



# Resolución Ministerial

No. 033-2015-PRODUCE

LIMA, 29 DE enero DE 2015

**VISTOS:** El Memorando N° 0185-2015-PRODUCE-OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° 006-2015-PRODUCE/OGRH-OARH, el Acta N° 002-2015-CEPDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el Memorando N° 125-2015-PRODUCE/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 029-2015-PRODUCE/OGPP-Op de la Oficina Presupuesto, y el Informe N° 00013-2015-PRODUCE/OGAJ-enunez de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



## CONSIDERANDO:

T. Vivanco

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación en las entidades públicas y contribuir al desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público;



R. RERÓN

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);



J. Salas

Que, la citada norma establece que los PDP tendrán vigencia de cinco años y que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", que regula los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado;



N. ALCANTARA L.

Que, la citada Directiva dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP participa un Comité, quien lo valida, el citado Plan es aprobado por el Titular de la entidad y será puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Ministerio de la Producción, para el período 2012 - 2016;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 149-2011-PRODUCE y con vigencia prorrogada mediante Resolución Ministerial N° 118-2014-PRODUCE se conformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo para las Personas del Ministerio de la Producción;

Que, mediante Acta N° 002-2015-CEPDP de fecha 21 enero de 2015 del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción se propone el Plan de Desarrollo para las Personas Anualizado 2015 del Ministerio de la Producción, el mismo que cuenta con disponibilidad presupuestal;

Con el visado de la Secretaría General y de las Oficinas Generales de Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; el Decreto Legislativo N° 1047 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción aprobado por Resolución Ministerial N° 343-2012-PRODUCE;

### SE RESUELVE:


**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2015 del Ministerio de la Producción, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2015 del Ministerio de la Producción.

**Artículo 3.-** Disponer se remita el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2015 del Ministerio de la Producción, a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección y correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe) y al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción.

**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de la Producción ([www.produce.gob.pe](http://www.produce.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese.

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





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Secretaría General

Oficina General  
de Recursos Humanos

**"Decenio de las Personas con Discapacidad"**  
**"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"**



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO (PDP ANUAL)

2015



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

)

)



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Secretaría General

Oficina General  
de Recursos Humanos

# MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN

PRODUCE



N. ALCANTARA L.

1

2

## Índice

PRESENTACIÓN	4
I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	5
1.1. COMPETENCIAS	5
1.2. MISIÓN DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	5
1.3. VISIÓN DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	5
II. ASPECTOS GENERALES	5
2.1 ANTECEDENTES.	5
2.1.1. LOS RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO	5
2.1.2. EJECUCIÓN DEL PDP 2014	6
2.2 ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	14
III. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	14
3.1 OBJETIVO GENERAL	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
IV. EVALUACIÓN	15
4.1 EVALUACION DIAGNÓSTICA.	15
4.1.1. EVALUACIÓN DE NECESIDADES CAPACITACIÓN	15
4.1.2. ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	21
4.1.3 ESTUDIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.	22
4.1.4 ESTUDIO DE LIDERAZGO.	24
4.1.5 ESTUDIO DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS.	25
4.1.6 ESTUDIO DE PERCEPCIONES.	25
4.1.7. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	26
4.1.8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	28
V. PRESUPUESTO	29



11/11/11

( )

( )



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015

### PRESENTACION

El Ministerio de la Producción es un organismo del Poder Ejecutivo, que comprende los Sectores de pesquería y de micro y pequeña empresa (MYPE) e Industria. Tiene por 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 de pesquería, MYPE e industria, asumiendo rectoría respecto de ellas. Dicta normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas, la gestión de los recursos del sector, así como para el otorgamiento, reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2015 del Ministerio de la Producción – PRODUCE, se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012-2016, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es un documento de gestión que busca entre otros, implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública a través de acciones de capacitación, conforme se ha establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y los lineamientos emitidos por SERVIR.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público, comprende las entidades de la Administración Pública y los empleados a su servicio, cualquiera que fuera la clasificación que tengan, y de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, el sistema comprende regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil ha dispuesto mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE y a través de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", los lineamientos generales para la elaboración de los PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades del sector público, y de esta forma contribuir a la mejora de la administración pública.

Habiéndose ejecutado el Plan de Desarrollo de las personas Anualizado del Ministerio de la Producción para el ejercicio 2014, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 020-2014-PRODUCE, resulta necesario gestionar la aprobación de un nuevo elemento de gestión que permita la implementación para el ejercicio fiscal 2015.



1000

1000

1000

## **I.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**

### **1.1.-COMPETENCIAS**

El Ministerio de la Producción fue creado por Ley 27779 del 10 de julio de 2002. Tiene como finalidad diseñar, establecer, ejecutar y supervisar, en armonía con la política general y los planes de gobierno, política nacionales y sectoriales aplicables a los sectores de pesquería y de MYPE e Industria, asumiendo rectoría respecto de ellas. Dicta normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas, la gestión de los recursos del Sector, así como para el otorgamiento, reconocimiento de derechos, la sanción, fiscalización y ejecución coactiva.

Es competente de manera exclusiva en materia de ordenamiento pesquero, pesquería industrial, acuicultura de mayor escala, normalización industrial y ordenamiento de productos fiscalizados.

Es competente de manera compartida con los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, según corresponda, en materia de pesquería artesanal, acuicultura de menor escala y de subsistencia, promoción de la industria, promoción y fomento de cooperativas, micro y pequeña empresa y comercio interno.

El Sector Producción incluye al Ministerio de la Producción, así como a las Entidades y Comisiones adscritas; Programas y Proyectos dependientes y/o adscritos, y a aquellas organizaciones públicas y privadas y otros niveles de gobierno que realizan actividades vinculadas al ámbito de su competencia.

### **1.2.- MISIÓN DEL MINISTERIO:**

"Impulsar el desarrollo productivo y la competitividad sistemática mediante políticas, normas e instrumentos integrales, en el ámbito de competencia sectorial.

### **1.3.- VISIÓN DEL MINISTERIO:**

"Estructura productiva, del ámbito de competencia sectorial, diversificada, de calidad, sostenible e innovadora, de creciente valor agregado, con cadenas y conglomerados productivos competitivos".

## **II.- ASPECTOS GENERALES**

### **2.1.- ANTECEDENTES**

#### **2.1.1.-Los Recursos Humanos del Ministerio**

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



el personal temporal está conformado por aquellos trabajadores que mantienen un vínculo contractual de naturaleza diversa, tales como Contrato Administrativo de Servicios – CAS, del programa de apoyo gerencial y personal altamente calificado. A diciembre del 2014, la cantidad total de trabajadores es de 1,169, de los cuales 899 son de la modalidad CAS, 248 del régimen del Decreto Legislativo 276 y 22 son entre FAG/PAC. De este universo, el personal de la modalidad contractual CAS representa el 77 % del total, en tanto que el personal del régimen laboral al amparo del Decreto Legislativo 276, el 21 % y FAG/PAC el 2%, tal como se muestra en el Cuadro N° 01.

**Cuadro N° 01**

REGIMEN CONTRACTUAL	CANTIDAD	%
D. L. 276	248	21 %
CAS	899	77 %
FAG/PAC	22	2%
TOTAL	1.169	100

**Cuadro 1-Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información de Recursos Humanos**

El personal desde la perspectiva ocupacional, está dividido en cuatro grupos: Funcionarios, profesionales, técnicos y asesores, tal como se observa en el Cuadro N° 02. En el cuadro se aprecia que el Ministerio de la Producción tiene 74 trabajadores con el nivel de Funcionarios, 786 trabajadores con el nivel de Profesionales, 283 con el nivel de Técnicos y 26 con el Nivel de Asesores.

**Cuadro N° 02**

GRUPO OCUPACIONAL	CANTIDAD	%
FUNCIONARIOS	74	6
PROFESIONALES	786	67
TÉCNICOS	283	24
ASESORES	26	2
TOTAL	1.169	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información de Recursos Humanos

### **2.1.2. Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2014**

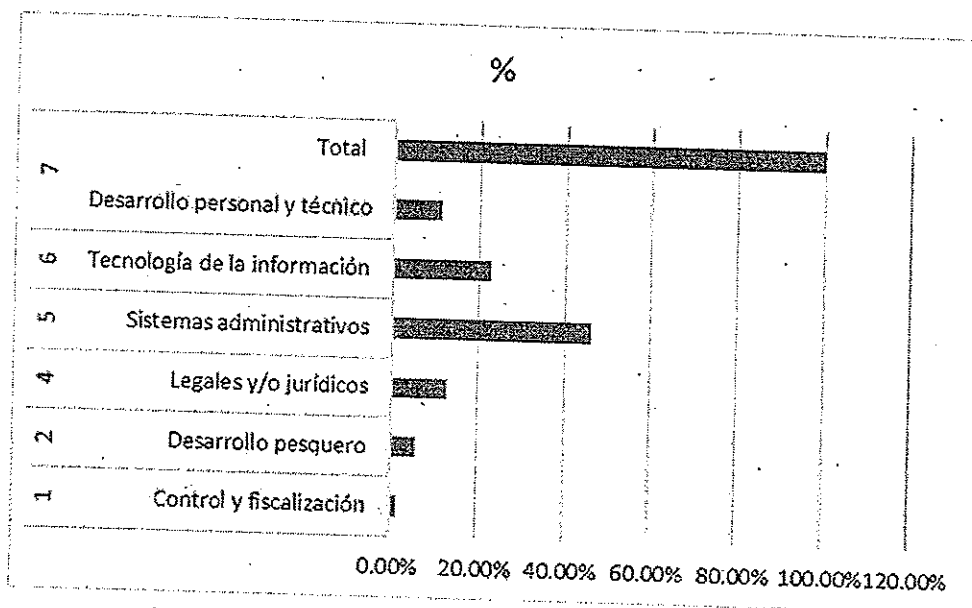
Las acciones de capacitación realizadas en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas 2014, han sido:



Eje	Denominación	Cantidad	Tipo de acción	Horas	Nº partic.	Costo S/.
1	Control y fiscalización	02	Cursos	57	10	5,942
2	Desarrollo pesquero	03	Cursos	161	66	23,100
4	Legal y/o jurídico	05	Cursos	69	127	33,650
		03	Diplomados	290	3	17,000
5	Sistemas administrativos	15	Cursos	541	235	120,550
		5	Diplomados	670	7	38,433
		2	Programas	380	2	13,155
		1	Seminario	20	40	9.800
6	Tecnología de la información	15	Cursos	803	49	89,523
7	Desarrollo personal y técnico	9	Cursos	242	81	43,868
		60		3,233	620	395,021

El desarrollo cubrió seis de los ejes temáticos aprobados en el PDP 2014, habiéndose ejecutado 60 acciones de capacitación entre cursos, seminarios, diplomados y programas, con un total de 3,233 horas lectivas de formación y alcanzando a 620 participantes.

La inversión en capacitación alcanzó los S/. 395,021.00, siendo el eje en el que más se ha invertido el referido a capacitación en sistemas administrativos seguido de las capacitaciones relacionadas a tecnología de la información, como se puede ver en el siguiente gráfico:



**Evaluación:**

Para la evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, se han elaborado indicadores que puedan cuantificar y cualificar el retorno del valor de la capacitación (cierre a diciembre de 2014).

De conformidad con los indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, se fijan las metas siguientes:

Indicador General 1.- Porcentaje de Personal Capacitado

Indicador Específico N° 01

En el Indicador Específico "Número de Acciones de Capacitación programados en el PDP 2014", se propuso 147 acciones de capacitación como meta anual, en base a la demanda de capacitación realizada por las dependencias del Ministerio; sin embargo, se realizaron 60 acciones de capacitación debido a la falta de formalización de los requerimientos por parte de las áreas usuarias y a la disponibilidad limitada de recursos presupuestales, considerando de que la disponibilidad inicial aprobada de S/. 943,860, se otorgó a la Oficina General de Recursos Humanos el monto de S/. 138,127, siendo que S/. 256,894 fue ejecutado con recursos de otras metas presupuestales, con lo cual se logró 41% de las acciones de capacitación:

Indicador	Unidad de medida	Meta Anual	Resultado Dic. 2014
Número de acciones de capacitación programados en el PDP 2014.	Número	147	60

Indicador Específico N° 02

Asimismo, respecto al Indicador Específico "Número de servidores a capacitarse" se obtuvo 620 personas, superando en 55% la meta anual establecida en el PDP 2014 (400 personas). Por tanto se excedió la meta de este indicador:

Indicador	Unidad de medida	Meta Anual	Resultado Dic. 2014
Número de servidores a capacitar	Número	400	620

Indicador General 2.- Evaluación de Desempeño de Personal Capacitado

El Ministerio de la Producción cuenta con 1,108 servidores (a diciembre de 2014), de los cuales, 857 pertenecen al Régimen CAS y 251 al Decreto Legislativo 276.

Indicador Específico N° 01

En consideración al Indicador Específico "Porcentaje de servidores a capacitar en el año", se obtuvo el siguiente resultado:

Indicador	Unidad de medida	Meta Anual		Resultado Dic. 2014	
		%	Cant.	Cantidad	%
Servidores a capacitar	Porcentaje	70	280	620	221



En este indicador, se constata que habiéndose establecido como meta capacitar al menos al 70% de los 400 servidores, se superó la meta anual con un 121% adicional con relación al porcentaje esperado de participación por parte de los servidores.

Indicador Específico N° 02

Asimismo, en el Indicador Específico "Porcentaje de acciones de capacitación a realizarse", se obtuvo el siguiente resultado:

Indicador	Unidad de medida	Meta Anual		Resultado a Dic 2014	
		%	Cant	Cantidad	%
Acciones de capacitación a realizarse	Porcentaje	80	118	60	51

En este indicador, se verifica que de la meta porcentual establecida se ha logrado ejecutar un 51% de las acciones de capacitación.

Indicador Específico N° 03

Del mismo modo, en el Indicador Específico "Porcentaje de servidores evaluados", se obtuvo el siguiente resultado:

Indicador	Unidad de medida	Meta Anual		Resultado a Dic 2014	
		%	Cant	Cant	%
Servidores evaluados	Porcentaje	80	320	585	183

En este indicador, se puede visualizar que de la meta establecida para evaluar 320 servidores capacitados, se han evaluado 585, con lo cual se superó la meta anual con un 83% adicional de servidores evaluados.

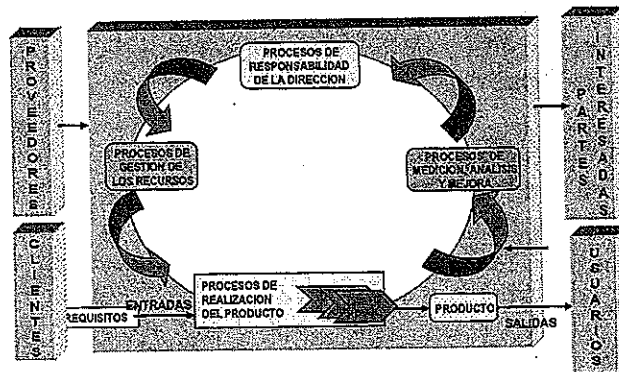
Se precisa, que la evaluación de los participantes en acciones de capacitación, la realiza el director(a) o jefe inmediato mediante un formato otorgado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el cual debe efectuarse dentro de un plazo máximo de 90 días de recibida la capacitación. En tal sentido, este indicador muestra el grado de asimilación de los conocimientos recibidos y de la aplicación práctica en la función que desarrolla en la dependencia donde presta sus servicios.

Indicador General 3.- Mejora de la calidad de los servicios que se brinda al ciudadano

Para el Ministerio de la Producción, la calidad de los servicios que se brinda al ciudadano es trascendente y se configura en el siguiente gráfico:



## MACROPROCESO DE PRODUCE



*"El Ministerio de la Producción es visto como un macroproceso que tiene usuarios, proveedores y partes interesadas"*

Por tanto, lo central es conocer a las partes interesadas y sus expectativas, en la perspectiva del Proceso de Mejora Continua, lo cual se resume en:

### PARTES INTERESADAS

### SUS EXPECTATIVAS

Usuarios	⇒⇒⇒	Productos y servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas
Empleados	⇒⇒⇒	Buscan su desarrollo personal en el Trabajo, su estabilidad y sustento
Alta Dirección	⇒⇒⇒	Diversificación productiva
Proveedores	⇒⇒⇒	Oportunidad continua en el negocio
Sociedad	⇒⇒⇒	Comportamiento responsable

Considerando el numeral 7 del PDP Quinquenal 2012-2016 y numeral 8.5 del PDP Anualizado 2014, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos coordinó con la Oficina General de Atención al Ciudadano, a fin de desarrollar una encuesta cuantitativa y cualitativa, que permita monitorear y evaluar el cumplimiento de la mejora de calidad de los servicios que el Ministerio de la Producción brinda al ciudadano. Para tal efecto, se diseñó y aplicó una encuesta dirigida al usuario final, obteniendo el siguiente resultado:

#### Indicador Especifico N° 01

Para el Indicador Especifico "Porcentaje de Ciudadanos Satisfechos". En consideración a la Política Institucional de Calidad (que inspira al Sistema de Gestión de la Calidad y busca satisfacer plenamente los requerimientos y expectativas de nuestros usuarios),

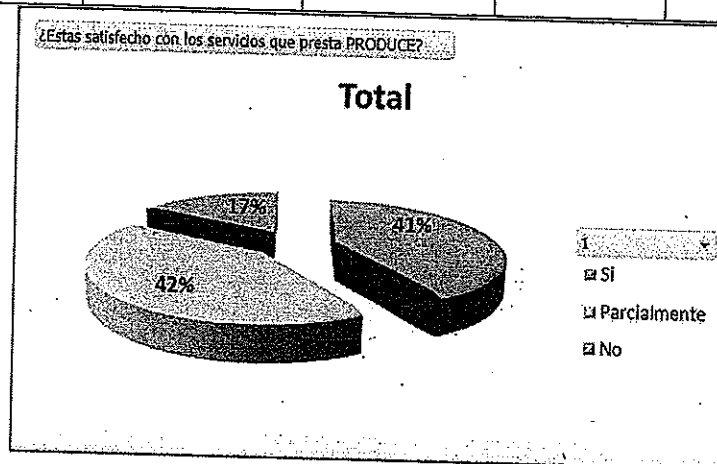


se aplicó una encuesta de satisfacción al usuario entre el 20 y 27 de noviembre 2014, en las localidades de Callao, Ventanilla e Ilo, utilizando el sistema de muestreo con carácter aleatorio, para lo cual se utilizó como referencia el siguiente parámetro de medición:

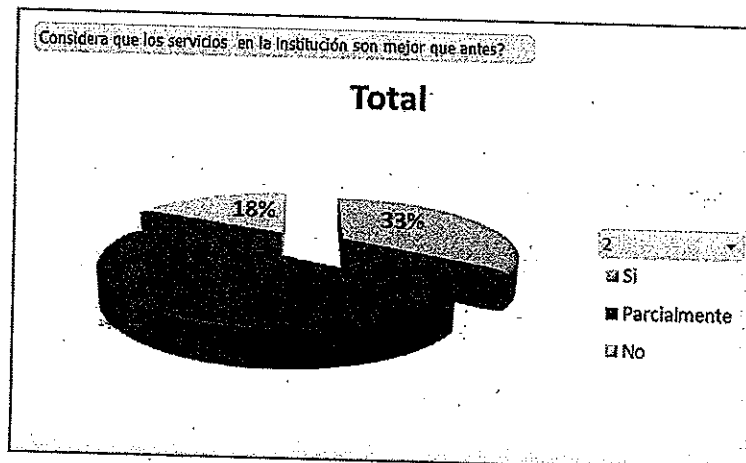
Rango %	Resultado
01-21	Insatisfecho
22-41	Medianamente satisfecho
42-80	Satisfecho
80 a más	Muy satisfecho

Del resultado obtenido, 42% de los usuarios se encuentran satisfechos, se tiene que éste se encuentra en el límite inferior.

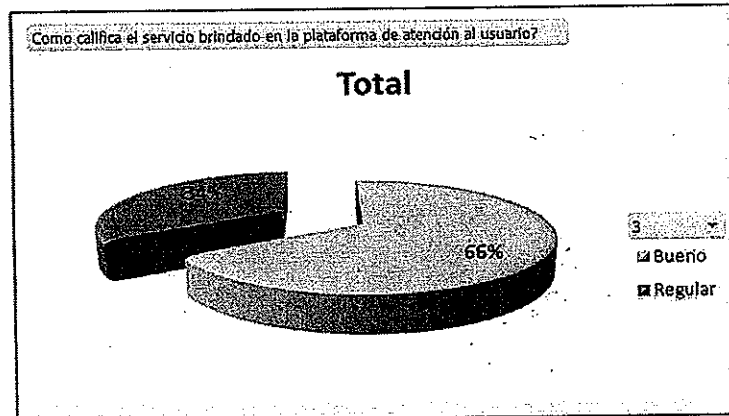
Meta Anual	N° de encuestados	Usuarios Satisfechos	Resultado	Observaciones
80%	200	83	42%	Favorable



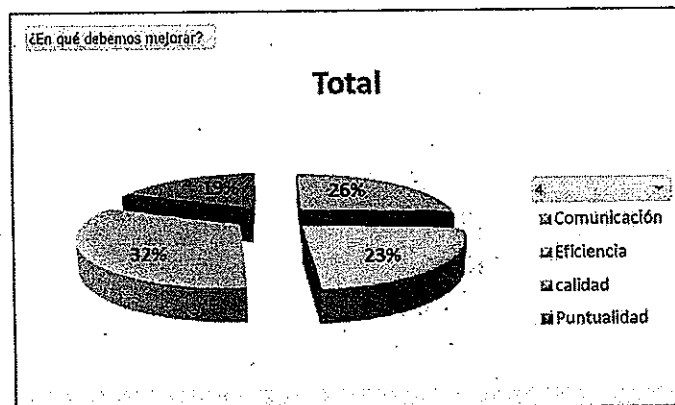
De otro lado, un 41% de los usuarios se encuentran medianamente satisfechos con el servicio, encontrando que el 17% está insatisfecho. Estos resultados representan una oportunidad de mejora en la atención a los usuarios.



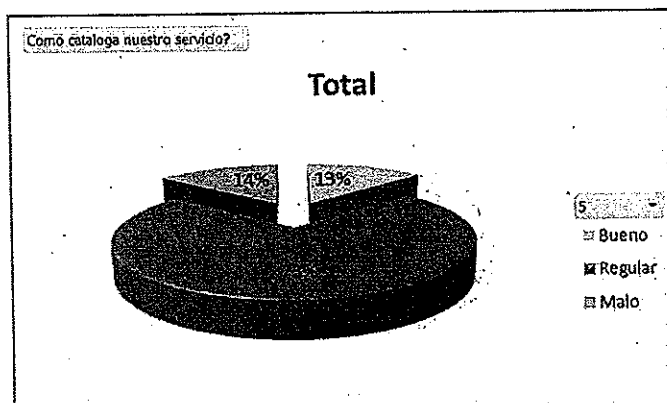
La gráfica muestra que el 49% de los usuarios consideran que los servicios han mejorado con relación a otras oportunidades; mientras un 33% considera que ha mejorado completamente y un 18% considera que no ha mejorado, constituyéndose en un punto de oportunidad de mejora para el ejercicio 2015.



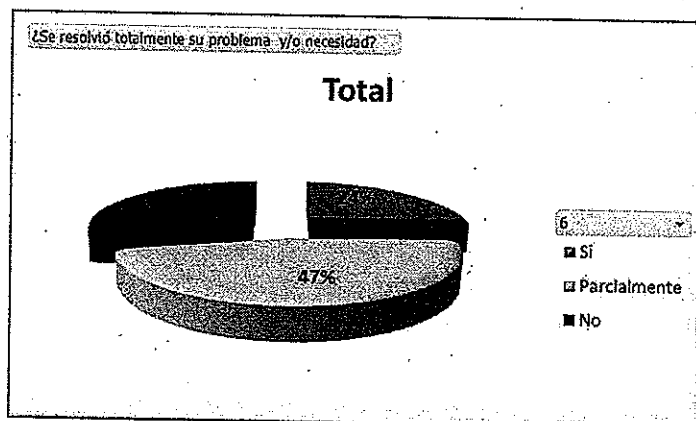
Frente a la tercera pregunta, se visualiza que la atención al usuario brindado por plataforma es una de las fortalezas del Ministerio, con un 66% de aprobación y un 34% que refleja una atención regular.



La cuarta pregunta gráfica los criterios que de acuerdo al usuario debe mejorar el Ministerio de la Producción., obteniendo como resultado que un 32% considera en calidad, un 26% en comunicación, un 23% en eficiencia y 19% en puntualidad.



La quinta pregunta gráfica la percepción general de los usuarios con relación al servicio que brinda el Ministerio, encontrando que el 13% de encuestados consideran el servicio es bueno, un 73% regular y un 14% lo cataloga como malo.



La última pregunta grafica la resolución a la necesidad del usuario frente a un servicio ofrecido por el Ministerio, encontrando que un 24% quedo satisfecho, mientras un 47% resolvió parcialmente su necesidad y un 29% no encontró la solución a su problema.

#### Indicador Específico N° 02

Respecto al Indicador Específico "Porcentaje de disminución de quejas y reclamos". De acuerdo a la información remitida por la Oficina General de Atención al Ciudadano, se puede constatar que las quejas y reclamos de los usuarios en el periodo 2013-2014, han disminuido en un 33%, puesto que en el ejercicio 2013 se recibieron 12 quejas y reclamos, mientras que en el ejercicio 2014 se redujo a 08 quejas y reclamos.

Meta Anual	N° de quejas y reclamos 2013	N° de quejas y reclamos 2014	Resultado	Observaciones
20%	12	08	33%	Se superó la meta

#### Principales Conclusiones del PDP 2014:

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 ha logrado 620 participaciones en 60 acciones de capacitación, con un total de horas de formación de 3,233 y una inversión de S/. 395,021, siendo el eje temático que mayor inversión represento con un 46.06%, el de sistemas administrativos, seguido del relacionado a tecnología de la información con un 22.66%, lo cual representa el compromiso con la mejora continua en los sistemas administrativos y el fortalecimiento de los recursos de tecnología de la información.

Habiéndose aprobado inicialmente un presupuesto para el PDP 2014 de S/. 943,860, se otorgó a la Oficina General de Recursos Humanos un presupuesto de S/. 138,127, habiéndose ejecutado S/. 256,894 con recursos presupuestales de otras dependencias, con lo cual se ha logrado exceder la meta de participación en capacitación en 121% con relación al porcentaje esperado aprobado en el PDP 2014.



Asimismo, con relación al indicador de servidores capacitados que fueron evaluados; se obtuvo como resultado un 83% de evaluaciones adicionales con relación a la proyección de 320, lo cual revela el interés de las jefaturas con relación al impacto de las capacitaciones.

El Indicador N° 03 "Mejora de la calidad de los servicios que se brinda al ciudadano", muestra que en la actualidad los usuarios se encuentran entre satisfechos y medianamente satisfechos, motivados por la demora en la atención de los expedientes administrativos, representando una oportunidad de mejora por parte de los Órganos que atienden dichos expedientes.

De igual modo, el indicador, sobre la atención a quejas y reclamos, se observa una disminución en el Libro de Reclamaciones, de 12 registros en el 2013 a 08 en el 2014, lo cual representa una mejora en la atención de los servicios al ciudadano.

#### Recomendaciones del PDP 2014:

Se han formulado las siguientes recomendaciones:

Utilizar como referencia los indicadores plasmados en el presente informe para fortalecer acciones de capacitación en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas 2015, para la mejora continua de los servicios que brinda el Ministerio de la Producción.

### **2.2.- Alcance del Plan de Desarrollo de Personas 2015**

El Plan de Desarrollo de las Personas - Anual 2015 comprende a todos los servidores al personal bajo el Decreto Legislativo 276, al personal del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo 1057 y profesionales contratados bajo la modalidad de Fondo de Apoyo Gerencial y Personal Altamente Calificado de acuerdo a los procedimientos establecidos en la directiva interna de capacitación.

### **III.- OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**

Con fines de cumplimiento de sus objetivos y funciones, el Ministerio de la Producción - PRODUCE, requiere de manera prioritaria ejecutar acciones de capacitación preventivas, correctivas y de desarrollo de las capacidades de los servidores del Ministerio, así como dotarlos de recursos para su autodesarrollo a través de procesos para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas vinculadas a las necesidades del sector, y que consigan la eficiencia en todo lo que hacen, promuevan su desarrollo personal, mediante el cambio de actitud, que internalicen una actitud mental positiva y asuman adecuados patrones de comportamiento laboral al interior del Ministerio de la Producción - PRODUCE.

#### **3.1.- OBJETIVO GENERAL:**

Promover el desarrollo de las capacidades de las(os) servidoras(es) del Ministerio de la Producción, a fin de garantizar el logro de los objetivos estratégicos.

#### **3.2. Objetivos Específicos:**

- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y colectiva del rendimiento acorde con los objetivos de la Institución.



- Promover el compromiso e identificación del personal, con incidencia en las metas operativas de los Órganos a los que pertenecen.
- Propiciar la mayor cobertura posible de capacitación para las y los trabajadoras(es) del Ministerio y coordinar la transferencia o difusión de los aprendizajes hacia otros miembros de la institución.
- Fortalecer la cultura y comportamiento organizacional basada en valores, de acuerdo al Código de Ética de la Función Pública.
- Fortalecer las competencias de las y los trabajadoras(es), en materias claves tales como Gestión Pública, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
- Desarrollar en las y los trabajadoras(es) del Ministerio de la Producción, capacidades para focalizarse en resultados y para el trabajo con equipos transfuncionales de alto desempeño.

#### **IV.-EVALUACION**

##### **4.1.- EVALUACION DIAGNÓSTICA**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Producción - PRODUCE, propuesto para el periodo 2015, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR, para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado y se sustenta en seis estudios realizados el 2014, que sirvieron para el levantamiento de las necesidades de capacitación aplicado a Directores de Oficinas Generales/Direcciones Generales, Directores de Oficina/Direcciones de Línea y a las(os) Trabajadoras(es) del Ministerio, que se adjuntan en el presente Plan y que permitieron dar mayor alineamiento a las necesidades del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de la Producción.

##### **4.1.1.- Evaluación de Necesidades de Capacitación**

Las necesidades y brechas de desarrollo de competencias para el Ministerio de la Producción se han identificado considerando las perspectivas siguientes:

- a) El análisis de las competencias y responsabilidades que el ministerio tiene que cumplir en sus áreas funcionales: Pesquería, Mype e Industria y Gestión Institucional.
- b) La identificación a través de un proceso deductivo de las actividades que deben desarrollarse para cerrar las brechas de capacitación;
- c) Los resultados de las encuestas requeridas a las(os) servidoras(es); y
- d) Los resultados que presentan el estudio de Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Liderazgo, Satisfacción del Usuario y Percepciones de los Directivos.

A continuación presentamos los resultados referidos a competencias y actividades por áreas funcionales:

#### **AREAS FUNCIONALES**

Considerando las funciones diferenciales que tiene el Ministerio de la Producción se puede identificar, básicamente, cuatro áreas funcionales. Dichas áreas funcionales, según la normatividad vigente son: Despacho Ministerial a cargo de la integración y las políticas institucionales, Pesquería, MYPE e Industria y Administración Interna (Secretaría General).

### a) Área Funcional de Pesquería

Es el área funcional relacionada con todos los recursos de origen hidrobiológico contenidos en las aguas marinas jurisdiccionales, ríos, lagos y otras fuentes hídricas del territorio nacional.

Tiene responsabilidades en materias de ordenamiento y desarrollo pesquero, pesquería de mayor y menor escala, acuicultura de mayor y menor escala, a nivel nacional y sectorial, le corresponde velar por el aprovechamiento sostenible de los recursos hidrobiológicos y su impacto favorable en el medio económico, social y ambiental y ejercer la representación del Perú ante las organizaciones internacionales de pesquería.

Se ocupa de la investigación científica y tecnológica del sector pesquería; así como de las condiciones ecológicas de su hábitat; los medios para su conservación y explotación, la calidad, higiene y sanidad de los productos de procedencia acuática; la infraestructura pesquera, así como los servicios adicionales y complementarios para la realización de las actividades extractivas, acuícola y del proceso pesquero en general.

A través de un proceso de análisis inductivo, determinamos las necesidades de capacitación siguientes:

<b>NECESIDAD DE CAPACITACIÓN</b>
1. Legislación sobre extracción y procesamiento pesquero
2. Diseño y Formulación de Normas
3. Potencial acuícola en el Perú
4. Diseño y Formulación de Proyectos y programas de promoción a la explotación acuícola.
5. Sanidad acuícola.
6. Técnicas de capacitación y promoción de pesca artesanal
7. Buenas prácticas pesqueras.

### b) Área Funcional de PYME e Industria.

Le corresponde responsabilidades en materia de normalización industrial, ordenamiento de productos fiscalizados, promoción y fomento de la actividad industrial, cooperativas. MYPES y comercio interno.

Es la encargada de proponer, ejecutar y supervisar, en el ámbito nacional y macroregional los objetivos, políticas y estrategias orientadas al desarrollo y crecimiento de la industria o empresas, que realicen actividades de industrialización, procesamiento y manufactura, velando por la protección del ambiente y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales que propicien la mejora de la productividad y competitividad y promuevan la cultura de la normalización. Es la encargada de formular, coordinar, promover, evaluar y supervisar la aplicación de la política nacional y la normatividad legal y técnica en materia de micro y pequeña empresa y cooperativas. Le compete además, promover la asociatividad y las



alianzas con entidades públicas o privadas, así como conducir, supervisar y actualizar el Registro Nacional de Asociaciones de micro y pequeñas empresas.

A través de un proceso de análisis inductivo, determinamos las necesidades de capacitación siguientes:

<b>NECESIDAD DE CAPACITACIÓN</b>
1. Relaciones Interinstitucionales y negociación
2. La cooperación técnica nacional e internacional en industria
3. Diseño de Políticas Públicas
4. Formulación de planes de mediano y largo plazo
5. Problemática de la estadística industrial
6. Formulación de programas y proyectos de desarrollo
7. Sistemas de comunicación y promoción social
8. Redacción de Informes técnicos
9. Formulación de normas en materia de industria y PYMES
10. Desarrollo de políticas de diversificación productiva
11. Diseño y formulación y propuesta de normas
12. Redacción de Informes Técnicos
13. Diseño de estrategias para promover la inversión privada
14. Gestión de programas y proyectos
15. Indicadores de Gestión y Competitividad

**c) Área Funcional de Administración Interna (Secretaría General)**

Es el área encargada de formular, dirigir, orientar, ejecutar, supervisar y evaluar por encargo y en coordinación con el Ministro, las acciones de carácter técnico administrativo del Sector y las que corresponden a la de los Órganos de Apoyo y de Asesoramiento del Ministerio. Es también la encargada de asistir al Ministro en los aspectos administrativos, de Defensa Nacional, de Defensa Civil, de Comunicación Social, de Relaciones Públicas y de Gestión Documentaria. A través de un proceso de análisis inductivo, determinamos las necesidades de capacitación siguientes:

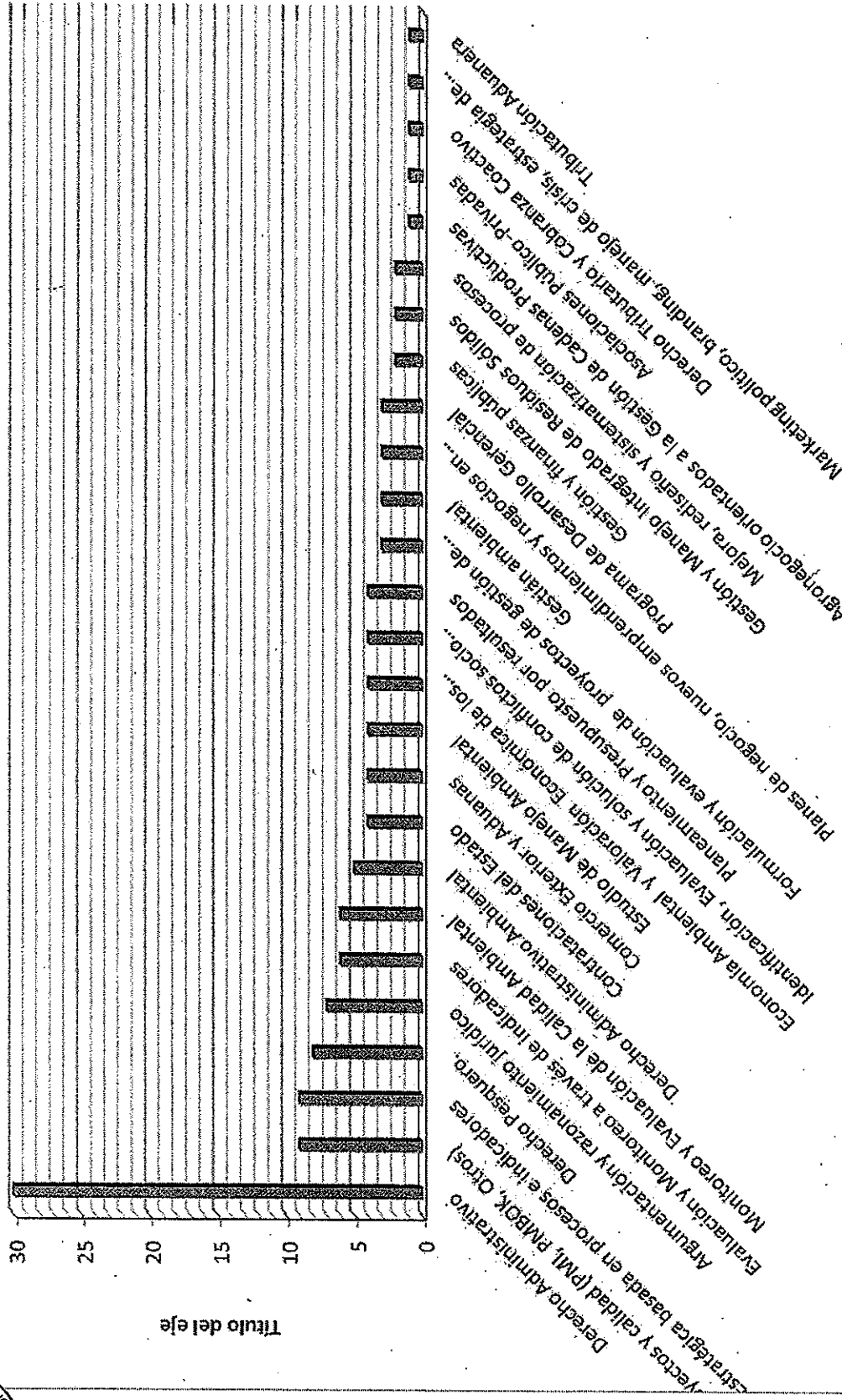
<b>NECESIDAD DE CAPACITACIÓN</b>
1. Elaboración de Planes de mediano y largo plazo
2. Elaboración de Instrumentos de Gestión organizacional
3. Organización del trabajo por procesos
4. Diseño de un sistema de información gerencial
5. Cooperación técnica Internacional
6. Indicadores de Gestión y Competitividad
7. Ley 27444 Ley del Procedimiento Sistema Administrativo General aplicado a la problemática del Ministerio de la Producción
8. Sistema de Trámite Documentario Automatizado
9. Ley 27444 Ley del Procedimiento Sistema Administrativo General y los procedimientos que involucran intervención interinstitucional
10. Descentralización
11. Formulación de Políticas Públicas
12. Formulación y propuesta de normas
13. Sistema Integrado de Gestión Administrativa
14. Mantenimiento y conservación de equipos informáticos



El Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Ministerio de la Producción, forma parte de una visión integral de análisis de medición de brechas competitivas a nivel institucional y a la demanda de las necesidades de capacitación por cada Oficina General/ Direcciones Generales en función a sus objetivos estratégicos, lo que contribuirá a acortar las brechas, fortalecer e incrementar la productividad de los servidores para el cumplimiento de fines y la mejora atención a los ciudadanos. Mediante memorando múltiple del 04/12/2014, se solicitó a las diferentes Oficinas Generales/Direcciones Generales del Ministerio de la Producción, las demandas de capacitación para la Formulación del Plan de Desarrollo de las Personas 2015, recibiendo en respuesta, los requerimientos de necesidades de capacitación que a continuación se indica:





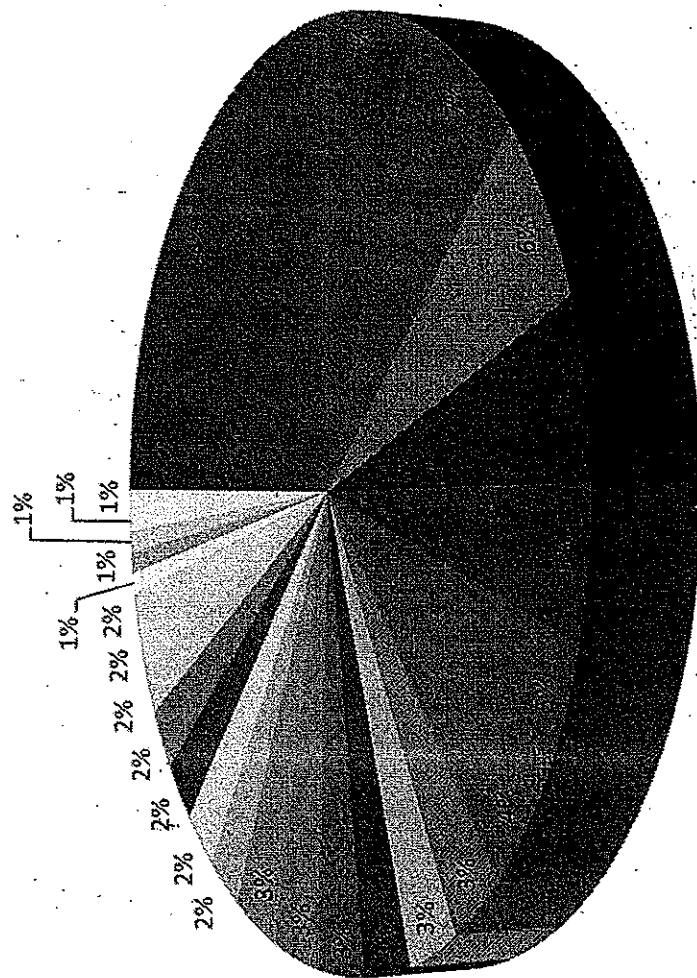


■ N° PARTICIPANTES

CURSOS CON MAYOR DEMANDA

## Diplomados solicitados en el 2015

- Derecho Administrativo
- Gerencia de proyectos y calidad (PMI, PMBOK, Otros)
- Gestión Estratégica basada en procesos e indicadores
- Derecho Pesquero.
- Argumentación y razonamiento jurídico
- Evaluación y Monitoreo a través de indicadores
- Monitoreo y Evaluación de la Calidad Ambiental
- Derecho Administrativo Ambiental
- Contrataciones del Estado
- Comercio Exterior y Aduanas
- Estudio de Manejo Ambiental



#### **4.1.2.- Estudio de Clima Organizacional 2014:**

En el año 2014, se llevaron a cabo varias evaluaciones con la finalidad de retroalimentar el Plan de Desarrollo de las Personas en el Ministerio de la Producción. El estudio sobre Clima Organizacional presentó aportes interesantes en relación a la percepción de los trabajadores sobre las relaciones de trabajos.

Los resultados del Estudio de Clima Organizacional han servido para identificar las necesidades de desarrollo de competencia "blandas", vinculadas a la dirección y orientación del comportamiento humano en la organización.

Las Estrategias de Intervención sugeridas para mantener un buen Clima Organizacional entre los Directivos del Ministerio de la Producción fueron las siguientes:

- 1.-Programa de Coaching Directivo
- 2.-Curso de Formación de Formadores

Involucramiento Laboral:

- 1.- Curso de ética y Compromiso Organizacional
- 2.- Curso de Identidad Corporativa

Las Estrategias de Intervención a emplear para retroalimentar la variable realización personal propuestas por los servidores del ministerio son las siguientes:

- 1.- Curso Coaching con PNL
- 2.- Curso Desarrollo de la Autoestima
- 3.- Curso Motivación intrínseca

Para reforzar la variable condiciones laborales, las estrategias de intervención a implementar son las siguientes:

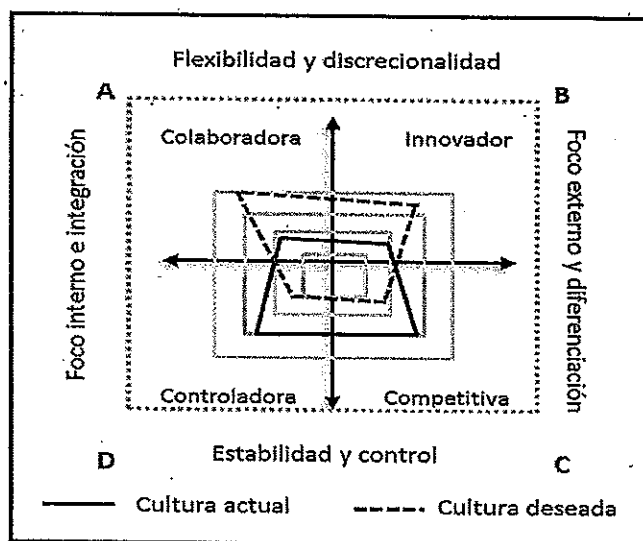
- 1.-Programa de Mejora de la Calidad de Vida
- 2.-Programa de Manejo del Estrés Laboral
- 3.-Programa de Bienestar y Salud en el trabajo
- 4.-Curso Mejora de los Canales de Comunicación.



#### 4.1.3.- Estudio de Cultura Organizacional:

Se ha realizado un Estudio de Cultura Organizacional, aplicado a las(os) trabajadoras(es) del Ministerio de la Producción, el mismo que utilizó una metodología Mixta. La primera metodología utilizada es dura, consistente en el Test de Cameron, que identifica cuatro tipos de Cultura, a saber:

- ✓ A, para la Cultura Colaboradora
- ✓ B, para la Cultura Innovadora
- ✓ C, para la Cultura Competitiva
- ✓ D, para la Cultura Controladora.

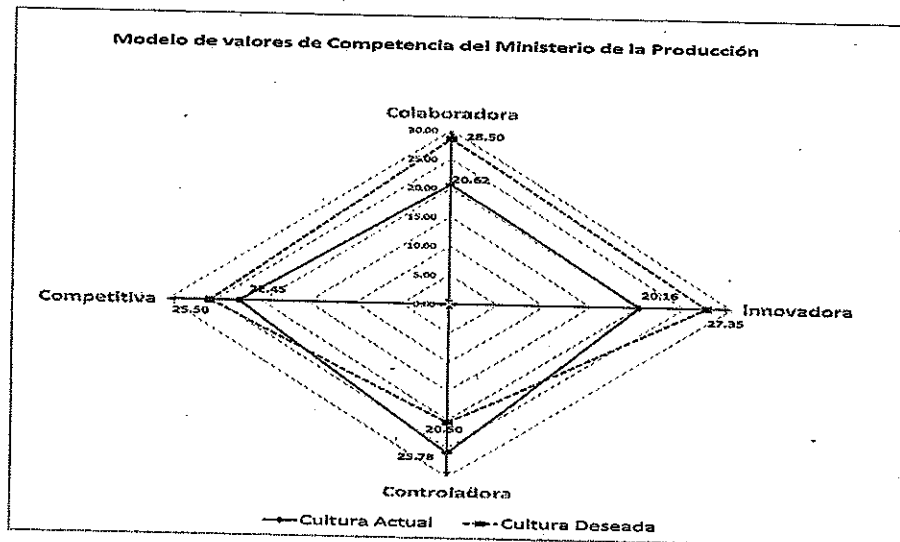


La segunda metodología, consistió en métodos blandos, para medir valores, relaciones humanas, percepciones del Ministerio de parte de los trabajadores, aplicación de Focus Group, con carácter de aleatorios y Observación de Comportamientos por las instalaciones del Ministerio y sus Sedes principales. Como productos del mismo, se ha conseguido tres aplicativos informáticos para la Evaluación de la Cultura Organizacional en el Ministerio, constituyéndose de esa manera en el Primer Ministerio que realiza un estudio de este tipo en el Perú.

La Fórmula matemática empleada para la Medición de la Cultura Organizacional, fue:

Respuesta Pregunta	Colaboradora	Innovadora	Controladora	Competitiva
1	17.56	18.86	31.29	23.48
2	17.04	20.34	30.63	21.66
3	22.10	20.54	27.01	18.92
4	20.47	22.98	21.67	23.39
5	25.33	19.64	25.34	17.64
6	21.22	18.57	18.70	29.62
ACTUAL	20.62	20.16	25.78	22.45
DESEADA	28.50	27.35	20.50	25.50

El resultado final, aplicando la metodología mixta, refleja que la Cultura del Ministerio de la Producción-PRODUCE, es Mixta, con mayor énfasis en Cultura Controladora y en segundo lugar Competitiva. Tiene también algunas características de la Cultura Colaboradora e Innovadora, pero en menor intensidad.



#### Como Cultura Controladora:

- Es muy formal y estructurada. Se regula en base a procedimientos, los mismos que determinan lo que tienen que hacer los trabajadores.
- Los líderes se desenvuelven como buenos coordinadores y organizadores y se orientan a la búsqueda de la eficiencia. Las Reglas formales y las Políticas, son las que mantienen unida la institución.
- A largo plazo, persigue la estabilidad y el desempeño con eficiencia y que las operaciones fluyan ágilmente. El éxito está definido en términos de entrega dependiente, agendas ordenadas y bajos costos. El manejo de los empleados es concerniente al aseguramiento de empleo y un ambiente predecible.

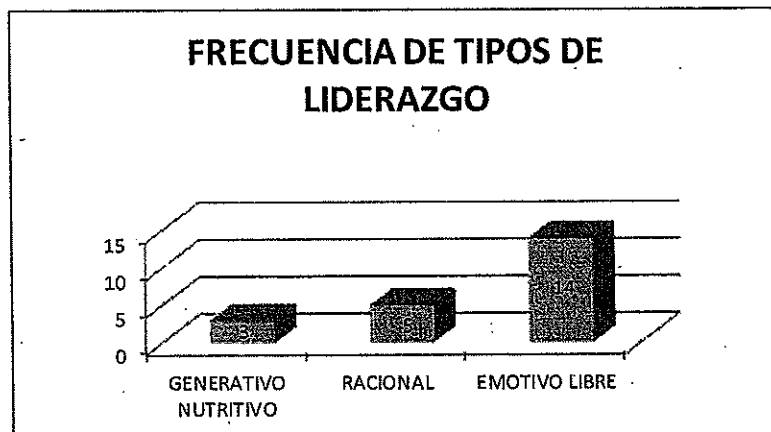
#### Como Cultura Competitiva:

- Es una organización orientada a resultados, cuya mayor preocupación es lograr que el trabajo se realice.
- Se interesa por lograr que los trabajadores sean competitivos y orientados al logro.
- Los Líderes son fuertes, productores y competidores, son duros y demandantes.
- Lo que mantiene unida a la organización, es el énfasis en ganar.
- Reputación y éxito, son preocupaciones comunes en la institución.
- El estilo organizacional, es la alta competitividad.
- El enfoque a largo plazo está en acciones competitivas y el logro de metas/objetivos medibles.

#### 4.1.4.- Estudio de Liderazgo:

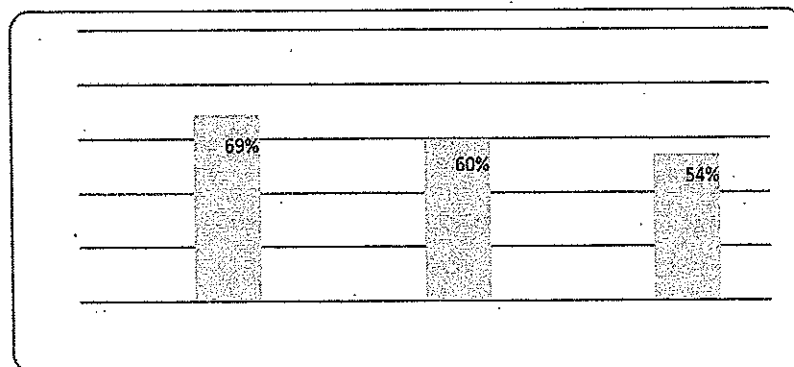
Se realizó un estudio de Tipos de Liderazgo, a los Directivos y Trabajadores del Ministerio de la Producción, el mismo que tuvo la modalidad de encuesta anónima colgada en la intranet del Ministerio para los trabajadores y encuesta física aplicada a los Directivos del Ministerio de la Producción.

Frecuencia de Tipos de Liderazgo predominantes en los Directivos del Ministerio de la Producción



El Estilo de Liderazgo predominante en los Directivos del Ministerio de la Producción, ha sido el Estilo de Liderazgo Emotivo Libre. Catorce Directivos presentan este estilo de Liderazgo. Cinco Directivos poseen el Estilo de Liderazgo Racional y 3 Directivos el Estilo Generativo Punitivo.

Índice de Satisfacción laboral de acuerdo al Estilo de Liderazgo



Se ha encontrado una estrecha relación, entre el Índice de Satisfacción laboral con el Estilo de Liderazgo.

De acuerdo a este análisis se ha podido identificar que los ejecutivos con Estilo de Liderazgo Emotivo Libre, presentan un índice de satisfacción laboral más alto, 69%, en comparación con los estilos Generativo Nutritivo con 60% y el estilo racional con 54%.

#### 4.1.5.- Estudio de Satisfacción del Usuario

Se ha realizado Estudio de Satisfacción del Usuario, el mismo que ha arrojado el repertorio de conductas deseables que los usuarios esperan encontrar en las(os) trabajadoras(es) que los atienden en los principales Centros de Atención del Ministerio de la Producción y el Perfil del (la) trabajador(a) de dichos centros.

#### 4.1.6.-Estudio de Percepciones

La metodología empleada en el Estudio de Percepciones, fue de carácter prospectivo y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a los Directivos del Ministerio de la Producción, con el fin de obtener datos confiables y válidos.

Para el caso, se solicitó la nómina de los Directivos del Ministerio de la Producción - PRODUCE a la Oficina General de Recursos Humanos, habiéndose contabilizado un total de 38 Directivos. Se ha procesado un total de 22 encuestas, de las cuales se puso especial cuidado en las instrucciones y en que todas fueran llenadas en su totalidad.

El sistema de valuación utilizado es la escala de clasificación de los Sistemas de Gestión de Rensis Likert. Mediante esta escala, el trabajador manifiesta la percepción que tiene, en el momento de llenar la encuesta, sobre Plan de Desarrollo de las Personas que emplea el Ministerio de la Producción - PRODUCE. La escala, está constituida por 20 ítems y sus correspondientes puntajes numéricos, los cuales constituyen una escala valorativa del 1 al 10.

Para la aplicación, se agrupó en pares adyacentes los puntajes, obteniendo una escala del 1 al 5 considerando los siguientes valores como válidos para el análisis.

1	TOTALMENTE EN DESACUERDO
2	EN DESACUERDO
3	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO
4	DEACUERDO
5	TOTALMENTE DEACUERDO

Así mismo se agrupó los 20 ítems en 4 grupos los cuales guardaron características comunes, las agrupaciones se basaron en las siguientes descripciones:

En el Ministerio de la Producción se ha aplicado, una encuesta de percepciones respecto al Plan de Desarrollo de Personas – PDP, a 22 Directivos.

Siendo los resultados los siguientes:



Tabla N° 1: Resultados por ítem

Individuo	P1	P2	P3	P5	P6	P7	P8	P9	P11	P12	P19	P20	TOTAL
D1	5	9	9	8	6	6	5	5	4	4	9	9	6.583
D2	9	9	9	10	8	9	9	8	8	9	9	9	8.833
D3	4	9	9	8	6	6	4	4	5	5	8	9	6.417
D4	7	7	8	9	7	7	7	7	8	8	7	9	7.583
D5	6	7	5	7	6	7	6	6	8	7	7	6	6.500
D6	9	8	8	9	8	9	9	6	8	8	6	8	8.000
D7	4	8	10	9	9	10	9	9	10	9	9	10	8.833
D8	6	7	9	9	8	10	10	9	9	9	9	10	8.750
D9	7	7	7	9	7	7	7	8	9	8	9	9	7.833
D10	8	9	9	10	9	6	7	4	5	5	8	9	7.417
D11	9	9	9	9	9	7	8	8	9	5	8	10	8.333
D12	3	3	3	3	2	5	5	3	6	4	3	7	3.917
D13	6	4	5	5	5	8	8	5	5	5	5	10	5.917
D14	3	5	7	8	8	2	1	5	4	4	3	10	5.000
D15	4	3	5	5	3	5	8	5	6	5	4	3	4.667
D16	5	9	9	9	6	4	5	5	9	7	9	10	7.250
D17	1	2	2	3	2	8	9	6	2	3	4	10	4.333
D18	8	8	9	9	7	3	3	2	8	8	8	10	6.917
D19	5	5	9	8	8	10	10	5	5	5	5	10	7.083
D20	8	8	9	9	8	9	9	8	9	8	8	9	8.500
D21	10	9	9	8	8	9	9	8	8	8	9	10	8.750
D22	6	8	8	8	6	7	7	7	8	7	8	8	7.333
Promedio	6.045	6.955	7.591	7.818	6.636	7.000	7.045	6.045	6.955	6.409	7.045	8.864	

Conforme a los resultados, que se pueden observar en la Tabla N°1, la opinión de la muestra da como resultado un nivel de **RANGO ACEPTABLE**.

Como resultado del análisis realizado, se ha podido advertir que hay aspectos que se deben mejorar, a corto plazo, por ser determinantes para el desarrollo, evolución y cumplimiento de planes y objetivos que tiene actualmente el Ministerio de la Producción.

A continuación, se detalla cada punto evaluado.

**Organizacional.**- Que piensan los encuestado de acuerdo a la forma de gestión que lleva la Organización (Altos directivos de la organización).

**Personal.**- Como se siente el encuestado sobre su futuro y posibilidad de línea de carrear en la Organización.

**Área.**- Que opinan los encuestados con respecto a su área de trabajo.

**Ley.**- Que opinan los encuestados con respecto a la inclusión de la Ley No 30057, Ley del Servicio Civil.

#### 4.1.7.- Programas de Capacitación

El Plan de capacitación se formula considerando cuatro programas diferenciados, del cual de acuerdo al presupuesto aprobado y a la oferta académica se tomaran en cuenta





preferentemente las allí señaladas, pudiéndose tomar en consideración otras que por interés institucional y la oferta existente deba tomarse en cuenta:

**Programa para la Alta Gerencia:**

Comprende acciones de capacitación para la Alta Dirección y funcionarios.

- Mejora, rediseño y sistematización de procesos
- Evaluación y Monitoreo a través de Indicadores
- Planeamiento y Presupuesto por Resultados
- Gestión y Finanzas Públicas
- Sistemas de Gestión de la Calidad
- Gestión por Resultados
- Gestión Pública
- Formación de Formadores
- Desarrollo Gerencial
- Coaching Directivo

**Programa para el Apoyo Interno:**

Comprende acciones de capacitación dirigidas principalmente al personal que labora en los órganos de apoyo y asesoramiento.

- Argumentación y Razonamiento Jurídico
- Contrataciones del Estado
- Formulación de Instrumentos de Gestión
- Sistemas Administrativos
- Gestión Documentaria y Archivos
- Tecnología de la información
- SIAF, SIGA y SEACE.
- Manejo defensivo para conductores.

**Programa para la Gestión Sectorial:**

Comprende actividades centradas en el personal de los Órganos de Línea del Ministerio.

- Derecho Tributario
- Asociaciones Público Privadas
- Gestión Ambiental
- Planes de Negocio, nuevos emprendimientos y negocios
- Gestión y Finanzas Públicas
- Gestión y Manejo integrado de Residuos Sólidos
- Agronegocios orientados a la Gestión de Cadenas Productivas
- Monitoreo y Evaluación de la Calidad Ambiental
- Derecho Administrativo Ambiental
- Estudio del Manejo Ambiental
- Economía Ambiental y valoración económica de servicios económicos
- Identificación, evaluación y solución de conflictos socio-ambientales
- Comercio Exterior y Aduanas
- Derecho Pesquero
- Formulación y evaluación de proyectos de gestión de cooperación internacional
- Marketing Político, branding, manejo de crisis
- Buenas prácticas pesqueras
- Fomento y Formalización de MYPES



### Programa para el Apoyo Transversal:

Comprende actividades de refuerzo para todo el personal del Ministerio.

- Derecho Administrativo
- Ética en la Función Pública
- Transparencia y Corrupción
- Formación de Facilitadores
- Mejora del Servicio al Cliente
- Relaciones Interpersonales
- Inteligencia Emocional con Enfoque de Género
- Redacción y Ortografía
- Actualización en Ofimática
- Informática avanzada
- Trabajo en Equipo
- Orientación a Resultados
- Comunicación efectiva

### 4.1.8.- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2015 se evaluará a través de los siguientes indicadores:

1.- % DE SERVIDORES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	
<b>FORMULA</b>	<b>(Servidores capacitados / Total de servidores ) x 100</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación de acuerdo a la Ley N° 30220, Ley Universitaria.

2.- HORAS DE CAPACITACIÓN POR SERVIDOR CAPACITADO	
<b>FORMULA</b>	<b>Total de Horas de Capacitación / N° de Servidores Capacitados</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Estimar el número de horas de capacitación recibidas por servidor beneficiario de capacitación.

3.- EFICIENCIA DE LA CAPACITACIÓN	
<b>FORMULA</b>	<b>Presupuesto ejecutado en capacitación / N° de servidores capacitados</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación.

#### 4 - EFICACIA DE LA CAPACITACION

<b>FORMULA</b>	<b>Nº de actividades asignadas en el POI / Nº de actividades cumplidas del POI.</b>
<b>PROPÓSITO</b>	Medir como el plan ha contribuido al cumplimiento de metas del ministerio.

Además, el (la) Director(a) General de la Oficina General de Recursos Humanos remitirá un informe trimestral sobre el total de acciones de capacitación llevadas a cabo, así como el total de la inversión realizada en capacitación en nuevos soles al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

Asimismo, la Oficina General de Recursos Humanos deberá elaborar un informe final anual, el que deberá contener lo siguiente:

Acciones de capacitación ejecutadas con el detalle de los beneficiarios de la capacitación por género, rangos de edad, régimen laboral a la que pertenece, división funcional a la que pertenece (DM, DVP, DVMYPE-I o SG), programa al que es parte la actividad de capacitación; fechas de realización, lugar de ejecución, y tiempo de duración en horas.

#### V.- PRESUPUESTO

El Plan 2015, tiene un presupuesto de S/ 500,000.00 Nuevos Soles, el que esta desagregado de la siguiente forma:

DESCRIPCIÓN	S/.
Programa para la Alta Gerencia. Comprende una acción de capacitación	S/ 175,000
Programa para el Apoyo Interno. Comprende 8 acciones de capacitación	S/ 91,200
Programa para la Gestión Sectorial Comprende 6 acciones de capacitación	S/ 68,800
Programa para el Apoyo Transversal Comprende 8 acciones de capacitación	S/ 91,200
Actividades externas. Comprende 12 acciones de capacitación externa	S/ 74,200
<b>TOTAL</b>	<b>S/ 500,000</b>

