



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Viceministerio de Políticas
y Supervisión de Desarrollo
Agrario

AGROMERCADO



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE AGROMERCADO

2025





“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

INDICE

I.	Presentación	3
II.	Misión y Visión	5
III.	Objetivos Estratégicos Institucionales	5
IV.	Estructura Orgánica de Agromercado	7
V.	Número de Servidores Civiles que conforman la entidad	7
VI.	Responsabilidades en el proceso de capacitación de Agromercado	8
VII.	Desarrollo y Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	9
VIII.	Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas	9
IX.	Fuente de Financiamiento de las acciones de capacitación	10
X.	ANEXOS	
	- ANEXO 01: MATRIZ PDP	
	- ANEXO 02: MATRIZ DNC	
	- ANEXO 03: MATRIZ DE PARTICIPANTES	



I. PRESENTACION

En el año 2006 fue creada Sierra y Selva Exportadora, mediante Ley N° 28890, Ley que fue modificada en el año 2023 con la Ley N° 31872, norma en virtud de la cual se modificaron sus competencias, estructura, ámbito de Intervención y su denominación cambió a AGROMERCADO.

AGROMERCADO es un Organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (Midagri), tiene personería jurídica de derecho público, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica, financiera y; constituye un pliego presupuestal. Asimismo, la entidad desarrolla sus actividades a nivel nacional a través de órganos desconcentrados que implementa progresivamente de acuerdo con su disponibilidad presupuestal.

Con relación a sus funciones, la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31872 dispuso que las funciones de AGROMERCADO entrarán en vigor luego de aprobado el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad.

Al respecto, a través del Decreto Supremo N° 008-2024-MIDAGRI, de fecha 19 de julio de 2024, se aprobó la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO, la misma que en Quinta Disposición Complementaria Final, establece que entrará en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de la Resolución expedida por el Titular de AGROMERCADO que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO.

Es así que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 043-2024-MIDAGRI-SSE/PE, de fecha 04 de agosto de 2024, se aprobó la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO, de tal forma que, el ROF de AGROMERCADO entró en vigencia a partir del 05 de agosto de 2024.

Ahora bien, mediante la Resolución Jefatural N° 048-2024-MIDAGRI-AGROMERCADO-J, de fecha 23 de agosto de 2024, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 25 de agosto de 2024, se aprobó el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO, el cual consta de tres (3) títulos, cinco (05) capítulos, treintaiún (31) artículos y un (01) anexo que contiene el Organigrama de AGROMERCADO.

En ese sentido, en materia de Recursos Humanos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del Proceso de Capacitación es buscar la mejora del desempeño de los/as servidores/as civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, por lo tanto, la capacitación tiene por objeto fortalecer y mejorar las capacidades de los/as servidores/as civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

De manera que, la acción de capacitación es el proceso de enseñanza y aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el/la servidor/a civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el marco de lo señalado precedentemente y en cumplimiento del Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Sector Público y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, así como 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 ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas de Agromercado, como instrumento de gestión que busca de manera objetiva y técnica, asegurar que las acciones de capacitación se encuentren alineados a los objetivos estratégicos institucionales, así como a las actividades programadas.

El Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP de AGROMERCADO, ha considerado la Misión y Objetivos Estratégicos contenidos en el Plan Estratégico Institucional de la entidad 2020-2027.; de tal forma que, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad a través del cumplimiento del segundo Objetivo Estratégico OEI 2. Fortalecer la gestión institucional con enfoque a resultados, a partir de la Acción Estratégica AEI 02. Mecanismos de Gestión de los Recursos Humanos desarrollados en la entidad.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- 2.2. Ley N° 31872, que modifica la Ley N° 28890, Ley que crea Sierra Exportadora y su modificatoria Ley N° 30495, Ley que amplía su ámbito de aplicación a las zonas de la Selva y modificándose su denominación a "Sierra y Selva Exportadora"
- 2.3. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil
- 2.4. Decreto Supremo N° 008-2024-MIDAGRI, que aprobó la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO
- 2.5. Decreto Legislativo N° 1025, Ley que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público
- 2.6. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva denominada “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”
- 2.7. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2024-MIDAGRI-SSE/PE, que aprueba el Comité de Planificación de la Capacitación de Sierra y Selva Exportadora.
- 2.8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 043-2024-MIDAGRI-SSE/PE, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO.
- 2.9. Resolución Jefatural N° 048-2024-MIDAGRI-AGROMERCADO-J, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de AGROMERCADO, que consta de tres (3) títulos, cinco (05) capítulos, treinta y un (31) artículos y un (01) anexo que contiene el Organigrama de AGROMERCADO.

III. MISIÓN Y VISIÓN

Misión: Promover y facilitar el acceso a mercados nacionales e internacionales de los pequeños y medianos productores agropecuarios organizados de la Costa, Sierra y Selva del Perú de la Agricultura Familiar de manera competitiva y sostenible.

Visión: Ser la Institución líder en la promoción para el acceso a los mercados nacionales y de exportación de la producción competitiva de los pequeños y medianos



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

productores ubicados en la costa, sierra y selva del territorio nacional.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Para cumplir la visión y misión, y en el marco del enfoque institucional y los valores organizacionales, se han determinado tres (03) objetivos estratégicos institucionales, siendo estos los siguientes:

Objetivo Estratégico 01

Mejorar la articulación al mercado nacional e internacional de los pequeños y medianos productores organizados

Tiene como finalidad que los pequeños y medianos productores agropecuarios organizados que operan en la Costa, Sierra y Selva del Perú, accedan a los mercados nacionales y de exportación en un proceso y de esta manera, puedan incrementar los ingresos y medios de vida de la agricultura familiar intermedia y consolidada de forma sostenida.

Objetivo Estratégico 02

Fortalecer la gestión institucional con enfoque a resultados

Dicho objetivo esta formulado conforme a los lineamientos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, la cual plantea una gestión que responda a resultados directos en beneficio de la población, brindando servicios al ciudadano, de manera eficiente, unitaria, descentralizada, inclusivo y abierto. En dicho marco, AGROMERCADO está ubicada en la cadena de valor de comercialización, fase en la cual se tiene como objetivo que más productores agropecuarios organizados puedan acceder a mercados de forma sostenible y por ende generar impactos positivos en sus ingresos y medios de vida.

Objetivo Estratégico 03

Implementar la gestión de riesgo ante desastres en la entidad

Dicho objetivo, tiene como propósito que la entidad en su conjunto internalice la gestión de riesgo ante desastres, en virtud a lo dispuesto en la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres – SINAGERD, que señala como aplicación y cumplimiento obligatorio para las entidades y empresas públicas de todos los niveles de gobierno, las acciones referidas a la prevención, reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre.

Con relación a ello, lo que se pretende reforzar son los conocimientos y potenciar las competencias de los servidores y servidoras, con el desarrollo de capacitaciones programadas en el PDP 2025.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE AGROMERCADO

01 ÓRGANOS DE ALTA DIRECCIÓN

01.1 Jefatura

01.2 Gerencia General



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Viceministerio de Políticas
y Supervisión de Desarrollo
Agrario

AGROMERCADO



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

02 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

02.1 Órgano de Control Institucional.

03 ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

03.1 Oficina de Planeamiento y Presupuesto

03.2 Oficina de Asesoría Jurídica

04 ÓRGANOS DE APOYO

04.1 Oficina de Administración

05 ÓRGANOS DE LÍNEA

05.1 Dirección de Oportunidades de Mercado

05.2 Dirección de Gestión de la Oferta Productiva

05.3 Dirección de Promoción y Articulación Comercial

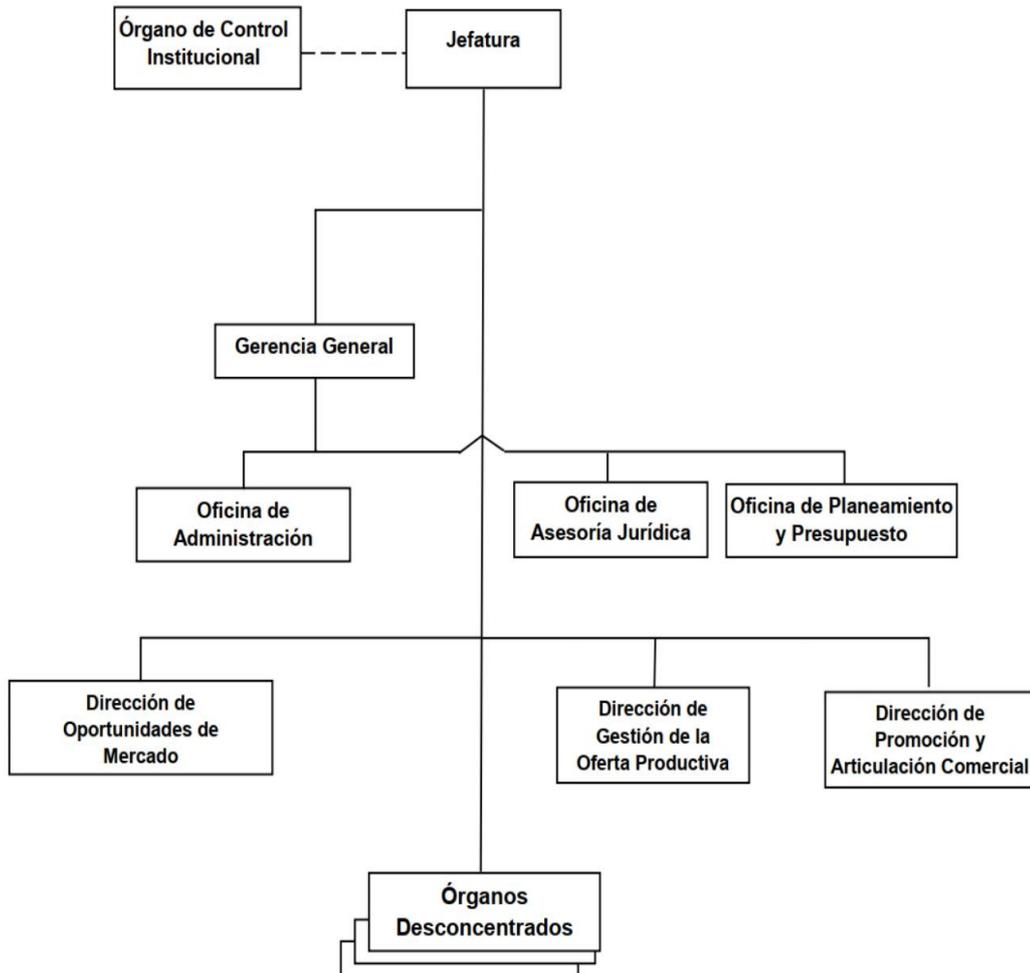
06 ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

06.1 Sedes Desconcentradas



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Organigrama de Agromercado



VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Agromercado cuenta con un total de 109 servidores y servidoras, sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, conforme lo informado por Recursos Humanos de la Oficina de Administración para quienes se ha priorizado 10 actividades de capacitación como parte del desarrollo y ejecución del PDP 2025; con un presupuesto que asciende a S/. 17,250.00, con lo cual se espera fortalecer las capacidades del 100% de los servidore(a)s de AGROMERCADO, cuyos datos se encuentran detallados en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, Matriz de Participantes y Matriz de PDP, conforme al siguiente detalle





“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

N°	MATERIA DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MONTO
1	Igualdad de Género	-
2	Integridad y Lucha contra la corrupción en el sector público	-
3	Ética e Integridad en la Función Pública	--
4	Implementación del Sistema de Control Interno SCI	-
5	Gestión de Riesgos Dirigido a Integridad Pública	--
6	Delitos contra la Administración Pública	-
7	Gestión de Riesgos	--
8	Gestión de Riesgos de Desastres	-
9	Diplomado en Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones INVIERTE.PE	S/ 13,800.00
10	Agroexportación	S/ 3,450.00
	TOTAL	17,250.00

VII. RESPONSABILIDADES EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE AGROMERCADO

6.1. Comité de Planificación de la Capacitación

Es el 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 PDP 2025 de la entidad, así como evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.

6.2. Recursos Humanos de la Oficina de Administración

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.

6.3. Servidores/as Civiles

Los/as Servidores/as Civiles que accedan a las acciones de capacitación registradas en el PDP 2025 de la entidad, se denominan beneficiarios/as de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el jefe inmediato.

6.4. Titular de la Entidad

En el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se establece que el PDP debe ser aprobado por el titular de la entidad.

De conformidad con el numeral 5.2.7 de la citada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública.

Ante ello, el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones de Agromercado, estipula que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la entidad, por lo cual dicho órgano es el responsable de aprobar, mediante el respectivo acto resolutivo, el PDP 2025 de Agromercado.

6.5. Direcciones y Oficinas

Son los responsables de proponer y propiciar las capacitaciones en función a sus necesidades y objetivos estratégicos institucionales, estos completan la Matriz de Requerimiento de Capacitación de acuerdo al asesoramiento técnico brindado por Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

6.6. Abastecimiento

Conforme a sus atribuciones y normativa vigente, es la responsable de atender oportunamente los requerimientos de las capacitaciones aprobadas y derivadas por Recursos Humanos de la Oficina de Administración en el marco del Plan de Desarrollo de Personas 2025 de Agromercado.

VIII. DESARROLLO Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Para determinar las necesidades de capacitación del personal de Agromercado, se realizó el requerimiento de necesidades de capacitación a todas las dependencias de la entidad, dichos requerimientos están en función a los objetivos del PEI, así como a las actividades programadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

A continuación, se detalla la metodología utilizada para recabar la información relacionada a las necesidades de capacitación. Para ello se hizo uso de dos formatos:

- Matriz de Requerimiento de Capacitación: Este formato sirve para que Recursos Humanos de la Oficina de Administración, solicite a los responsables de los órganos o unidades orgánicas sus necesidades de capacitación priorizadas.
- Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación: Este formato es utilizado para que Recursos Humanos de la Oficina de Administración, sistematice las necesidades de capacitación que los responsables de los órganos y unidades orgánicas que hayan informado.

IX. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

La Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, fue el resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de las Direcciones, Oficinas y Unidades Orgánicas a Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

Dicha Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, es el insumo primordial para la elaboración de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, la misma que contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por Recursos Humanos de la Oficina de Administración de



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

acuerdo al presupuesto asignado.

Es así, que Recursos Humanos de la Oficina de Administración, conjuntamente con el Comité de Planificación de la Capacitación de la entidad, han revisado el contenido de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, procediendo a validar el presente Plan, a través del Acta N° 001-2025-AGROMERCADO-CPC, de fecha 21 de marzo de 2025.

X. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024

Al finalizar el ejercicio del año 2025, Recursos Humanos de la Oficina de Administración, elaborará un informe anual de evaluación del PDP 2025 de la entidad, el cual es presentado a la Gerencia General para su revisión y evaluación de los resultados obtenidos derivados de la ejecución de las acciones de ejecución e incorporar aspectos en la formulación del PDP del siguiente año.

XI. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Recursos Humanos de la Oficina de Administración, tiene asignado un presupuesto de S/. 17,250.00 (diecisiete mil doscientos cincuenta soles y 00/100) en el Clasificador de Gasto 2.3.2.7.3.1 Realizado por Personas Jurídicas, Meta 088, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, para el desarrollo de las capacitaciones, para el desarrollo de las capacitaciones.

XII. ANEXOS

- ✓ ANEXO Nro. 01 - MATRIZ DE PDP
- ✓ ANEXO Nro. 02 - MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC
- ✓ ANEXO Nro. 03 - MATRIZ DE PARTICIPANTES