



PERÚ

Ministerio de la Producción

Secretaría General

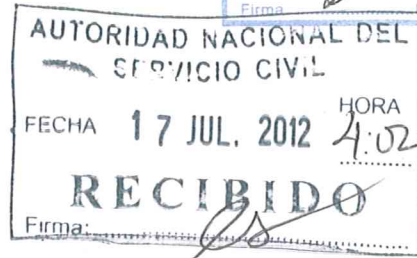
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"



San Isidro, 17 JUL 2012

OFICIO N° 782 - 2012 - PRODUCE/SG

Señor
MARCELO CEDAMANOS RODRIGUEZ
Gerente General
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Presente.-



0029047-602/66

Referencia : Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle al presente el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 204-2012-PRODUCE de fecha 08 de mayo de 2012; el mismo que se hizo llegar vía correo electrónico en fecha 09 de mayo del presente año, para su conocimiento y fines pertinentes.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,



Olga C. Combe Jeanneau
OLGA C. COMBE JEANNEAU
Secretaria General

Agustín Arce

De: Agustín Arce [aarce@produce.gob.pe]
Enviado el: Miércoles, 09 de Mayo de 2012 06:31 p.m.
Para: 'pdp@servir.gob.pe'
Asunto: R.M. Nº 204-2012-PRODUCE.
Datos adjuntos: img-509182609-0001.pdf

De acuerdo a lo indicado en el artículo 3º de la R.M. Nº 204-2012-PRODUCE se remite el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2012 - 2116 del Ministerio de la

Producción.
Atte.
Agustín Arce
Encargado de los Dispositivos Legales
Secretaría General

-----Mensaje original-----

De: Workcentre 7346 [mailto:WC_7346_SG@produce.gob.pe]
Enviado el: Miércoles, 09 de Mayo de 2012 06:26 p.m.

Para: aarce@produce.gob.pe
Asunto: Scan from a Xerox Workcentre

Please open the attached document. It was scanned and sent to you using a Xerox Workcentre.

Number of Images: 30
Attachment File Type: PDF

Device Name: Workcentre 7346
Device Location:

For more information on Xerox products and solutions, please visit <http://www.xerox.com/>



Resolución Ministerial

No. 204-2012-PRODUCE

LIMA, 08 DE mayo DE 2012

VISTOS:

El Memorandum N° 0412-2012-PRODUCE/SG de Secretaría General, el Acta N° 007-2012-PRODUCE del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de la Producción, y el Informe N° 47-2012-PRODUCE/OGAJ-emolero de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece, las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

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, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, con vigencia de cinco años y que será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 149-2011-PRODUCE se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de la Producción;



Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, el cual es necesario aprobar;

Que, el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", señala que el PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento, a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe;

Que, estando al documento de vistos, corresponde emitir el acto de administración que formalice la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción;

Con el visado de la Secretaría General, de las Oficina General de Planificación y Presupuesto, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y la Oficina de Recursos Humanos, y;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", y el Decreto Supremo N° 010-2006-PRODUCE que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Publicar en el Portal Institucional del Ministerio de la Producción (www.produce.gob.pe) el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, y la respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.

JOSE URQUIZO MAGGIA
Ministro de la Producción





PERÚ

Ministerio de la Producción

Secretaría General

156-66

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Lima, 15 de mayo del 2012.

Oficio N° 0496 -2012-PRODUCE/SG

Señor

MARCELO CEDAMANOS RODRIGUEZ

Gerente General

Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR

Presente.-

RB-0019846-202
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
CHA 24 MAYO 2012
RECIBIDO
Firma: [Signature]

Asunto : Remite copia de Dispositivo Legal

Anexo : R.M. N° 204-2012-PRODUCE

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
GERENCIA GENERAL
24 MAY 2012
RECIBIDO
Firma: [Signature] Hora: [Signature]

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle en anexo copia fedateada del Dispositivo Legal del Ministerio de la Producción, para su conocimiento y fines pertinentes.

Adicionalmente a ello, se alcanzó copia del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

La ocasión es propicia para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



[Signature]

PEDRO PRADO PRADO
Secretario General

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MESA DE ENLACE
FOLIO : 16

THE NATIONAL ARCHIVES
COLLECTIONS DIVISION

100-10710-200
100-10710-200
2 MAY 2015

100-10710-200
100-10710-200

100-10710-200
100-10710-200

100-10710-200
100-10710-200

100-10710-200
100-10710-200



100-10710-200
100-10710-200

100-10710-200
100-10710-200



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Registro N° 1310
 Fecha 10 MAYO 2012
 GINA PINEDO DELGADO
 FEDATARIO
 R.M. N° 413-2009-PRODUCE

Resolución Ministerial

No. 204-2012-PRODUCE

LIMA, 08 DE mayo DE 2012

VISTOS:

El Memorandum N° 0412-2012-PRODUCE/SG de Secretaría General, el Acta N° 007-2012-PRODUCE del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de la Producción, y el Informe N° 47-2012-PRODUCE/OGAJ-emolero de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece, las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

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, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, con vigencia de cinco años y que será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 149-2011-PRODUCE se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de la Producción;



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha

10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO

FEDATARIO

R.M. N° 413-2009-PRODUCE



Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, el cual es necesario aprobar;

Que, el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", señala que el PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento, a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe;

Que, estando al documento de vistos, corresponde emitir el acto de administración que formalice la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción;

Con el visado de la Secretaría General, de las Oficina General de Planificación y Presupuesto, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y la Oficina de Recursos Humanos, y;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", y el Decreto Supremo N° 010-2006-PRODUCE que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, y sus modificatorias;


SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Publicar en el Portal Institucional del Ministerio de la Producción (www.produce.gob.pe) el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, y la respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 del Ministerio de la Producción, a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.


JOSÉ URQUIZA MAGGIA
Ministro de la Producción



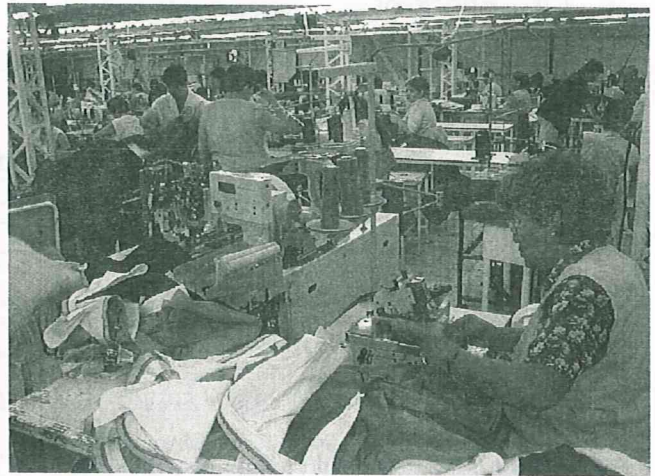


PERÚ

Ministerio
de la Producción

PDP QUINQUENAL

2012-2016



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Abril 2012



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad
 "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Registro N° 1310
 Fecha 10 MAYO 2012



GINA PINEDO DELGADO
 FEDATARIO
 R.M. N° 413-2009-PRODUCE

ÍNDICE

PRESENTACION

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	3
1.1 Rol Estratégico	3
1.2 Visión	3
1.3 Misión	3
1.4 Principios	3
1.5 Política Institucional de Calidad	4
1.6 Objetivos Estratégicos Institucionales	4
1.6.1 Sector MYPE, Cooperativas, Industria y Comercio Interno	4
1.6.2 Sector Pesquería	5
II. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	6
2.1 Competencias Generales	6
2.1.1 Industria y Comercio Interno	6
2.1.2 Micro y Pequeña Empresa, Cooperativas	6
2.1.3 Pesquería	7
2.2 Competencias Específicas	7
III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION	8
3.1 Objetivo General	8
3.2 Objetivos Específicos	8
3.3 Estrategias	8
IV. DATOS DE LA POBLACION	11
V. PRESUPUESTO DEL PDP QUINQUENAL	14
VI. EVALUACION	14
VII. METAS	15
VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	16
IX. RESULTADO DE LOS AVANCES Y CUMPLIMIENTO DEL PDP 2012-2016.....	16
X. CRITERIOS DE PRIORIZACION DE LAS PERSONAS ELEGIBLES PARA BECAS DE MAESTRIA	16
BASE LEGAL	
GLOSARIO DE TERMINOS	



J. Cauti



PERÚ

Ministerio de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012



GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de Personal PDP Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de la Producción, es un documento de gestión que contiene la planificación de las acciones para el desarrollo del personal, comprende los objetivos y estrategias para la implementación de las acciones de capacitación, alineadas al marco estratégico institucional de este Ministerio.

La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el fortalecimiento de competencias, mejora continua y mejores condiciones de trabajo.

El PDP Quinquenal 2012-2016 ha sido elaborado en concordancia con los documentos de gestión vigentes y de conformidad con la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado".



Y. Cauti



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro: 1310

Fecha: 10 MAYO 2012



GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1 Rol Estratégico

El Ministerio de la Producción (PRODUCE), de acuerdo a la Ley N° 27789, Ley de Organización y Funciones, es un organismo ejecutor y técnico normativo del Poder Ejecutivo encargada de formular, aprobar, ejecutar y supervisar las políticas de alcance nacional aplicables a las actividades extractivas, productivas y de transformación en los subsectores pesquería, MYPE e Industria; como entidad define sus estrategias organizacionales, teniendo como marco orientador la visión, misión, objetivos estratégicos y políticas, también los mencionados planes comprenden objetivos, estrategias, políticas y acciones estratégicas específicas vinculadas al fortalecimiento del proceso de descentralización, y por tanto relacionadas al desarrollo de capacidades de los Gobiernos Regionales.

1.2 Visión

Estructura productiva diversificada, de calidad, ambientalmente sostenible, descentralizada, inclusiva e innovadora, de creciente valor agregado, con cadenas y conglomerados productivos competitivos, en las competencias sectoriales de pesquería, acuicultura, industria, micro y pequeña empresa, cooperativas y comercio interno.

1.3 Misión

Impulsar el desarrollo productivo y la competitividad sistémica, mediante el diseño, ejecución y evaluación de políticas con enfoque de inclusión productiva y de sostenibilidad ambiental, normas, estrategias, e instrumentos integrales, prestando el apoyo técnico a los Gobiernos Regionales y Locales para el adecuado cumplimiento de las funciones descentralizadas, dentro del marco de las competencias sectoriales de pesquería, acuicultura, industria, micro y pequeña empresa, cooperativas y comercio interno.

1.4 Principios

El Ministerio de la Producción es una entidad del Poder Ejecutivo y está al servicio de las personas y de la sociedad; actúan en función de sus necesidades, así como del interés general de la nación, asegurando que su actividad se realice con arreglo a:





PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- **Servicio al ciudadano.** Los funcionarios de PRODUCE están al servicio a las personas y la sociedad en su conjunto, actuando en función de sus necesidades y del interés general de la nación.
- **Ética.** Compromiso de cumplimiento de las reglas de ética en el desempeño de las funciones públicas.
- **Transparencia.** El sector brinda información veraz, completa, confiable y oportuna, que permita conciencia bastante certera acerca del resultado de cada procedimiento.
- **Eficacia.** El sector se organiza y asigna sus recursos para el cumplimiento oportuno de los objetivos y metas trazadas en el PESEM y el PEI.
- **Eficiencia.** La gestión del sector se realiza optimizando la utilización de los recursos disponibles, procurando innovación y mejoramiento continuo.
- **Simplicidad.** En la gestión de trámites y la atención de servicios exclusivos al ciudadano, el sector evita todo requisito y procedimiento innecesario, busca la celeridad y la racionalidad de los cobros en función a los costos directamente involucrados.
- **Predictibilidad.** El sector regula y norma con criterios técnicos claros y estables, evitando la discrecionalidad y el trato discriminatorio entre los administrados.
- **Rendición de cuentas.** El sector da cuenta periódicamente a la población acerca de sus avances, logros, dificultades y perspectivas.

1.5 Política Institucional de Calidad

La política de calidad que inspira el sistema de gestión del Ministerio de la Producción está basada en una cultura que promueve la participación y el desarrollo de su personal, en un ambiente de fortalecimiento de competencias, mejora continua y mejores condiciones de trabajo, en el firme compromiso por satisfacer plenamente los requerimientos y expectativas de nuestros usuarios y la ciudadanía en general.

1.6 Objetivos Estratégicos Institucionales Generales

1.6.1. Sector MYPE, Cooperativas, Industria y Comercio Interno



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha 10 MAYO 2012

Gina Pinedo Delgado

FEDATARIO

R.M. N° 413-2009-PRODUCE



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N°

Fecha: 10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO

FEDATARIO

R.M. N° 413-2009-PRODUCE

**a) Promoción de la Productividad y Valor Agregado:**

- Consolidar una estructura productiva, descentralizada, diversificada, inclusiva y ambientalmente sostenible, con creciente productividad y valor agregado.
- Fortalecer la contribución de la industria manufacturera en la economía nacional.
- Incrementar la productividad de las MYPE y cooperativas e impulsar el comercio interno.

b) Regulación de las Actividades Económicas del Sector:

- Proteger el ambiente, la salud y la seguridad de la población, así como promover y articular la lucha contra los delitos aduaneros y delitos contra la propiedad intelectual, dentro de las competencias sectoriales de industria, micro y pequeña empresa, cooperativas y comercio interno.

c) Fortalecimiento institucional:

- Propiciar las reformas para que el Perú cuente con un marco institucional facilitador y promotor del desarrollo productivo, con cobertura nacional y un enfoque descentralizado.

1.6.2. Sector Pesquería**a) Promoción de la Productividad y Valor Agregado:**

- Contribuir a la Seguridad Alimentaria con énfasis en las zonas altoandinas y de extrema pobreza mediante el consumo de productos hidrobiológicos.
- Fortalecer el ordenamiento y desarrollo competitivo de la actividad acuícola.
- Ordenar y desarrollar competitivamente la pesca artesanal
- Elevar la participación del Perú en la pesca en zonas de alta mar.

b) Regulación de las Actividades Económicas del Sector:

- Lograr pesquerías sostenibles con base en la mejor información científica y tecnológica disponible, manejada bajo un enfoque ecosistémico y con un sistemas de monitoreo eficaz y transparente.





PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- Fortalecer el ordenamiento de las actividades pesqueras y acuícolas con un enfoque ecosistémico.
- Promover la conservación de la calidad ambiental pesquera y acuícola.

c) Fortalecimiento institucional:

- Institucionalizar una cultura de transparencia en la gestión pública y consolidar un marco institucional facilitador y promotor del desarrollo sostenible pesquero y acuícola.

II. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

2.1 Competencias Generales

2.1.1 Industria y Comercio Interno

- Formulación, implementación y evaluación de planes y políticas en materia de industria, en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales y la supervisión de su cumplimiento.
- Ejercicio de su rol rector y técnico normativo sectorial.
- Impulso del desarrollo de los recursos humanos de las unidades económicas, así como la mejora de la productividad y competitividad.
- Identificación de oportunidades de inversión y promoción de la iniciativa privada en proyectos industriales.
- Promoción de la provisión de servicios financieros a las empresas y organizaciones sociales productivas de la región.
- Gestión Ambiental en materia de Industria y Comercio Interno.

2.1.2 Micro y Pequeña Empresa, Cooperativas

- Promoción de la competitividad de la Micro y Pequeña Empresa.
- Promoción de la formalización de la Micro y Pequeña Empresa.
- Promoción del Cooperativismo y la Asociatividad.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



2.1.3 Pesquería

- Formulación, implementación y evaluación de planes y políticas en materia pesquera y producción acuícola, en concordancia con las políticas nacionales y los planes sectoriales y la supervisión de su cumplimiento.
- Ejercicio de su rol rector y técnico normativo sectorial.
- Promoción de la actividad pesquera artesanal.
- Vigilancia y control pesquero.
- Implementación de sistemas de información en materia de pesquería.
- Uso de los servicios de infraestructura de desembarque y procesamiento pesquero.
- Gestión técnico-administrativo de las infraestructuras pesqueras artesanales y acuícolas.
- Preservación y protección del medio ambiente.
- Cumplimiento de las normas técnicas en materia pesquera y acuícola.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Registro N° 338
Fecha 10 MAYO 2012
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



2.2 Competencias Específicas

En base a la información brindada por los servidores del Ministerio de la Producción como resultado de la encuesta electrónica realizada entre marzo y abril de 2012, se ha definido el nivel de importancia de cada competencia específica de acuerdo a la población encuestada, según se observa en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 1



MINISTERIO DE LA PRODUCCION
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION
DIRECTOR ORH
Y. Cauti



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1312
Fecha: 10 MAYO 2012
GINA PINEDO DELGADO
PEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION

3.1 Objetivo General

Contar con personal con conocimientos, habilidades, actitudes y valores que contribuyan a la mejora de su desempeño y al logro de los Objetivos Estratégicos de la Institución, así como alcanzar su desarrollo profesional y personal.

3.2 Objetivos Específicos

1. Fortalecer y desarrollar las competencias en materia de Pesquería, MYPE e Industria hacia un desarrollo innovativo, competitivo y sostenible.
2. Fortalecer y desarrollar las competencias del personal en el Programa Central, a fin de convertirse en un soporte eficiente al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Sectoriales.
3. Ampliar las capacidades de los servidores del Ministerio en aspectos relacionados a la gestión pública orientada a la Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
4. Promover la instauración de una Cultura Organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores éticos.
5. Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los servidores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.
6. Fomentar la identificación Institucional como mecanismo que contribuya con el logro de los Objetivos Sectoriales e Institucionales.

3.3 Estrategias

1. Desarrollar acciones de capacitación en el marco de un Estado moderno y descentralizado
2. Desarrollar acciones de capacitación en temas de fortalecimiento de competencias generales y específicas.
3. Priorizar la capacitación de los servidores encargados de la ejecución de las actividades y metas comprendidas en presupuesto por resultados.
4. Formar una plana de facilitadores del Ministerio para brindar capacitación en materia de Pesquería, MYPE e Industria y Cooperativas.
5. Establecer alianzas estratégicas con instituciones especializadas en capacitación, tanto en ámbito nacional como a nivel internacional.
6. Desarrollar y profundizar la capacitación en sus diversas modalidades: in house, e-learning y otros.





"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- 7. Implementar la formación laboral y pasantías, como mecanismo de transmisión de competencias, conocimientos y experiencias.
- 8. Mejorar y optimizar las relaciones con la Cooperación Técnica Internacional para la obtención de becas.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012

Gina Pinedo Delgado
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

[Handwritten signature]



X. Cauti

Cuadro N° 2

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES Y EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

PLAN ESTRATEGICO SECTORIAL MULTIANUAL 2012-2016		PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2012-2016	
Objetivo Estratégico (PESEN)	Políticas (PESEM)	Estrategias (PESEMI-PEI)	ESTRATEGIAS
<p>OES</p> <p>Propiciar las reformas para que el Perú cuente con un marco institucional facilitador y promotor del desarrollo productivo, con cobertura nacional y un enfoque descentralizado.</p>	<p>P.13 Impulsar las reformas para el desarrollo productivo, apoyando la armonización de las estrategias de los actores públicos</p>	<p>E.33 Fortalecer la institucionalidad para el desarrollo productivo</p>	<p>Fortalecer y desarrollar las competencias del personal en el Programa Central, a fin de convertirse en un soporte eficiente al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Sectoriales</p> <p>Formar una plana de facilitadores del Ministerio para brindar capacitación en temas del ámbito del Sector</p>
	<p>P.14 Liderar la implementación de los instrumentos de desarrollo productivo en coordinación con los diferentes actores, con énfasis en los niveles regional y local, velando por la cobertura organizada al territorio nacional de los servicios productivos</p>	<p>E.35 Impulsar el desarrollo de capacidades en el marco de las funciones sectoriales transferidas a los gobiernos regionales</p>	<p>Desarrollar acciones de capacitación en temas de fortalecimiento de competencias generales y específicas.</p>
	<p>P.15 Fortalecer la efectividad organizacional del viceministerio y sus cuadros técnicos</p>	<p>E.39 Desarrollar capacidades en desarrollo productivo en el personal</p>	<p>Formar una plana de facilitadores del Ministerio para brindar capacitación en temas del ámbito del Sector</p>
<p>OES</p> <p>Institucionalizar una cultura de transparencia en la gestión pública y consolidar un marco institucional facilitador y promotor del desarrollo sostenible pesquero y acuícola.</p>	<p>P.16 Fortalecer las capacidades del Sector de los Gobiernos Regionales.</p>	<p>E.47 Desarrollar programas de capacitación, asistencia técnica e información a los Gobiernos Regionales para la adecuada implementación de la Política y el Plan Nacional de Desarrollo Pesquero y Plan Nacional de Desarrollo Acuícola.</p>	<p>Desarrollar acciones de capacitación en temas de fortalecimiento de competencias generales y específicas.</p> <p>Formar una plana de facilitadores del Ministerio para brindar capacitación en temas del ámbito del Sector</p>
	<p>P.17 Mejorar los procesos y desarrollar un sistema de gestión por resultados.</p>	<p>E.48 Desarrollar capacidades en el personal de las entidades del Sector para el adecuado diseño e implementación de la Política y el Plan Nacional de Desarrollo Pesquero, así como el Plan Nacional de Desarrollo Acuícola.</p>	<p>Promover la instauración de una Cultura Organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores éticos.</p> <p>Ampliar las capacidades de los servidores del Ministerio en aspectos relacionados a la gestión pública orientada a la Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.</p> <p>Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los servidores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.</p>
<p>OE</p> <p>Fortalecer la organización e institucionalidad del Sector</p>	<p>P Política</p>	<p>E Estrategia</p>	<p>Priorizar la capacitación de los servidores encargados de la ejecución de las actividades y metas comprendidas en presupuesto por resultados.</p> <p>Establecer alianzas estratégicas con instituciones de especializadas en capacitación, tanto nacionales como internacionales</p> <p>Desarrollar y profundizar la capacitación en sus diversas modalidades: in house, E-learning y otros</p> <p>Implementación la formación laboral y pasantías, como mecanismo de transmisión de competencias, conocimientos y experiencias</p> <p>Mejorar y optimizar las relaciones con la Cooperación Técnica Internacional para la obtención de becas.</p>





IV. DATOS DE LA POBLACION

La población total de servidores del Ministerio de la Producción asciende a 688, entre personal nombrado y personal CAS. El personal nombrado está comprendido en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) cuyo Régimen Laboral se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. En tanto el personal CAS, está conformado por aquellos servidores que mantienen un relación contractual de acuerdo al Decreto Legislativo N°1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, su reglamento y modificatorias.

El personal bajo la modalidad CAS representa el 62% de la población total, mientras que el personal nombrado bajo el Decreto Legislativo N° 276 representa el 38%. Asimismo, se observa que existe un 0.15% de servidores en condición de discapacidad.

Cuadro N° 3

Personal	N°	%
Nombrado	262	38
CAS	426	62
Total	688	100

Elaboración: PRODUCE - OGA/Oficina de Recursos Humanos

Como resultado de la información brindada por los servidores en la encuesta electrónica se obtuvieron los datos que se detallan en los cuadros siguientes:

Cuadro N° 4

Informantes que respondieron la encuesta, según modalidad de servicio

Modalidad de servicio	N°	%
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	295	61.8
Nombrado	182	38.2
Total	477	100

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística





"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Cuadro N° 5

Informantes que respondieron la encuesta, según sexo

Sexo	N°	%
Masculino	245	51.4
Femenino	232	48.6
Total	477	100

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística

Cuadro N° 6

Informantes que respondieron la encuesta, según rango de edad

Edad (años)	N°	%
Hasta 25	9	1.9
De 26 a 30	61	12.8
De 31 a 45	169	35.4
De 46 a 59	169	35.4
60 o más	69	14.5
Total	477	100

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística

Cuadro N° 7

Informantes que respondieron la encuesta, según orientación del servicio

Dirigido a	N°	%
Administrado o usuario	306	52
Personal del Ministerio	284	48
Total	590	100

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística

[Handwritten signature and scribbles]



X. Cauji



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1319
Fecha: 10 MAYO 2012

[Handwritten signature]
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Cuadro N° 8

Informantes que respondieron la encuesta, según grado académico alcanzado

Grado académico	N°	%
Bachiller	212	91.0
Magister	20	8.6
Doctor	1	0.4
Total	233	100

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística

Cuadro N° 9

Informantes que respondieron la encuesta, según nivel de instrucción

Nivel de Instrucción	N°	%
Primaria incompleta	0	0.0
Primaria completa	1	0.2
Secundaria incompleta	2	0.4
Secundaria completa	14	2.9
Superior técnica incompleta	9	1.9
Superior técnica completa	62	13.0
Superior universitaria incompleta	33	6.9
Superior universitaria completa	298	62.5
No responde	58	12.2
Total	477	100

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística

[Handwritten signature]



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012

[Handwritten signature]
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 443-2009-PRODUCE



Cuadro N° 10

Informantes que requieren estudiar alguna capacitación

Tipo de capacitación	N°	%
Curso	230	48.2
Diplomado	194	40.7
Carrera Técnica	36	7.5
Pregrado	12	2.5
Maestría	148	31.0
Doctorado	25	5.2
Otro	10	2.1
No Responde	6	1.3

Elaboración: PRODUCE - OGTIE/Oficina de Estadística

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Registro N° 312
 Fecha: 10 MAYO 2012
 GINA PINEDO DELGADO
 FEDATARIO
 R.U.N. N° 413-2009-PRODUCE



V. PRESUPUESTO DEL PDP QUINQUENAL 2012-2016

Se contará con un presupuesto aproximado de Dos Millones 800 mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.2'800,000.00), para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal 2012-2016.

VI. EVALUACION

A fin de efectuar el seguimiento y los resultados a obtener de la ejecución del PDP Quinquenal 2012-2016 se ha considerado modalidades de evaluación de la capacitación:

1. Gestión del conocimiento: permite que los participantes transmitan sus conocimientos al personal de su área.
2. Encuestas de satisfacción: permite que los participantes manifiesten el nivel de satisfacción de las acciones de capacitación.
3. Gestión del desempeño para la mejora continua: permite propiciar las buenas prácticas; a través de cuestionarios aplicativos en sus respectivas áreas de trabajo.



Y. Calvi



VII. METAS

Se tiene previsto alcanzar las siguientes metas:

1. Disminuir las brechas del conocimiento, previamente identificados mediante la gestión del desempeño.
2. Aumentar la cobertura de la capacitación anualmente.
3. Mejora de la calidad de los servicios que se brinda al ciudadano.

Meta 1.- Disminuir las brechas del conocimiento, previamente identificados mediante la evaluación de las acciones de capacitación

Indicador	Unidad de medida	Meta anual	Meta Quinquenal
Porcentaje de servidores con buen desempeño	Porcentaje	20%	100%
Número de servidores capacitados	Servidor capacitado	20%	100%
Número de servidores aprobados	Servidor aprobado	100%	100%
Porcentaje de servidores con necesidades de capacitación identificadas	Porcentaje	70%	100%

Meta 2.- Aumentar la cobertura de la capacitación anualmente

Indicador	Unidad de medida	Meta anual	Meta Quinquenal
Número de servidores que han sido capacitados por año	Número de servidores	70%	100%
Número de cursos programados anualmente	Número de cursos	60%	100%
Número de cursos realizados	Número de cursos	100%	100%



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1330
Fecha 10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



PERÚ

Ministerio de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL.
Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

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

Indicador	Unidad de medida	Meta anual	Meta quinquenal
Número de ciudadanos satisfechos	Ciudadano satisfecho	100%	100%
Porcentaje de disminución de Quejas y Reclamos	Porcentaje	100%	100%

VIII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo tres modalidades:

1. **Gestión del conocimiento:** permite que los participantes transmitan sus conocimientos al personal de su área.
2. **Encuestas de satisfacción:** permite que los participantes manifiesten el nivel de satisfacción de las acciones de capacitación.
3. **Gestión del desempeño para la mejora continua:** permite propiciar las buenas prácticas; a través de cuestionarios aplicativos en sus respectivas áreas de trabajo.

IX. RESULTADO DE LOS AVANCES Y CUMPLIMIENTO DEL PDP 2012-2016

Elaboración de instrumento que permita medir el avance y cumplimiento del PDP 2012-2016:

- Sector MYPE, Cooperativas, Industria y Comercio Interno
- Sector Pesquería
- Secretaria General

X. CRITERIOS DE PRIORIZACION DE LAS PERSONAS ELEGIBLES PARA BECAS DE MAESTRIA

De acuerdo a lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se establecen los criterios de priorización de los servidores elegibles para becas de maestría; en tal sentido, se consideran los siguientes criterios:



[Handwritten signature]



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

1. Tiempo de servicios continuos al Estado
2. Cuenten con admisión a los estudios de postgrado
3. Nivel académico alcanzado
4. Tiempo de desempeño de las funciones vinculadas al tema de la maestría
5. Funciones, principalmente, incursas en el proceso de Modernización y Descentralización del Estado.
6. Realice funciones vinculadas a la política sectorial
7. Realice funciones asociadas al presupuesto por resultados
8. Resultados de evaluaciones de desempeño
9. Sanciones y amonestaciones

En el Plan Anualizado de Desarrollo de Personas, en base a los criterios indicados, u otros que apruebe el Comité, se establecerán las ponderaciones de priorización respectivas para la elegibilidad de los servidores beneficiarios.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha 10 de Mayo 2012

GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



Y. Cauti



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

BASE LEGAL



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012
GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28939, Ley que aprueba crédito suplementario y transferencia de partidas en el presupuesto del sector público para el año fiscal 2006, dispone la creación de fondos y dicta otras medidas (literal d), numeral 4, artículo 4° dispone la creación del Fondo para el fortalecimiento del capital humano).
- Ley N° 29244, Ley que establece la implementación y el funcionamiento del fondo para el fortalecimiento del capital humano.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Decreto Legislativo N° 1057, regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público
- Decreto Supremo N° 004-2010-PCM, aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 010-2006-PRODUCE, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).





PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- Resolución Ministerial N° 182-2011-PRODUCE, aprueban Plan Sectorial de Desarrollo de Capacidades 2011-2015 del Ministerio de la Producción.
- Resolución Ministerial N° 451-2003-PRODUCE, aprueba la Directiva General N° 009-2003-PRODUCE: "Reglamento de Capacitación para el Personal del Ministerio de la Producción".
- Resolución Ministerial N° 107-2012-PRODUCE, aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual PESEM 2012-2016 del Sector Producción.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR: "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado".

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha: 10 MAYO 2012



GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE





PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha 10 MAYO 2012



GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

GLOSARIO DE TERMINOS

Acciones de capacitación

Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación profesional y formación laboral.

Acreditación

Es la distinción pública y temporal que concede SERVIR a los programas de postgrado que se presentan de manera voluntaria de acuerdo al detalle que se establece en este reglamento y disposiciones complementarias que dicte SERVIR. Dicha acreditación se otorga luego de un proceso de evaluación transparente e imparcial.

Análisis y gestión de la información

Analiza, relaciona e interpreta información para comprender diferentes situaciones o eventos. Evalúa oportunidades y resuelve problemas mediante un enfoque lógico y sistemático. Es capaz de interpretar información compleja para generar opciones o propuestas que permitan la toma de decisiones individuales o de su equipo.

Asesoría

Transmite conocimientos técnicos y experiencia adquirida, haciéndolos comprensibles y prácticos a sus clientes internos y externos. Apoya la toma de decisiones mediante un rol de referencia técnica y asistencia experta en las materias de su competencia.

Becarios

Personas al servicio del Estado que, habiendo cumplido con los requisitos señalados en la legislación vigente, son favorecidos con una beca total o parcial de SERVIR o la entidad pública en la que prestan servicios, según sea el caso, para integrarse a un programa de formación profesional.

Capacitación interinstitucional y pasantías

Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personas designadas para tal fin, dentro de la entidad donde las





personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.

Centros

Universidades, institutos y cualquier otra institución pública o privada con sede en el territorio nacional que brinde capacitación profesional y/o técnica, y que se encuentren habilitadas para emitir las certificaciones correspondientes.

Centros con sede en el extranjero

Entidades que brindan servicios de capacitación técnica y/o profesional que podría llevar a la obtención de un grado académico y cuya sede se encuentra fuera del territorio nacional.

Certificación

Es la distinción pública y temporal que concede el ente rector de los sistemas administrativos a los centros y/o especialistas que imparten cursos de actualización y que la solicitan de manera voluntaria. Dicha certificación se otorga luego de un proceso de evaluación del curso de acuerdo a los criterios y estándares fijados por el ente rector, bajo la asesoría de SERVIR.

Comunicación efectiva

Es la competencia que posee la persona para escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones que su equipo le comunique, siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso comunicativo

Competencia

Ejercicio eficaz de una capacidad para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, siendo esta una capacidad real y demostrada.

Comprensión estratégica y sistémica

Habilidad para asimilar rápidamente los cambios del entorno, oportunidades y amenazas, y para identificar las características propias de la organización, debilidades y fortalezas. Consiste en traducir cambios y características a la ejecución de acciones y planes concretos que permitan el desarrollo de la organización.



Y. Cauti



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha 10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO

FEDATARIO

R.N. N° 443-2009-PRODUCE



Es la competencia que posee el líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la organización, interrelacionando y involucrando a cada una de sus áreas y componentes, decisión que incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados.

Creatividad e innovación

Es la habilidad que deben poseer los servidores de presentar recursos, ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones que agreguen valor.

Curso de actualización

Se considera como cursos de actualización a los diplomados, en sus variaciones: presencial, semipresencial y virtual; cursos técnicos especializados, seminarios, talleres y similares que tengan relación directa con las funciones que desempeñan las personas al servicio del Estado en sus respectivos puestos de trabajo, que no conducen a grado académico alguno y su duración se rige por la normatividad vigente, y que pueden ser dictados por un centro, centro con sede en el extranjero o un especialista.

Delegación

Distribución eficaz de la toma de decisiones y de otras responsabilidades hacia el subordinado más adecuado.

Entidades públicas

Son aquellas señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal al servicio del Estado se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria y Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Especialista

Persona natural con conocimiento especializado en temas específicos de la función pública, en particular en materias relativas a los sistemas administrativos a los que se refiere el Título V de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.

Flexibilidad y adaptabilidad

Es la capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma positiva y constructiva.





PERÚ

Ministerio de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano

El fondo tiene por finalidad el fortalecimiento del capital humano de las entidades públicas, especialmente en la promoción de un programa de financiamiento de becas que permitan realizar estudios de postgrado conducentes a la obtención de un grado académico en universidades nacionales y del extranjero, previamente acreditadas, para la mejora permanente de la calidad del empleo público a través de la capacitación, a efectos de incrementar el nivel del servicio al ciudadano.

Formación laboral

Capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado dentro de la entidad en la que labora y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieren recibiendo la capacitación.

Formación profesional

Postdoctorado, doctorado, maestrías y cursos de actualización impartidos por centros, centros con sede en el extranjero o especialistas, según sea el caso.

Gestión de recursos

Capacidad para optimizar y rentabilizar los recursos humanos, técnicos y económicos que dispone, con el objetivo de mejorar los procesos, procedimientos y métodos de trabajo, contribuir a la eficacia y agilidad de los sistemas de gestión.

Inteligencia emocional

Capacidad de conocer las propias emociones, de motivarse y gestionarse a uno mismo, de comprender las emociones de los otros y gestionar las relaciones con los demás.

Liderazgo

Es la capacidad del servidor para ejercer influencia sobre su equipo, promoviendo en ellos una alta motivación por conseguir cada objetivo en su trabajo, lo cual conllevará a alcanzar la meta final de la organización.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N°

Fecha

10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO

FEDATARIO

R.M. N° 413-2009-PRODUCE



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha 10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE

Orientación a resultados

Trabaja para alcanzar objetivos y metas establecidas, ya sean organizacionales como de desarrollo profesional individual. Enfoca sus esfuerzos hacia un trabajo de calidad, manteniendo un desempeño que supera consistentemente las expectativas.

Orientación al servicio

Es la disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los usuarios, tanto interno como externo. Implica preocuparse por entender las necesidades de los usuarios y dar solución a sus problemas.

Personas al servicio del Estado

Aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, que comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.

Planificación y organización

Ser capaz de definir y planificar un conjunto de actividades, determinando prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva. Visión global y evaluación de las metas a corto y mediano plazo en relación con los objetivos. Desarrollo de estrategias para su ámbito de trabajo y para la organización.

Posgrado

Estudios de maestría que se realizan de manera posterior a haber alcanzado un grado académico universitario de bachiller y que debe conducir a la obtención de un grado académico. Las maestrías son impartidas por centros debidamente autorizados por la autoridad competente.

Reconocimiento

Procedimiento que parte de la identificación y publicidad por parte de SERVIR de los sistemas internacionales de acreditación y/o clasificación de los centros con sede en el extranjero y que implica el reconocimiento de calidad de sus programas de formación profesional. Este procedimiento opera como mecanismo equivalente a la acreditación.





PERÚ

Ministerio de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

SERVIR

Autoridad Nacional del Servicio Civil, organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Trabajo bajo presión

Capacidad de continuar actuando eficazmente aún en situaciones de presión de tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de alta exigencia.

Trabajo en equipo

Es la capacidad del servidor para establecer relaciones con sus compañeros de trabajo, a fin que cada uno pueda desempeñar las funciones a su cargo articulando las metas que le competen y así alcanzar la meta final de la organización.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Registro N° 1310

Fecha 10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO

FEDATARIO

R.M. N° 413-2009-PRODUCE



Y. Cauti



PERÚ

Ministerio
de la Producción

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

En la ciudad de Lima, siendo las 16.30 horas del día miércoles 16 de abril de 2012, en el Despacho de Secretaria General del Ministerio de la Producción, ubicado en Calle Uno Oeste N° 060, Urbanización Corpac, Distrito de San Isidro, Departamento de Lima, se reunieron los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de la Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Producción conformado mediante Resolución Ministerial N° 149-2011-PRODUCE.

En señal de conformidad, por unanimidad, los miembros del Comité aprobaron el proyecto de PDP Quinquenal 2012-2016, proponiendo sea elevado al Despacho Ministerial para su aprobación mediante Resolución Ministerial, poner en conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y señalar su difusión entre los servidores del Ministerio de la Producción.


PEDRO PRADO PRADO
Secretario General


YACOV CAUTI HUAYTA
Director de Recursos Humanos


JENNIFER CONTRERAS ALVAREZ
Directora General de la Oficina General de
Planificación y Presupuesto


CARLOS PIAZZINI NUÑEZ
Representante alterno del personal


Representante titular de Personal



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Registro N° 1310
Fecha 10 MAYO 2012

GINA PINEDO DELGADO
FEDATARIO
R.M. N° 413-2009-PRODUCE



Faded text at the top center of the page.

Main body of faded text, likely a letter or report.

Second section of faded text.

[Handwritten signature]

JENNIFER CONTRERAS ALVAREZ

Director General de Gestión y Planeación

[Handwritten signature]

CARLOS PLAZMINI JIMENEZ

Director General de Planeación

[Handwritten signature]

PEDRO PABLO RABELO

Director General de Planeación

[Handwritten signature]

JACQUELINE CABALLERO

Directora General de Planeación

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
CALLE MATEOS 101
P.O. BOX 636
MEXICO, D.F. 06600

