



Resolución Secretarial

N° 016 -2019-PRODUCE/SG

29 MAR 2019

VISTOS: El Acta de Instalación del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Producción, el Informe N° 18-2019-PRODUCE/OGRH y el Memorando N° 465-2019-PRODUCE/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° 093-2019-PRODUCE/OGPPM-OP de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y el Informe N° 282-2019-PRODUCE/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece 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; así como 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;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública; y es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, a fin de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, de acuerdo a lo previsto por el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva citada en el considerando precedente, el Comité de Planificación de



la Capacitación valida el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad; el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el numeral 5.2.7 de la Directiva antes mencionada dispone que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; y que en el caso del Ministerio de la Producción es la Secretaría General, acorde a lo regulado por el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE;

Que, por Resolución Secretarial N° 007-2017-PRODUCE/SG, se constituye el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Producción para el periodo 2017 - 2020, el mismo que, por Acta del 11 de marzo de 2019, acuerda validar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio de la Producción y elevar el referido Instrumento de Gestión y sus Anexos a la Secretaría General para su aprobación;

Que, con Memorando N° 465-2019-PRODUCE/OGRH, el Director General de la Oficina General de Recursos Humanos, en su condición de Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Producción para el periodo 2017 - 2020, sustentado, entre otros, en el Informe N° 011-2019-PRODUCE/OGTH de la Oficina de Gestión del Talento Humano y en los acuerdos adoptados mediante Acta del 11 de marzo de 2019, remite el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio, validado por dicho Comité; solicitando se emita el acto resolutorio para su aprobación y posterior remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, en el Informe N° 093-2019-PRODUCE/OGPPM-OP, la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización señala que, se cuenta con la disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio de la Producción, con cargo a la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios del Presupuesto Institucional de la Unidad Ejecutora 001 del Pliego 038: Ministerio de la Producción;

Que, en consecuencia, resulta necesario aprobar el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio de la Producción, mediante el acto resolutorio correspondiente;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1047, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción; el Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, modificado por Decreto Supremo N° 009-2017 PRODUCE; y la 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";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio de la Producción - PRODUCE, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.





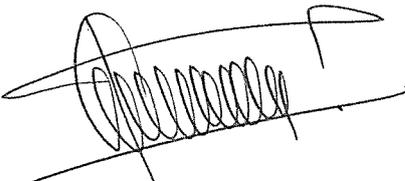
Resolución Secretarial

Artículo 2.- Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos ejecute las acciones de capacitación comprendidas en el Plan aprobado por el artículo 1 de la presente Resolución Secretarial, y realice el seguimiento y la evaluación correspondientes.

Artículo 3.- Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos remita copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, en el plazo y forma establecida en la normatividad vigente.

Artículo 4.- Publicar la presente Resolución Secretarial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de la Producción (www.gob.pe/produce).

Regístrese y comuníquese



FERNANDO ALARCÓN DÍAZ
Secretario General
MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019



MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN





PRESENTACIÓN..... 3

I. MARCO LEGAL 4

1.1 Antecedentes Normativos.....4

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL..... 5

2.1 Misión y Visión5

2.2 Valores estratégicos5

2.3 Objetivos Estratégicos Institucionales.....6

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA..... 7

IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN 10

4.1 Objetivo General10

4.2 Objetivos Específicos.....10

V. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO..... 10

VI. METAS DE CAPACITACIÓN..... 11

VII. POBLACIÓN OBJETIVO..... 11

VIII. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN..... 13

8.1 Evaluación Diagnóstica..... 13

8.2 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 13

Fase 1: Conformación del comité de planificación de la capacitación14

Fase 2: Sensibilización14

Fase 3: Diagnóstico.....14

Fase 4 : Matriz PDP15

8.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación para el 2019..... 15

IX. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS..... 15

9.1 Número de Acciones de Capacitación:15

9.2 Modalidades de capacitación:.....16

X. FINANCIAMIENTO 16

XI. RESPONSABLES 16

ANEXOS17

- Anexo N° 01: Acta de Compromiso por Capacitación.
- Anexo N° 02: Encuesta de Valoración de la Capacitación.
- Anexo N° 03: Evaluación de la eficacia de la capacitación.
- Anexo N° 04: Matriz PDP 2019 - Ministerio de la Producción.



PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Legislativo N° 1047, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción y sus modificatorias, se determina y regula el ámbito de competencias, las funciones rectoras y específicas y la estructura orgánica básica del Ministerio de la Producción, así como sus relaciones de articulación y coordinación con otros niveles de gobierno. Asimismo, por Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, modificado por Decreto Supremo N° 009-2017 PRODUCE.

El Ministerio de la Producción, es un organismo del Poder Ejecutivo que tiene personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal; es competente en pesquería, acuicultura, industria, micro y pequeña empresa, comercio interno, promoción y desarrollo de cooperativas. Tiene como finalidad diseñar, establecer, ejecutar y supervisar, en armonía con la política general y los planes de gobierno, políticas nacionales y sectoriales aplicables a los subsectores pesca y acuicultura, y MYPE e industria, asumiendo rectoría respecto de ellas.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende 7 subsistemas, entre los que se encuentra el Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, que a su vez comprende los procesos de capacitación y de progresión en la carrera.

La capacitación es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos y debe estar alineada al perfil del puesto del servidor civil y/o los objetivos estratégicos de la entidad.

En ese contexto, el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de la Producción ha sido elaborado considerando los distintos requerimientos de capacitación solicitados por todas las unidades orgánicas del Ministerio, aplicando los criterios de beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de capacitación, conforme a lo dispuesto por la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Las acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2019, están dirigidas a los servidores civiles comprendidos en los regímenes laborales regulados



PERÚ

Ministerio
de la Producción

Oficina General de Recursos Humanos

por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Habiéndose ejecutado el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018 del Ministerio de la Producción, aprobado mediante Resolución Secretarial N° 028-2018-PRODUCE/SG, resulta necesario gestionar la aprobación del nuevo instrumento de gestión que permita la implementación de las acciones de capacitación para el ejercicio fiscal 2019.

I. MARCO LEGAL

1.1 Antecedentes Normativos

1.1.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

1.1.2 Decreto Legislativo N° 1047, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción.

1.1.3 Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

1.1.4 Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

1.1.5 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

1.1.6 Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, modificado por Decreto Supremo N° 009-2017 PRODUCE.

1.1.7 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

1.1.8 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR, Aprueban la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.





II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2.1 Misión y Visión

Misión.- Promover el desarrollo de los agentes del sector productivo, fomentando la innovación, la calidad y sostenibilidad ambiental, contribuyendo a la competitividad del sector.

Visión.- Empresas produciendo y accediendo a mercados de manera sostenible, competitiva y con altos niveles de productividad.

2.2 Valores estratégicos

La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece los principios, deberes y prohibiciones éticos para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública. Bajo este marco, el Ministerio de la Producción ha definido sus valores institucionales, que son aquellos principios, actitudes y conductas que guían las decisiones en la entidad para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.



• **Compromiso.-** Es la identificación con los objetivos institucionales de la entidad, actuando más allá de la función o encargo, dando oportuna atención a los requerimientos y trabajos asignados.



• **Eficiencia.-** Es el uso adecuado de los recursos humanos, financieros y los bienes de la entidad, observando las normas legales vigentes.



• **Probidad.-** El personal actúa con rectitud, honradez y honestidad en cada uno de los procedimientos a su cargo, buscando el interés general mediante el logro de los objetivos institucionales, desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.



• **Responsabilidad.-** Es la actitud para cumplir sus obligaciones de manera comprometida y oportuna en el tiempo establecido, garantizando el bien común y con responsabilidad social y ambiental.



• **Transparencia.-** Se debe mostrar los resultados de la gestión institucional, estando al alcance de todos los administrados, de conformidad con lo establecido en la normativa de transparencia y acceso a la información pública.



2.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

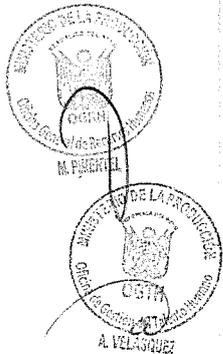
Considerando las funciones del Ministerio de la Producción y la declaración de la política institucional, se han definido nueve (9) objetivos estratégicos institucionales (OEI) de tipo I, orientados a las funciones sustantivas y que se encuentran articulados con el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018 - 2020 del Ministerio de la Producción, aprobado por Resolución Ministerial N° 636-2017-PRODUCE. Los objetivos estratégicos institucionales (OEI) de tipo I, están referidos, cuatro (4) OEI al Subsector MYPE e Industria y cinco (5) al Subsector Pesca y Acuicultura.

Asimismo, se han considerado dos (2) objetivos estratégicos institucionales (OEI) de tipo II, orientados básicamente a fortalecer la gestión del riesgo de desastres y mejorar la gestión institucional del Ministerio de la Producción.

A continuación, en el Cuadro N° 1, se muestra los OEI con sus respectivos indicadores y metas a alcanzar en los próximos tres (3) años:

Cuadro N° 1: Objetivos Estratégicos Institucionales del Ministerio de la Producción

TIPO de OEI	COD. OEI	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	INDICADOR DEL OEI	META AÑO 2020
Tipo I	OEI.01	Incentivar la innovación en las empresas.	Porcentaje de empresas que realizan gasto en investigación y desarrollo.	35,8%
	OEI.02	Promover la formalización de las MYPE.	Porcentaje de MYPE formalizadas.	59,5%
	OEI.03	Mejorar el acceso al mercado financiero de las MIPYME y modalidades asociativas.	Porcentaje de las MIPYME con acceso al sistema financiero.	9,7%
	OEI.04	Mejorar el acceso a los mercados de las empresas y modalidades asociativas.	Participación de las MYPIME exportadoras que acceden a nuevos mercados internacionales.	22,4%
			Porcentaje de pequeñas y medianas empresas que implementan buenas prácticas ambientales y tecnologías limpias.	41,5%
OEI.05	Promover la formalización en el sector pesquero y acuícola	Porcentaje de micro y pequeñas empresas formales con acceso a la digitalización.	29,7%	
		Porcentaje de agentes de la pesca artesanal formalizados.	60,0%	
		Porcentaje de embarcaciones pesqueras de menor escala formalizadas a través de cooperativas pesqueras.	15,0%	
		Porcentaje de acuicultores formalizados.	75,3%	





TIPO de OEI	COD. OEI	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	INDICADOR DEL OEI	META AÑO 2020
	OEI.06	Incentivar la innovación en las actividades del sector pesquero y acuícola.	Gasto en investigación, desarrollo e innovación en el sector pesca y acuicultura (En miles de soles).	479
	OEI.07	Incrementar la producción para consumo humano directo y acuícola a nivel nacional.	Consumo per cápita de productos hidrobiológicos.	18,7
	OEI.08	Fortalecer el ordenamiento y uso sostenible de los recursos hidrobiológicos en el sector pesquero y acuícola.	Número de dispositivos legales aprobados para el ordenamiento de las actividades pesqueras y acuícolas.	65
			Cobertura de supervisión y fiscalización de las actividades pesqueras y acuícolas.	92,4
	OEI.09	Mejorar el manejo productivo en el sector acuícola.	Porcentaje de productores acuícolas que aplican conocimiento transferidos en manejo productivo.	69,0%
Tipo II	OEI.10	Implementar la gestión de riesgo de desastres en el Ministerio de la Producción.	Índice de implementación de la gestión de riesgo de desastres.	3.0
	OEI.11	Mejorar la gestión institucional del Ministerio de la Producción.	Porcentaje de actividades que cumplieron con el rango aceptable en la ejecución de sus metas físicas y financieras.	100%

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA

Los Órganos y las unidades orgánicas comprendidas en los alcances del presente Plan son las siguientes:

1. Alta Dirección

1.1 Despacho Ministerial

1.2 Despacho Viceministerial de Pesca y Acuicultura

1.3 Despacho Viceministerial de MYPE e Industria

1.4 Secretaría General

1.4.1 Oficina de Seguridad y Defensa Nacional

1.4.2 Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional

1.4.3 Oficina de Prevención y Lucha Contra la Corrupción

1.4.4 Oficina de Articulación Intergubernamental y Prevención de Conflictos Sociales.





PERÚ

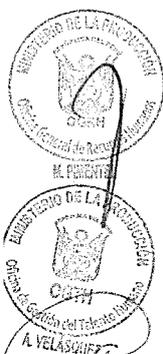
Ministerio
de la Producción

Oficina General de Recursos Humanos

2. Órgano de Control
 - 2.1 Órgano de Control Institucional
 - 2.1.1 Oficina de Servicios de Control
 - 2.1.2 Oficina de Servicios Relacionados y Supervisión
3. Órgano de Defensa Jurídica
 - 3.1 Procuraduría Pública
4. Órganos de Asesoramiento
 - 4.1 Oficina General de Asesoría Jurídica
 - 4.2 Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
 - 4.2.1 Oficina de Planeamiento y Modernización
 - 4.2.2 Oficina de Programación Multianual de Inversiones
 - 4.2.3 Oficina de Presupuesto
 - 4.2.4 Oficina de Cooperación Técnica y Asuntos Internacionales
 - 4.3 Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos
 - 4.3.1 Oficina de Evaluación de Impacto
 - 4.3.2 Oficina de Estudios Económicos
5. Órganos de Apoyo
 - 5.1 Oficina General de Administración
 - 5.1.1 Oficina de Abastecimiento
 - 5.1.2 Oficina de Contabilidad
 - 5.1.3 Oficina de Tesorería
 - 5.1.4 Oficina de Ejecución Coactiva
 - 5.2 Oficina General de Recursos Humanos
 - 5.2.1 Oficina de Administración de Recursos Humanos
 - 5.2.2 Oficina de Gestión del Talento Humano
 - 5.3 Oficina General de Tecnologías de la Información
 - 5.4 Oficina General de Atención al Ciudadano
 - 5.4.1 Oficina de Atención y Orientación al Ciudadano
 - 5.4.2 Oficina de Gestión Documentaria y Archivo
6. Órganos de Línea

Despacho Viceministerial de Pesca y Acuicultura

 - 6.1 Dirección General de Políticas y Análisis Regulatorio en Pesca y Acuicultura
 - 6.1.1 Dirección de Políticas y Ordenamiento
 - 6.1.2 Dirección de Seguimiento y Evaluación
 - 6.2 Dirección General de Pesca para Consumo Humano Directo e Indirecto
 - 6.2.1 Dirección de Extracción para Consumo Humano Directo e Indirecto
 - 6.2.2 Dirección de Procesamiento para Consumo Humano Directo e Indirecto





- 6.3 Dirección General de Pesca Artesanal
 - 6.3.1 Dirección de Gestión Pesquera Artesanal
 - 6.3.2 Dirección de Promoción y Formalización Pesquera Artesanal
- 6.4 Dirección General de Acuicultura
 - 6.4.1 Dirección de Gestión Acuícola
 - 6.4.2 Dirección de Promoción y Desarrollo Acuícola
- 6.5 Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanción
 - 6.5.1 Dirección de Supervisión y Fiscalización
 - 6.5.2 Dirección de Vigilancia y Control
 - 6.5.3 Dirección de Sanciones
- 6.6 Dirección General de Asuntos Ambientales Pesqueros y Acuícolas
 - 6.6.1 Dirección de Gestión Ambiental
 - 6.6.2 Dirección de Cambio Climático y Biodiversidad Pesquera y Acuícola
- Despacho Viceministerial de MYPE e Industria
- 6.7 Dirección General de Políticas y Análisis Regulatorio
 - 6.7.1 Dirección de Política
 - 6.7.2 Dirección de Normatividad
 - 6.7.3 Dirección de Ordenamiento de Productos Industriales y Fiscalizados
- 6.8 Dirección General de Desarrollo Empresarial
 - 6.8.1 Dirección de Articulación de Mercados
 - 6.8.2 Dirección de Desarrollo Productivo
 - 6.8.3 Dirección de Instrumentos Financieros
 - 6.8.4 Dirección de Cooperativas e Institucionalidad
- 6.9 Dirección General de Innovación, Tecnología, Digitalización y Formalización
 - 6.9.1 Dirección de Innovación
 - 6.9.2 Dirección de Tecnología
 - 6.9.3 Dirección de Digitalización y Formalización
- 6.10 Dirección General de Asuntos Ambientales de Industria
 - 6.10.1 Dirección de Gestión Ambiental
 - 6.10.2 Dirección de Evaluación Ambiental
- 6.11 Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones
 - 6.11.1 Dirección de Supervisión y Fiscalización
 - 6.11.2 Dirección de Sanciones





PERÚ

Ministerio
de la Producción

Oficina General de Recursos Humanos

IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

4.1 Objetivo General

Desarrollar las capacidades resolutorias de los servidores civiles del Ministerio de la Producción, con la finalidad de cumplir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

4.2 Objetivos Específicos

- Potenciar conocimientos y habilidades a los servidores civiles en materia de Pesca y Acuicultura, así como de MYPE e Industria hacia un desarrollo innovativo, competitivo y sostenible.
- Contribuir a elevar la eficacia de los servicios y actividades del Ministerio de la Producción para garantizar una atención de calidad al ciudadano.
- Fortalecer la cultura y comportamiento organizacional, basada en la ética, integridad, transparencia y en la promoción de valores institucionales.

V. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Las actividades de capacitación han sido planificadas en base a la necesidad institucional, nuestra cultura organizacional y sus objetivos estratégicos, con el fin de contribuir al logro de la misión, objetivos, funciones e implementación de programas institucionales; cuyo resultado deberá ser, potenciar el desarrollo laboral de los servidores civiles, en base a las brechas detectadas en los perfiles de puestos y de las necesidades de capacitación identificadas por los mismos órganos y unidades orgánicas de nuestro Sector.

Para el desarrollo del Plan de Desarrollo de las Personas 2019, se han considerado las siguientes estrategias:

- 5.1 Asistencia técnica para la identificación de necesidades de capacitación de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Producción.
- 5.2 Acciones de capacitación en el marco de las Políticas Nacionales para el logro de los objetivos institucionales.
- 5.3 Desarrollo de réplicas de las capacitaciones brindadas en el marco o fuera del Plan de Desarrollo de las Personas.





- 5.4 Desarrollar acciones de capacitación accesible a los servidores de la Entidad, teniendo en cuenta el desplazamiento y horario acorde para ser capacitados en cursos a medida (*inhouse, presenciales, virtuales y semipresenciales*).

VI. METAS DE CAPACITACIÓN

- 6.1 Alcanzar el 90% de ejecución de las actividades de capacitación vinculadas a los objetivos y las funciones que desarrolla el Ministerio de la Producción, para reducir brechas en competencias técnicas, corporativas y personales.

Indicador de resultado:

- Número de actividades propuestas vs. Número de actividades ejecutadas.

- 6.2 Alcanzar el 90% de los recursos asignados en el PDP para capacitar a los colaboradores que pertenecen a los órganos de línea, propiciando una gestión orientada a resultados, la creación de nuevos instrumentos normativos y el aprendizaje continuo como base para la solución de problemas.

- 6.3 Asegurar al 90% la conformidad de la capacitación recibida.

Indicador de resultado:

- Sumatoria de los resultados de los factores de evaluación de capacitación.

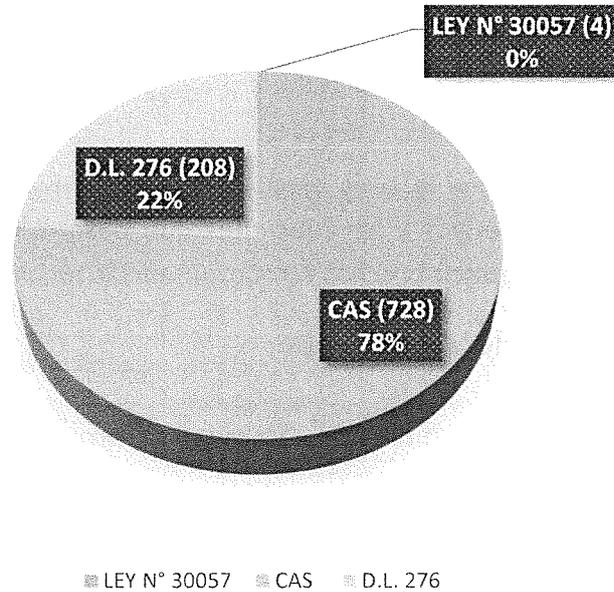
VII. POBLACIÓN OBJETIVO

- a. El Ministerio de la Producción cuenta con un total de 936 servidores civiles, quienes laboran bajo distintas modalidades contractuales, como se detalla en el Gráfico N° 01.



Gráfico N° 1

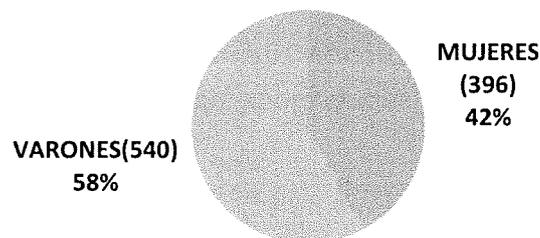
SERVIDORES CIVILES SEGÚN MODALIDAD CONTRACTUAL



b. Asimismo, contamos con 540 varones que representan al 58% del total, y 398 son mujeres que representan al 42% del total de servidores civiles como se detalla en el Gráfico N° 2.

Gráfico N° 2

SERVIDORES CIVILES SEGÚN GÉNERO





PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN AL PDP 2019

TIPO DE CONTRATO	SERVIDORES	BENEFICIARIOS	% PARTICIPACIÓN
CAS	728	528	84%
NOMBRADOS	208	97	16%
TOTAL	936	625	100%

VIII. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

8.1 Evaluación Diagnóstica

- Evaluación Diagnóstica: El Plan de Desarrollo de las Personas 2019, fue elaborado mediante un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, los cuales deben estar alineados a las funciones de los perfiles de puesto y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.
- Como insumo se contó con las necesidades de capacitación planteadas por todos los órganos y las unidades orgánicas del Ministerio de la Producción.
- Se integró toda la información en una sola Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, a fin de evaluar la pertinencia de los requerimientos de capacitación, teniendo en cuenta los criterios de: Beneficio de la capacitación, funciones del servidor y objetivos de la capacitación.



8.2 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la identificación y definición de las necesidades de capacitación de los diferentes órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Producción, se procedió a ejecutar las cuatro fases de la etapa de Planificación del ciclo del proceso de capacitación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.





PERÚ

Ministerio
de la Producción

Oficina General de Recursos Humanos

Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

El Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Producción, para el período 2017 - 2020, ha sido conformado mediante Resolución Secretarial N° 007-2017-PRODUCE/SG.

Fase 2: Sensibilización

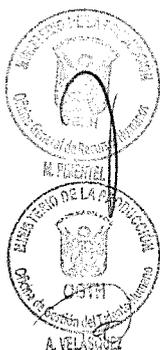
La Oficina General de Recursos Humanos, con la finalidad de formular el Consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio de la Producción, realizó dos talleres de Sensibilización para hacer de conocimiento a los servidores, funcionarios y directivos el Ciclo del Proceso de Capacitación; asimismo, se realizó asesorías técnicas (visitas a los diferentes órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Producción) para involucrar a todos y todas los/las servidores en la elaboración eficiente de su matriz de requerimiento de capacitación.

Fase 3: Diagnóstico

A efectos de diagnosticar las necesidades de capacitación, se solicitó a los/las coordinadores/as de capacitación de los órganos y las unidades orgánicas designados/as completar el Formato de Matriz de Requerimiento de Capacitación, quienes luego de recopilar la información con sus equipos de trabajo y recibiendo la asistencia técnica sobre el llenado del Formato por parte de la Oficina General de Recursos Humanos, remitieron sus requerimientos de modo físico y vía electrónica para su consideración y validación correspondiente.

Cabe precisar que, la Oficina General de Recursos Humanos, luego de la evaluación de los requerimientos efectuados por los órganos y las unidades orgánicas del Ministerio de la Producción, realizó el diagnóstico consolidado considerando los siguientes criterios:

- Que estén orientados a la función del puesto.
- Que estén orientados al logro de los objetivos institucionales, con relación a las funciones de cada órgano y unidad orgánica.
- Transversalizar cursos con no menos de dos órganos y/o unidades orgánicas.
- Que cuenten con rango de pertinencia validado mayor a siete.
- Que presenten concordancia y/o pertinencia a las funciones del órgano y/o de la unidad orgánica.





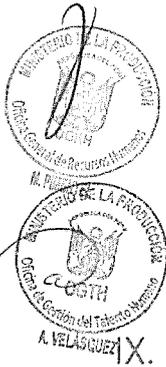
Fase 4: Matriz PDP

Con la información recabada se obtuvo el Consolidado de Necesidades de Capacitación de los órganos y/o las unidades orgánicas del Ministerio de la Producción. La Oficina General de Recursos Humanos, luego de la evaluación y validación de los requerimientos, elaboró la Matriz resultante a considerarse en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP 2019.

8.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación para el 2019

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2019 del Ministerio de la Producción, se evaluará a través de las siguientes herramientas:

- **Acta de compromiso por capacitación:** Formato que debe ser firmado por todos los servidores civiles que accedan a ser beneficiarios de la capacitación, de acuerdo al Anexo 1 del presente Plan.
- **Encuestas de reacción:** Permiten medir si la capacitación cubre las expectativas de los participantes, según el Anexo 2 de este documento.
- **Test de Aprendizaje:** Permite determinar el grado en que los servidores civiles asimilaron lo impartido e identificar las brechas que deberán ser atendidas en las acciones de capacitación.
- **Test de Aplicación:** Permite indicar si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo aprendido en los eventos de capacitación. Mediante el Anexo N° 03, Evaluación de la eficacia de la capacitación, se medirá el nivel de conocimiento adquirido por los beneficiarios de la capacitación y su aplicación en la práctica laboral.



EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Las acciones de capacitación serán ejecutadas después de aprobado el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Ministerio de la Producción.



9.1 Número de Acciones de Capacitación:

De acuerdo a la evaluación de las necesidades de capacitación, y su relación con los objetivos estratégicos del Ministerio de la Producción, las acciones de capacitación por ejecutar en el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al periodo 2019, se señalan en el siguiente cuadro:



N° ACCIONES DE CAPACITACIÓN		TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN
PDP (Plan de Desarrollo de las Personas)	43	43

9.2 Modalidades de capacitación:

La modalidad de capacitación será:

- a) Presencial.
- b) Virtual
- c) Presenciales / Semipresenciales

X. FINANCIAMIENTO

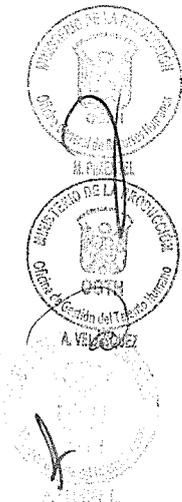
Las acciones de capacitación, comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de la Producción, son financiadas con los recursos asignados en el presupuesto institucional, por la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios (RO), por la suma de S/ 400 000,00 (Cuatrocientos Mil y 00/100 Soles).

PRODUCE	PRESUPUESTO TOTAL - PDP 2019
DNC (Diagnóstico de Necesidades de Capacitación)	S/ 400 000.00

En la Matriz PDP 2019, se encuentran registradas las actividades de capacitación proyectadas a ejecutar durante el presente ejercicio.

XI. RESPONSABLES

La Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, es la encargada de la planificación, ejecución y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del Ministerio de la Producción, debiendo informar al Comité de Planificación de la Capacitación sobre las Acciones de Capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de los objetivos estratégicos de la entidad.



ANEXOS





ANEXO N° 01
ACTA DE COMPROMISO POR CAPACITACION

Sres.
Ministerio de la Producción
Por medio del presente el/la suscrita señala que participa voluntariamente en la acción de capacitación que se detalla:

I.- DATOS GENERALES DEL SERVIDOR

Form fields for personal data: Apellidos y nombres, DNI N°, Domicilio, Profesión, Cargo que desempeña, Régimen Laboral, Unidad Orgánica/Órgano

II.- DATOS DE LA ACCION DE CAPACITACION

Form fields for training action: Denominación, Horas de la capacitación, Fecha de inicio, Fecha de término, Institución que la dicta, Lugar y/o país

III.- COMPROMISOS:

Que asumen los servidores civiles beneficiarios de la capacitación:

- a) Permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación...
b) Devolver el íntegro del valor de la capacitación, cuando deje de prestar servicios a PRODUCE...
c) Aprobar la acción de capacitación, conforme a las disposiciones de la entidad educativa...
d) Cumplir el requerimiento de evaluación de la capacitación en forma oportuna.
e) Transmitir los conocimientos adquiridos a través de charlas y talleres a los servidores civiles...

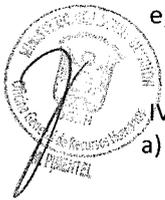
IV. PENALIDADES:

- a) En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, inasistencia o de no superar la nota mínima aprobatoria...
b) Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación...
c) Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, éstos serán registrados en mi legajo personal.

Firmo el presente documento en fe de lo manifestado y descrito, asumiendo las obligaciones y responsabilidades administrativas y/o legales que se deriven en caso de incumplimiento de mi parte.

FIRMA

DNI N°





Oficina General de Recursos Humanos

ANEXO N° 02 ENCUESTA DE VALORACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Curso de Capacitación

Apellidos y Nombre

Área

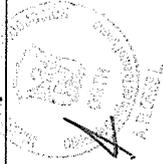
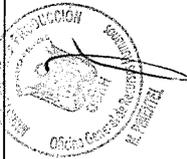
Fecha

Sede

- 1) Marque con una equis (x) en las alternativas que crea más conveniente, de acuerdo a su experiencia.
- 2) Las alternativas pueden ser: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Regular y Malo.
- 3) Responda a las preguntas de opinión de forma concreta y precisa.

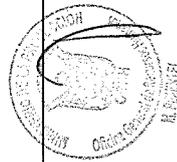
MARCA CON UNA "X" EN LAS CASILLAS EN BLANCO

Sobre el Programa	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
1. ¿Qué le pareció el tiempo de duración de la capacitación					
2. ¿Cómo evaluarías los horarios definidos para el programa?					
3. ¿Cómo evaluarías la información recibida en la capacitación?					
4. ¿Cómo calificarías la duración de los tiempos de intermedio descanso de la capacitación?					
5. ¿Cómo evaluarías el tiempo de convocatoria previo al inicio de la capacitación?					
6. ¿De qué manera se le comunicó el presente taller/curso?	Mail	Afiche	Memo	Jefe	Otro(indica)





7. Comentarios y/o sugerencias en relación a los temas						
Sobre el Expositor		Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
8. ¿Cómo consideras que fue su desempeño --en términos generales?						
9. ¿Cómo evaluarías el conocimiento y manejo del tema?						
10. ¿Cómo considerarías el manejo de sus tiempos?						
11. ¿Fueron los materiales entregados y utilizados correctamente?		Si	Alguna vez	No		
12. ¿Se desarrollaron actividades prácticas o se dieron ejemplos para reforzar los temas tratados?						
13. Al realizar alguna pregunta al capacitador ¿se tuvieron respuestas claras y razonables?						
14. ¿Se realizaron ejercicios prácticos para reforzar las habilidades?						
15. Comentarios y/o sugerencias en relación a los temas						
Sobre la Infraestructura		Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
16. ¿Cómo calificarías las instalaciones donde se realizó la capacitación?						
17. ¿Cómo calificarías la distribución de los espacios?						
18. ¿Cómo calificarías la iluminación y ventilación del lugar?						
19. ¿Cómo calificarías la limpieza del lugar?						
20. Comentarios o sugerencias en relación a estos temas						



A. VELÁSQUEZ



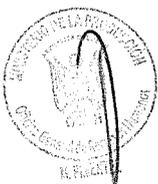
Valoración Global				
21. ¿Cómo influyó esta capacitación en tu desarrollo personal y profesional?				
22. En general, ¿cómo calificarías el desarrollo y organización de la capacitación?				
23. ¿Qué otro tipo de capacitación sugieres se realicen para el personal y por qué?				
24. Aplicación de la capacitación. Mencione dos componentes que podrías implementar en tu área de trabajo				
a)				
b)				
25. Explica qué mejoras traería para el área o puesto el incluir estas aplicaciones				
a)				
b)				
26 ¿Qué te parece que PRODUCE dicte este tipo de cursos? Comentarios y/o sugerencias de mejora.				
a)				
b)				





ANEXO N° 03

 PERÚ Ministerio de la Producción FTO-14-03/ver.01	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN																
<p>Objetivo: Medir el nivel de conocimiento adquirido por los beneficiarios de la capacitación y su aplicación en la práctica laboral.</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La evaluación de la capacitación se realizará a los 03 meses y a una muestra de participantes. - Una Copia de esta Evaluación deberá mantenerse en la Hoja de Vida del servidor. 																	
Capacitación:																	
Fecha de la Capacitación:	Fecha de la Evaluación:																
Datos del Evaluado																	
Nombre:	Cargo:																
Unidad Orgánica:																	
Datos del Evaluador																	
Nombre:	Cargo:																
Unidad Orgánica:																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">CRITERIOS DE VALORACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>REGULAR</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>BUENO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>MUY BUENO</td> </tr> </table>	CRITERIOS DE VALORACIÓN		1	REGULAR	3	BUENO	5	MUY BUENO	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">TABLA DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN</th> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><= 2,5</td> <td>La capacitación no fue eficaz</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2,6 - 3,5</td> <td>La capacitación fue eficaz, pero se requiere reforzar.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">>= 3,5</td> <td>La capacitación fue eficaz</td> </tr> </table>	TABLA DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN		<= 2,5	La capacitación no fue eficaz	2,6 - 3,5	La capacitación fue eficaz, pero se requiere reforzar.	>= 3,5	La capacitación fue eficaz
CRITERIOS DE VALORACIÓN																	
1	REGULAR																
3	BUENO																
5	MUY BUENO																
TABLA DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN																	
<= 2,5	La capacitación no fue eficaz																
2,6 - 3,5	La capacitación fue eficaz, pero se requiere reforzar.																
>= 3,5	La capacitación fue eficaz																
EVALUACIÓN:																	
	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																
	VALORACIÓN																
1. EL SERVIDOR PÚBLICO ADQUIRIÓ LOS CONOCIMIENTOS IMPARTIDOS																	
2. EL SERVIDOR PÚBLICO MEJORÓ SUS HABILIDADES LABORALES																	
3. EL SERVIDOR PÚBLICO APLICA LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL AREA.																	
4. AL EFECTUAR RETROALIMENTACIÓN CON EL EVALUADO, MUESTRA CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA CAPACITADO																	
Resultado de la evaluación																	
Observaciones / Comentarios:																	
FIRMA DEL EVALUADOR																	





PERÚ

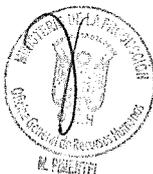
Ministerio
de la Producción

Oficina General de Recursos Humanos

MATRIZ PDP

2019

ANEXO N° 04



MATRIZ PDP - 2019

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPACIONES	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL
1	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	13	D5	CAMBIO CLIMATICO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 8,000.00
2	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	69	A3	NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 18,000.00
3	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	51	B4	ADMINISTRACION ESTRATEGICA E INDICADORES EN LA GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 17,000.00
4	DIRECCIÓN GENERAL DE SUPERVISIÓN, FISCALIZACIÓN Y SANCIÓN	VARIOS	VARIOS	179	F1	CURSO BASICO I DEL CODIGO PBIP	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 18,000.00
5	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	23	C2	DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 9,000.00
6	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	57	P8	DERECHO PESQUERO Y SOSTENIBILIDAD - ANALISIS DE LOS ORDENAMIENTOS PESQUEROS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 18,000.00
7	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	20	D8	DESIGN THINKING	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 11,000.00
8	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	11	J0	DETERMINACION DE CAPACIDAD DE CARGA EN CUERPOS DE AGUA PARA FINES ACUICOLAS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 7,000.00
9	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	65	J5	EXCEL (BASICO, INTERMEDIO, AVANZADO)	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 24,000.00
10	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	43	A2	FORMULACION, GESTION Y EVALUACION DE PROYECTOS E INVERSION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 14,000.00
11	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	42	G2	GESTION DE DOCUMENTOS EN EL ESTADO Y ADMINISTRACION DE ARCHIVOS EN LA GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 11,000.00
12	OFICINA GENERAL DE ATENCIÓN AL CIUDADANO	VARIOS	VARIOS	11	G3	LENGUAJE DE SEÑAS PERUANA NIVEL INTERMEDIO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 5,000.00
13	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	52	C1	LEY PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL N° 27444	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 16,000.00
14	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	21	B1	GESTION POR PROCESOS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 8,000.00
15	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	56	J6	REDACCION DE DOCUMENTOS COMUNICACIONALES E INFORMES TECNICOS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 17,000.00
16	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	11	B2	ACTUALIZACION EN SISTEMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 8,000.00
17	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	10	B2	ADMINISTRACION Y GESTION ESTRATEGICA DE PERSONAS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 9,000.00
18	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	10	B4	CALIDAD DE ATENCION AL USUARIO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 8,000.00
19	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	8	P8	COMERCIO INTERNACIONAL DE PRODUCTOS PESQUEROS Y ACUICOLAS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 8,000.00
20	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	8	B2	CURSO TALLER DE SUBSIDIOS, LICENCIAS Y VACACIONES - ESSALUD	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 7,000.00
21	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	12	C2	DERECHO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y PROCESAL LABORAL	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 8,000.00
22	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	10	B5	CONTROL INTERNO Y GESTION DE RIESGO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 7,000.00
23	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	60	J5	ECOEficiencia EN LA GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
24	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	24	D5	EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE GESTION AMBIENTAL APLICANDO EL PRINCIPIO DE INDIVISIBILIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 12,000.00
25	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN	VARIOS	VARIOS	10	B3	GESTION DE SERVICIOS e ITIL	FORMACION LABORAL	CURSO	D	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 7,000.00
26	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	12	D4	GOBERNANZA Y ANALISIS PROSPECTIVO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 8,000.00
27	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	VARIOS	VARIOS	6	J0	LEGISLACION Y RIESGOS LABORALES EN LA GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 7,000.00
28	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	28	B2	LIDERAZGO, COACHING Y	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 11,000.00



N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPACIONES	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL
29	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	19	A1	PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN EL SECTOR PUBLICO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 11,000.00
30	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	39	J0	PREVENCION, MANEJO Y RESOLUCION DE CONFLICTOS SOCIALES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 12,000.00
31	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	15	B3	SEGURIDAD EN LA NUBE Y COBIT	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 7,000.00
32	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	12	B3	SQL SERVER 12	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 7,000.00
33	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	9	J0	TECNICAS DE ENTREVISTA EN RECURSOS HUMANOS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 8,000.00
34	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	60	J5	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
35	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	60	J1	ENFOQUE E IGUALDAD DE GENERO	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 0.00
36	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	11	B3	BUSSINES INTELLIGENT	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 7,000.00
37	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN	VARIOS	VARIOS	12	B3	CURSO GESTION DE PROYECTOS BASADO EN LA GUIA DEL PMBOK® SEXTA EDICION (2017)	FORMACION LABORAL	CURSO	D	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 8,000.00
38	OFICINA GENERAL DE EVALUACIÓN DE IMPACTO Y ESTUDIOS ECONÓMICOS	VARIOS	VARIOS	6	D1	ECONOMETRIA AVANZADA CON STATA Y TECNICAS DE INVESTIGACION	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 7,000.00
39	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	55	B1	FORMACION DE FACILITADORES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 16,000.00
40	DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS AMBIENTALES PESQUEROS Y ACUICOLAS	VARIOS	VARIOS	7	D2	GESTION EN RECURSOS GENETICOS Y BIODIVERSIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 6,000.00
41	OFICINA DE CONTABILIDAD	VARIOS	VARIOS	7	A4	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PUBLICO - NIC SP	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 5,000.00
42	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	7	A4	SISTEMA DE ADMINISTRACION FINANCIERA DEL ESTADO (SIAF, SIGA y SEACE)	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 5,000.00
43	TANVERSAL	VARIOS	VARIOS	60	J4	ETICA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION EN LA GESTION PUBLICA	FORMACION LABORAL	TALLER	D	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 0.00
TOTAL DE PARTICIPACIONES				1301	PRESUPUESTO TOTAL								S/. 400,000.00



[Handwritten signature]
JOSE ARMANDO CALDERON VALENZUELA
 Director General
 Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
 MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

[Handwritten signature]
JOSÉ SALAZAR BARRANTES
 Director General
 Dirección General de Políticas y Análisis Regulatorio
 MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

[Handwritten signature]
MARCIAL FELIPE PIMENTEL CIPRIANO
 Director General
 Oficina General de Recursos Humanos
 MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN