES	Derecho Ambiental	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender sobre materia ambiental para la atención de los recursos administrativos y proyectos de inversión	Formular opinión legal con conocimientos actualizados en materia ambiental agraria que coadyuve en la atención de recursos impugnativos y proyectos de inversión	VIRTUAL	4	S/.	7,500.00
13	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina General de Tecnología de la Información	TECNICO	Especialistas	4	PROGRAMAS APLICATIVOS INFORMATICOS	Cloud Computing	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Operar una plataforma tecnológica mediante bases de tecnología Cloud para los servicios informáticos institucionales.	Implementar y operar la plataforma Cloud de contingencia institucional.	VIRTUAL	4	S/.	7,000.00
14	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Procuraduría Pública	TECNICO	Abogados	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Legislación y regulación laboral	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la legislación legal vigente.	Realizar la defensa jurídica del estado en materia laboral en la entidad.	VIRTUAL	3	S/.	7,000.00
15	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina General de Administración	TECNICO	Contadores	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Cierre Contable	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar la información Financiera para la Cuenta General de la República.	Realizar el cierre contable de los Estados Financieros	VIRTUAL	4	S/.	8,000.00
16	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina General de Administración/Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	TECNICO	Especialistas	18	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Contrataciones del estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la normativa de la contrataciones del Estado	Implementar los nuevos cambios en la normativa de la Ley de Contrataciones a la realidad de la entidad.	VIRTUAL	2	S/.	8,000.00
17	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documentaria	TECNICO	Analistas	8	GENERALES	Organización de Documentos Archivísticos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los lineamientos de la Organización de Documentos Archivísticos	Realizar una adecuada identificación de las series documentales en el desarrollo de la atención de las solicitudes a los usuarios	VIRTUAL	3	S/.	6,500.00
18	O.E.I.1.	Mejorar las capacidades productivas y competitivas de los productores agrarios.	Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas	TECNICO	Especialistas/Analistas	10	PROGRAMAS APLICATIVOS INFORMATICOS	Estadística básica o general	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los conceptos básicos de la estadística y recopilar los diferentes datos estadísticos agroindustriales	Diseñar las técnicas y métodos de análisis estadístico, que le permitan desarrollar de forma exitosa su trabajo.	VIRTUAL	3	S/.	8,000.00
19	O.E.I.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	TECNICO	Especialistas	14	POLITICAS SECTORIALES	Tema del Cambio	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	elaborar la planificación y evaluación estratégica de la entidad.	Realizar la teoría del cambio en las intervenciones que realiza el sector.	VIRTUAL	3	S/.	8,000.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

ANEXO 01
Matriz PDP 2023 - MIDAGRI

N°	OEI	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	ESPECIALIZACIÓN DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE LA ACCIÓN DE DESARROLLO DE SERVIDOR	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS
20	O.EI.6.	Fortalecer la gestión institucional	Oficina General de Gestión de Recursos Humanos	TECNICO	Especialistas/Analistas	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Recursos Humanos para el Sector Público	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los subsistemas de Recursos Humanos en la Gestión Pública en el marco de la normativa vigente para el desarrollo del talento humano.	Aplicar los conocimientos adquiridos en el marco de la Ley N.30057/SERVIR para implementar métodos y herramientas de acuerdo a las nuevas tendencias con enfoque en los procesos y la productividad.	VIRTUAL	3	S/.
21	O.EI.6.	Fortalecer la gestión institucional	DIVISION DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES	TRANSVERSAL	Varios	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la función Pública.	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el marco normativo del código de ética para gestionar adecuadamente las funciones de los servidores.	Aplicar adecuadamente el código de ética en la función pública en el cumplimiento de sus funciones.	VIRTUAL	3	S/.
22	O.EI.6.	Fortalecer la gestión institucional	DIVISION DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES	TRANSVERSAL	Varios	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Uso de herramientas tecnológicas	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender el uso de las herramientas tecnológicas para el cumplimiento de las funciones.	Elaborar reportes, cuadros e informes utilizando herramientas tecnológicas.	VIRTUAL	4	S/.
23	O.EI.6.	Fortalecer la gestión institucional	DIVISION DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES	TRANSVERSAL	Varios	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión Pública con enfoque de género	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las diferentes herramientas concernientes a la Política Nacional de Igualdad de Género para reducir las brechas de género en la entidad.	Aplicar las herramientas sobre igualdad de género, analizar la información, proponer acciones para apoyar la implementación de medidas específicas dirigidas a reducir las brechas de género.	VIRTUAL	2	S/.
24	O.EI.6.	Fortalecer la gestión institucional	DIVISION DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES	TRANSVERSAL	Varios	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Transparencia y acceso a la información pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la normatividad para el cumplimiento de las obligaciones en materia de transparencia.	Aplicar la normatividad en las actividades diarias, al mismo tiempo garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública en la institución.	VIRTUAL	3	S/.
25	O.EI.6.	Fortalecer la gestión institucional	DIVISION DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES	TRANSVERSAL	Varios	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de Conflictos de Interés	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la importancia que conlleva aseo en tener un conflicto de interés y eliminarlo de ello.	Aplicar competencias administrativas en casos donde uno está atribuido.	VIRTUAL	2	S/.



Av. Alameda del Corregidor N° 155 - La Molina - Lima
T: (511) 209-8600
www.gob.pe/midagri



