Firmado digitalmente por BUAMSCHE LEON Hazel Paola FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.07.2023 16:23:36 -05:00

Resolución de Dirección Ejecutiva

N° 462-2023-PRODUCE/PROINNOVATE

Lima, 25 de julio de 2023

VISTOS:

El Informe N° 004-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UA.RRHH emitido por la Sub Unidad de Recursos Humanos y el Informe N° 118-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UAL emitido por la Unidad de Asesoría Legal; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar sus capacidades para un buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2021-PRODUCE, de fecha 24 de marzo de 2021, se dispuso la creación del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – PROINNOVATE, sobre la base del Programa Nacional de Innovación para la Competitividad y Productividad (Innóvate Perú), el cual PROINNOVATE fusiona por absorción y el mismo que tiene por objeto impulsar, incrementar y consolidar la innovación, el desarrollo tecnológico, el desarrollo productivo y el emprendimiento en el país;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva *"Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"*, aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que corresponde al Comité de Planificación de la Capacitación validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad;

Que, en virtud del procedimiento descrito en el párrafo precedente, el Comité de Planificación de Capacitación del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – PROINNOVATE, aprobó con eficacia anticipada al 31 de marzo de 2023, mediante acta de Sesión N° 002-2023 de fecha 21 de julio de 2023, el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación-PDP 2023, el cual fue elaborado por la Sub Unidad de Recursos Humanos;

Que, mediante Informe N° 004-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UA.RRHH, de fecha 24 de marzo de 2023, la Sub Unidad de Recursos Humanos solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – PDP 2023, con eficacia anticipada al 31 de marzo de 2023, a fin que lograr generar las condiciones que permitan mejorar las capacidades y desempeño de los servidores de la entidad, así como el logro de sus objetivos institucionales;

Que, a través del Informe N° 118-2023-PRODUCE/PROINNOVATE.UAL, de fecha 25 de julio de 2023, la Unidad de Asesoría Legal, concluye que es procedente la emisión de la Resolución de Dirección Ejecutiva que apruebe el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – PDP 2023, toda vez que resulta conforme el marco legal aplicable y condice con los objetivos del Programa;

Que, el artículo 12 del Manual de Operaciones de PROINNOVATE, aprobado por Resolución Ministerial N° 145-2021-PRODUCE, regula las funciones de la Dirección Ejecutiva, entre las cuales se encuentra la siguiente: *"(…) o) Emitir Resoluciones de Dirección Ejecutiva en el marco de su competencia y la normatividad vigente*", en virtud de lo cual, la Dirección Ejecutiva es el órgano de mayor jerarquía ejecutiva y administrativa del Programa, por lo cual, el Director Ejecutivo se encuentra facultados para emitir la resolución que dispone lineamientos para la ejecución de proyectos;

Que, en cuanto a la eficacia anticipada, el numeral 1) del artículo 17 del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General prescribe que: "*La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción*"; y en esta misma línea, el numeral 1) del artículo 7° del TUO de la citada norma señala que *"El régimen de eficacia anticipada de los actos administrativos previsto en el artículo 17 es susceptible de ser aplicado a los actos de administración interna, siempre que no se violen normas de orden público ni afecte a terceros"*;

De conformidad con el Decreto Supremo N° 009-2021-PRODUCE, y en uso de las facultades conferidas mediante Resolución Ministerial N° 145-2021-PRODUCE y Resolución Ministerial Nº 159-2021-PRODUCE; con los vistos buenos correspondientes;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – PDP 2023, con eficacia anticipada al 31 de marzo de 2023, el cual obra como anexo de la presente resolución y forma parte integrante de la misma.

Artículo 2.- Notificar la presente resolución a las Unidades de PROINNOVATE, así como la publicación de la misma en el Portal Institucional de la entidad.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese

PRO innóvate
Firma Digital

Firmado digitalmente por AFUSO HIGA Alejandro FAU 20565526694 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.07.2023 22:51:10 -05:00

ALEJANDRO AFUSO HIGA
Director Ejecutivo
Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación - PROINNOVATE

PERÚ Ministerio de la Producción

PRO innóvate

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN – PDP 2023

Sub Unidad de Recursos Humanos – Unidad de Administración

Firmado digitalmente por JARA BARRUTIA Alberto Demetrio FAU 20565526694 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 17:29:10 -05:00

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:50:17 -05:00

Firmado digitalmente por BUAMSCHE LEON Hazel Paola FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 25.07.2023 16:22:18 -05:00

PROINNÓVATE

2023

BICENTENARIO DEL PERÚ 2021 - 2024

Con PUNCHE Perú

I. PRESENTACIÓN

El Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación – ProInnóvate se crea el 25 de marzo del 2021 mediante el Decreto Supremo N° 009-2021-PRODUCE que tiene por objeto impulsar, incrementar y consolidar la innovación, el desarrollo tecnológico, el desarrollo productivo y el emprendimiento en el país, lo cual implica de manera no limitativa la innovación en los procesos productivos, el emprendimiento innovador y el fortalecimiento de capacidades en innovación empresarial, transferencia, absorción, adaptación y difusión tecnológica hacia las empresas. Esto para contribuir al crecimiento de la competitividad y productividad de las empresas y los sectores para el crecimiento de la economía, el bienestar social, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto de 2016, aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en la cual se establece como instrumento de gestión para la Planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad pública el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP). Asimismo, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los/las servidores/as civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. El PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad.

En ese contexto, con la finalidad de cumplir con las funciones a cargo del ProInnóvate es necesario contar con servidores/as civiles capacitados en forma integral y profesionalmente competitivos, en este contexto el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 (PDP) de ProInnóvate se elabora teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales.

II. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

a) Potenciar la innovación y el desarrollo tecnológico y productivo del país.
b) Impulsar, incrementar y consolidar la innovación, el desarrollo tecnológico, el desarrollo productivo y el emprendimiento en el país, lo cual implica de manera no limitativa la innovación en los procesos productivos, el emprendimiento innovador y el fortalecimiento de capacidades en innovación empresarial, transferencia, absorción, adaptación y difusión tecnológica hacia las empresas.
c) Contribuir al crecimiento de la competitividad y productividad de las empresas y los sectores para el crecimiento de la economía, el bienestar social, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:50:27 -05:00

III. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Promover e impulsar la innovación para aumentar la productividad de las empresas en el marco de la política nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CTI).

VISIÓN

Ser socio estratégico líder de las empresas y otros actores del sistema CTI en el país, así como un referente en la región para promover la transformación de la economía peruana a través de la innovación.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura funcional de ProInnóvate es la siguiente:

1. Unidades de Dirección
- 1.1. Consejo Directivo
- 1.2. Dirección Ejecutiva
  - 1.2.1. Unidad de Cumplimiento
- 1.3. Coordinación de Gestión Institucional
- 1.4. Coordinación Técnica
- 1.5. Coordinación Territorial

2. Unidades de Administración Interna
- **2.1. Unidades de Asesoramiento**
  - 2.1.1. Unidad de Asesoría Legal
  - 2.1.2. Unidad de Planeamiento y Presupuesto
- **2.2. Unidades de Apoyo**
  - 2.2.1. Unidad de Administración
    - 2.2.1.1. Sub Unidad de Abastecimiento
    - 2.2.1.2. Sub Unidad de Contabilidad
    - 2.2.1.3. Sub Unidad de Recursos Humanos
    - 2.2.1.4. Sub Unidad de Tesorería
  - 2.2.2. Unidad de Tecnologías de la información
  - 2.2.3. Unidad de Comunicaciones y Relaciones Institucionales

3. Unidades de Línea
- 3.1. Unidad de Desarrollo de Instrumentos
- 3.2. Unidad de Evaluación y Selección
- 3.3. Unidad de Fomento de la Gobernanza del Sistema de Innovación

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:50:40 -05:00

4. Unidades Desconcentradas

4.1. Unidades Territoriales

V. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023

La capacitación busca asegurar la ejecución satisfactoria del trabajo y se constituye en una herramienta fundamental para adaptarse a los cambios originados por las nuevas necesidades institucionales y la modernización del Estado. Asimismo, permite que los servidores de la institución desempeñen sus funciones en el nivel de eficiencia y eficacia requerido por sus puestos de trabajo contribuyendo a aumentar la productividad o la mejora de servicio.

Objetivo General

Desarrollar y fortalecer el conocimiento, competencias, habilidades y destrezas profesionales de los/las servidores/as del ProInnóvate, a fin de contribuir a los objetivos estratégicos institucionales y la autorrealización personal de los/las servidores/as que se traduzca en un mejor servicio a la ciudadanía y contribuya con el desarrollo del país.

Objetivo Específico

a) Gestionar e implementar acciones que permitan el desarrollo de las competencias alineadas al desempeño de las funciones de las/los servidores/as y/o a los objetivos estratégicos de la Entidad.
b) Fortalecer las competencias y conocimientos de herramientas de gestión pública y habilidades blandas de los/las servidores/as del ProInnóvate.
c) Incentivar la participación de los/las servidores/as, mediante acciones de comunicación interna.
d) Facilitar el proceso de adaptación al cambio e identificación institucional en los/las servidores/as.

VI. NUMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL

Las acciones de capacitación del PDP 2023 del ProInnóvate están dirigidas a las personas a los/las servidores/as civiles y los jefes de las unidades y sub unidades orgánicas de la Entidad, que suman un total de 65.

VII. MARCO NORMATIVO

a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
b) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:50:54 -05:00

c) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
d) Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
e) Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
f) Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
g) Resolución Ministerial N° 00145-2021-PRODUCE, que aprueba el Manual de Operaciones de ProInnóvate.
h) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
i) Resolución de Dirección Ejecutiva N° 224-2023-PRODUCE/PROINNÓVATE, que aprueba la conformación del Comité de Planificación de Capacitación del PROINNÓVATE.

ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)

VIII. ACCIONES PREVIAS Y EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Durante la etapa de planificación del ciclo de Gestión de la Capacitación se elabora el PDP de la entidad, dicho instrumento de gestión contiene las acciones de capacitación priorizadas para el año.

Al respecto, cabe precisar que, según lo establecido en la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", una acción de capacitación es un proceso de enseñanza- aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil, para el mejor cumplimiento de sus funcione y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta actividad se desarrolló en forma planificada, tomando en cuenta la necesidad en aquellos temas que contribuyen efectivamente a los objetos institucionales de corto y largo plazo, así mismo con las funciones que los servidores desempeñen en la entidad.

En ese marco, previo a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, la Sub Unidad de Recursos Humanos ha realizado acciones relaciones a la sensibilización, tales como elaboración de presentaciones, correos, así como reuniones con el Comité de Planificación de Capacitación.

Para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico e Innovación - PDP 2023, la Sub Unidad de Recursos Humanos de la Unidad de Administración tiene como base la metodología SERVIR, en la fase de desarrollo del

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:51:09 -05:00

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, ajustando dicha metodología a la realidad propia de la Entidad.

En ese sentido, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se elabora a partir de los requerimientos de capacitación de las Unidades y Sub Unidades orgánicas del PROINNÓVATE, en base a las necesidades de capacitación identificadas por los jefes de las referidas unidades orgánicas, a fin de relevar la información pertinente.
Cabe señalar que, en esta etapa, es fundamental el rol de los jefes de Unidades y Sub Unidades orgánicas, pues corresponde a ellos realizar una adecuada identificación y priorización de las necesidades de capacitación de sus equipos.

Asimismo, se identificó la existencia de cuatro (04) materias de capacitación de obligatorio cumplimiento para las Entidades Públicas, que se encuentran en los marcos normativos y Planes Nacionales y/o Sectoriales, tales como:

- Capacitación sobre "Integridad y lucha contra la corrupción", en el marco del Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, aprobado con Decreto Supremo N°044-2018-PCM, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad.

- Capacitación en "Enfoque de Género", incorporado en el Plan Anual de Actividades para la Incorporación del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión Institucional y el cierre de brechas de Género en el Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género y el nivel de implementación de las acciones realizadas por los mecanismos de igualdad de género, aprobado con Decreto Supremo Nº 05-2017-MIMP, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad.

- Capacitación en "Hostigamiento Sexual", en el marco de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad.

- Capacitación en "Control Interno del Sector Publico", el cual está dirigido a directivos y servidores de la entidad

Luego de consolidar la información recolectada, la Sub Unidad de Recursos Humanos realiza la evaluación de la pertinencia de los requerimientos recibidos, el análisis del beneficio de la acción de capacitación, el tipo de función de los servidores y los objetivos de la capacitación, además de determinar la factibilidad de su ejecución, elaborándose la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, acorde al formato establecido por SERVIR, contenida en el Anexo I del presente documento.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:51:21 -05:00

IX. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las diversas acciones de capacitación programadas en la Matriz del PDP del PROINNÓVATE, se programan de acuerdo con las necesidades de capacitación de las Unidades y Sub Unidades orgánicas de la Entidad.

Para el presente ejercicio fiscal, en atención a la disponibilidad presupuestal, se realizará actividades de capacitación transversales en los cuales se pueda contar con una participación masiva del personal, así como acciones de capacitación para áreas específicas, las mismas que estarán alineadas al perfil del beneficiario, así como aquellas que coadyuven al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

En ese sentido, los criterios de priorización de los cursos de capacitación considerados en el PDP 2023, han sido establecidos tomando en cuenta las siguientes consideraciones: Objetivos estratégicos institucionales; El presupuesto aprobado para el desarrollo de capacitaciones dentro del POI 2023; Cumplir con las políticas orientadas a la Modernización del Estado; y, Identificación de temas transversales comunes a diversas áreas.

Las acciones de capacitación programadas en la Matriz del PDP, cumple con los aspectos señalados en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

No se consideran acciones de capacitación:

- Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conllevan a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- La inducción.
- Las charlas informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia especifica.
- Los estudios primarios y secundarios.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:51:34 -05:00

X. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN – MATRIZ PDP

Como parte del proceso de elaboración del PDP del PROINNOVATE, propuesto para el año fiscal 2023, la Sub Unidad de Recursos Humanos recoge los requerimientos de capacitación derivados del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación - DNC, presentados por las Unidades y Sub Unidades orgánicas del PROINNÓVATE.

Para realizar el DNC 2023 se ha registrado los requerimientos de capacitación propuestos por las unidades y sub unidades orgánicas del PROINNÓVATE, que abarcan temas transversales y temas de especialidad. En la cual se registraron un total de cuarenta y tres (43) acciones de capacitación de las diferentes unidades orgánicas y sub unidades de la entidad, por un valor estimado de S/. 745,100.00 soles, con las cuales se lograría hasta trescientos setenta y ocho (378) participaciones.

Sin embargo, en atención al presupuesto para el desarrollo del PDP 2023 del PROINNÓVATE, para la elaboración de la matriz del PDP, se priorizan las acciones de capacitación que no generen costo a la entidad.

XI. ANÁLISIS

En base a los requerimientos se elabora la Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, la cual fue debidamente analizada por la Sub Unidad de Recursos Humanos, a fin de determinar la pertinencia, teniendo en cuenta el beneficio de la acción de capacitación, el tipo de funciones de los servidores y los objetivos de la capacitación, esto en el marco del Manual de Operaciones del Programa y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad.

En base a dicha información y considerando la disponibilidad presupuestal se presenta ante el Comité de Planificación de la Capacitación la Matriz del PDP, a fin de asegurar que contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.

En ese sentido, el Comité de Planificación de la Capacitación valida las acciones de capacitación presentadas, realizando la priorización correspondiente, en cumplimiento de los establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y considerando el presupuesto asignado para la ejecución del PDP.

Como resultado del análisis realizado, el presente PDP 2023 ampara 10 Acciones de Capacitación (Anexo N° 2), solo considera Acciones de Capacitación de Formación Laboral, considerando el presupuesto asignado al PDP 2023.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:51:47 -05:00

En ese sentido el PDP contiene lo siguiente: 7 son Acciones de Capacitación de temas transversales y 3 son en temas de sistemas administrativos del Estado Peruano, que serán desarrolladas para la participación de las diferentes unidades y sub unidades orgánicas de la entidad, y versan sobre competencias, gestión pública, integridad, entre otros. Se debe destacar que, de las 10 acciones de capacitaciones programadas, se realizarán de manera virtual, con el fin de facilitar la participación de los servidores de la entidad.

XII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas de PROINNOVATE - PDP 2023, tiene como meta desarrollar 10 acciones de capacitación trasversales, las mismas que están dirigidas para 65 participantes.

Con Memorando N° 109-2023-PRODUCE/PROINNÓVATE.UPP, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto comunica que a la fecha no se cuenta con presupuesto para financiar el PDP 2023.

En ese sentido, el presente PDP se elabora con acciones de capacitación que no generen costo a la Entidad, orientados al cumplimiento de metas de las unidades y sub unidades del Programa PROINNOVATE. Cabe precisar que el monto mencionado es referencial, en tanto que los costos de las acciones de capacitación han sido establecidos en base a la oferta educativa vigente.

XIII. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DE CAPACITACIÓN

La Sub Unidad de Recursos Humanos, realiza el seguimiento a los cursos dictados por las instituciones y/o consultoras elegidas de acuerdo con temas de capacitación solicitados, administra la asistencia de los participantes, evaluaciones y aplicación de encuestas. Una vez aprobado el PDP 2023 del PROINNOVATE se da inicio a la etapa de Ejecución, que comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo a la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores.

Al respecto, cabe precisar que solo se puede ejecutar aquellas Acciones de Capacitación previamente aprobadas en el PDP; para ello, la Sub Unidad de Recursos Humanos desarrolla una serie de actividades, orientadas a ejecutar las capacitaciones planificadas, asegurando que se desarrollen de acuerdo con los objetos previstos y desarrollando acciones que promuevan la calidad de los servicios brindados por los proveedores.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:52:03 -05:00

En ese sentido, una vez aprobado el PDP 2023, se realizan las siguientes actividades:

- Solicitud de habilitación y certificación presupuestal, de corresponder.
- Definición de contenidos con jefes de las Unidades y sub representantes, de acuerdo con los objetivos previstos en el PDP.
- Búsqueda de alternativas vigentes en el mercado y que asignado.
- Solicitud, revisión y validación de propuestas con las unidades y sub unidades solicitantes.
- Programación de la acción de la capacitación.
- Seguimiento del desarrollo de la acción de capacitación.
- Seguimiento de la presentación de los entregables (lista de asistencia, reportes de notas, certificados, material de estudio).
- Emisión de la conformidad del servicio y retroalimentación a proveedores sobre el servicio de capacitación.

En esta etapa, es importante destacar el rol de los jefes de las Unidades y Sub Unidades, quienes deben involucrarse en la definición de objetivos, contenidos, metodología, entre otros aspectos relevantes de la capacitación, contribuyendo así a asegurar el cierre de las brechas identificadas.

Asimismo, durante la etapa de ejecución, La Sub Unidad de Recursos Humanos realiza las acciones correspondientes para promover la participación de los beneficiarios de la capacitación, correspondiendo a los jefes de las unidades y sub unidades a brindar las autorizaciones respectivas para que los servidores asistan a las capacitaciones programadas y se cumpla con los objetivos previstos.

Por otra parte, en esta etapa es fundamental el rol de los servidores/as beneficiarios/as de la capacitación, quienes participaran de las capacitaciones programadas cumpliendo con los compromisos correspondientes, tales como asistir responsablemente a las capacitaciones, lograr los resultados esperados a nivel de aprendizaje (la nota mínima para cualquiera de las acciones de capacitación programadas en el PDP es de L4, en una escala del 1 al 20), aplicar lo aprendido en el ejercicio de sus funciones, así como cumplir con el compromiso de permanencia en la entidad una vez culminada la capacitación.

Respecto a los mencionados compromisos y a las penalidades aplicadas en la entidad por su incumplimiento, ello se rige por lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". Finalmente, es importante señalar que la programación establecida en el PDP es referencial, pues al estar sujeta a la oferta educativa del año y a la asignación de los recursos necesarios para la ejecución, esto puede variar.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:52:18 -05:00

XIV. MODIFICACIONES SOBRE EL PDP

Durante la etapa de ejecución, excepcionalmente, el PDP puede modificarse cuando:

a) Se modifique algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
b) Cuando la entidad incluya Acciones de Capacitación que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los jefes de una unidad orgánica. La evaluación de las solicitudes de modificación se realizará de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4.2.6. de la referida Directiva.

XV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las capacitaciones que se tiene previsto ejecutar en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas serán evaluadas en los siguientes niveles:

- **EVALUACIÓN POR REACCIÓN**

Permite medir la satisfacción del/la servidor/a participante, respecto a la capacitación recibida. Se utiliza como herramientas la "Encuesta de Satisfacción", la cual tiene como principal objetivo conocer el primer efecto que provoca la actividad de capacitación, con el fin de mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación futuras.

- Encuesta de Satisfacción de la Capacitación, cuestionario con preguntas que el/la servidor/a debe responder de manera cuantitativa. Se administra en la última sesión de la actividad.

- **EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE**

Permite medir los conocimientos adquiridos por el/la servidor/a, como impacto de la capacitación recibida. Determina el grado en que se asimilo lo impartido, permitiendo indicar las brechas que deben ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

- Prueba de conocimiento o capacidad. instrumento que evalúa de manera objetiva los conocimientos y habilidades adquiridos en la actividad de capacitación; estas pueden ser oral, escrita y/o de realización.

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:52:34 -05:00

- **EVALUACIÓN DE APLICACIÓN**

Esta herramienta corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en el cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis (06) meses. Este nivel de evaluación permite indagar si el/la servidor/a aplica, en el desarrollo de su puesto o función de trabajo, lo aprendido en las acciones de capacitación en las que participó.

XVI. DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Plan, es de aplicación las disposiciones establecidas en la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE.

XVII. ANEXOS

Anexo 1. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)
Anexo 2. Matriz de Desarrollo de las Personas – PDP 2023

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:52:49 -05:00

ANEXO 1. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7.PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema dentificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Dificultad para un mayor alcance el cual permita afianzar la presencia de ProInnóvate en las regiones del país para dar a conocer los fondos concursables	Curso de Marketing Digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el manejo y aplicar estrategias en las diversas plataformas digitales con las que cuenta ProInnóvate para una mejor comunicación con el público.	Aplicar y generar contenidos en las diferentes plataformas digitales dirigido al público en general y objetivo de ProInnóvate.	1	CURSO	C3	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	2	2000		2000
2	Dificultad para el conocimiento adecuado y habilidades para la integración, así como de su proceso de gestión para mejorar la imagen de la entidad entre sus colaboradores, conllevando a un equipo de trabajo motivado.	Curso de Comunicación Interna y Endomarketing	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la comunicación interna y endomarketing entre los colaboradores de la entidad.	Proponer acciones que aumenten la productividad entre los colaboradores de ProInnóvate.	1	CURSO	C3	2	2	3	7	GENERALES	VIRTUAL	2	2000		2000
3	Dificultad para el desarrollo adecuado de mensajes claves con nuestros públicos.	Curso de Storytelling	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar habilidades y herramientas adecuadas para conectar con nuestros públicos, a través de mensajes claves.	Proponer y desarrollar ideas y mensajes claves para un mayor impacto para cada público específico.	1	CURSO	C3	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	2	2000		2000
4	Dificultad para el desarrollo adecuado de estrategias de comunicación con nuestros públicos	Curso de Estrategias de Comunicación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar habilidades y herramientas adecuadas de comunicación con nuestros públicos para una mayor visibilidad.	Proponer acciones para una adecuada comunicación y alcanzar nuestros objetivos orientados a resultados	1	CURSO	C3	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	2	3500		3500
5	Dificultad para emplear un manejo adecuado de las herramientas para la elaboración de videos animados.	Curso de Motion Graphics	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar y dar solución a las necesidades gráficas en la producción de videos y animaciones.	Aplicar y generar piezas audiovisuales animadas con mayor efectividad.	1	CURSO	C3	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	2	1100		1100
6	Dificultad para el manejo adecuado de las herramientas para el diseño y diagramación de productos editoriales (digitales e impresos).	Curso de Adobe InDesing	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Obtener conocimientos y herramientas para la elaboración de diseño editorial.	Aplicar y generar piezas gráficas editoriales con mayor efectividad y precisión.	1	CURSO	C3	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	3	1000		1000
7	Dificultad para el manejo adecuado de las funcionalidades en el proceso de la edición de imágenes para la elaboración de piezas gráficas.	Curso de Adobe Photoshop	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los aspectos teóricos como técnicos, y emplear su funcionalidad en los procesos orientados al diseño gráfico y medios digitales.	Aplicar y generar piezas gráficas digitales y/o impresas que requieran edición de imágenes de calidad.	1	CURSO	C1	2	2	3	7	GENERALES	VIRTUAL	2	1000		1000
8	Cambios y mejoras para la presentación de la información financiera y tributaria	Curso Plame y T-Registro	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y operar los sistemas durante las actividades realizadas por el personal	Realizar una correcta aplicación de los aplicativos durante su ejecución	6	CURSO	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	VIRTUAL	3	6000		6000
9	Posible existencia de margen de error al realizar la fase devengado no domiciliados	Curso Tributación de No Domiciliados	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y operar la fase del devengado de manera eficaz.	Realizar una correcta aplicación de los porcentajes establecidos para las personas con condición de no domiciliado en la fase de devengado.	6	CURSO	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	VIRTUAL	2	4000		4000
10	algunos de los concursos del BID 4, tienen un factor de sostenibilidad y cambio climatico, conceptos que no manejamos de manera optima para innovación.	Programa Energías Limpias	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	conocimientos acerca del cambio climatico y tecnologias limpias	poder monitorear mejor a los proyectos asignados relacionados a innovación en el marco de cambio climatico	5	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	2	3	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	44000		44000

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:53:44 -05:00

11	muchas veces se requiere datos de las metas de cada concurso y convocatoria, y se necesita un conocimiento para armar y desarrollar los datos de manera que sea de facil	Analítica de Datos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	habilidades para manejo de datos en gran cantidad	que todos en la UES podamos analizar los datos de las convocatorias que contamos y generar respuestas hacia la gestión de los mismos	5	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	15000		15000
12	Actualmente, los procesos realizados para evaluar y seleccionar proyectos, pueden ser mejorados, para seleccionar a los proyectos con potencial innovador.	Pasantia para conocer otras agencias de innovación en el area de evaluacion y selección	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	conocimiento de otros procesos internacionales en evaluación y seleccion de proyectos	mejorar procesos	5	PASANTIA	C1	2	1	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	4	120000		120000
13	Debilidades en el manejo del sistema operativo Linux	Linux	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir los conocimientos necesarios para administrar el sistema operativo Linux	Administrar eficientemente los servicios que se encuentran implementados en los servidores Linux	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	4000		4000
14	Falta de conocimientos en las nuevas tecnologias de infraestructura tecnologicas	Infraestructura	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir los conocimientos necesarios para implementar una moderna infraestructura tecnológica	Evaluar y proponer mejoras con respecto a la infraestructura actual.	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	4000		4000
15	Elevar el conocimiento del lenguaje de programación PHP Laravel	Desarrollo PHP Laravel	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la metodología del lenguaje de programación PHP Laravel	Desarrollar y mejorar nuevos procesos en el sistema de Gestión	4	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	8000		8000
16	Falta de conocimiento de las nuevas versiones tecnologicas de Windows Data Center	Windows Data Center	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir conocimiento de las herramientas y uso de las las nuevas versiones de Windows Data Center	Proponer mejoras y buenas prácticas para el funcionamiento optimo del sistema operativo.	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	4000		4000
17	Elevar el conocimiento de las nuevas actualizaciones de base de datos MySQL	MySQL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y evaluar los cambios en las nuevas versiones	Proponer mejoras para el óptimo funcionamiento de la Base de Datos MySQL	4	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	8000		8000
18	Falta de conocimiento sobre las metodologías de seguridad informática	Ethical Hacking	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las buenas prácticas sobre seguridad informática para que puedan ser aplicadas de manera eficaz	Implementar las buenas prácticas de seguridad informática en beneficio de la Institución	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	4000		4000
19	Falta de conocimiento en la incorporación de nuevos procesos dentro del desarrollo de un Software	DevOps Fundamentos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir conocimiento sobre la importancia de la colaboración entre áreas para generar valor	Obetener una mejor capacidad para diseñar, desarrollar, implementar y operar el software y los servicios de forma mucho más rápido	4	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	9000		9000
20	Reforzar los conocimientos sobre las herramientas actuales de gestión de tecnologías de la Información	Gestión de TI	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar los conocimientos sobre las herramientas de gestión de tecnologia de la Información	Aplicar los conocimientos adquiridos para optimizar la gestión de UTI	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	4	4000		4000
21	Falta de conocimiento sobre las nuevas tecnologías y metodologías	Arquitectura de sistemas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las diferentes tecnologías y metodologías para saber cómo y cuando deben ser utilizadas dependiendo de los	Identificar estrategias para la implementación de nuevos requerimientos de desarrollo de software	3	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	4	6000		6000
22	Elevar el conocimiento de las buenas prácticas para identificar los riesgos	Gestión de Riesgos de TI	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y categorizar los riesgos relacionados a las tecnologías de la información	Aplicar los conocimientos adquiridos para reforzar la Gestión de riesgos de UTI	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	4	5000		5000
23	Reforzar y actualizar los conocimientos sobre seguridad de la información	Seguridad de la Información	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar el conocimiento sobre las buenas prácticas de seguridad de la información	Aplicar los conocimientos adquiridos en beneficio de la seguridad de la información de la Institución	2	CURSO	C1	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	4	4000		4000
24	Mejora y actualización de bases con benchmark internacional del ecosistema de emprendimiento e innovación	Desarrolladorla de Ecosistemas de Emprendimiento e Innovación (DEEI)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollo de capacidades profesionales, reflexión e intercambio de experiencias entre quienes están participando de las distintas iniciativas de fomento al emprendimiento y la innovación en América Latina	Mejora y actualización de bases con benchmark internacional del ecosistema de emprendimiento e innovación	8	CURSO	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	20000		20000

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:53:12 -05:00

25	El énfasis del Programa de Innovación, Modernización Tecnológica y Emprendimiento (BID 4) en financiar proyectos de innovación ambientalmente sostenibles, que mitiguen y/o adapten el cambio climático	Sostenibilidad: Estrategias y Oportunidades para la Industria	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aprendizaje de estrategias pragmáticas, medición de la sostenibilidad, sostenibilidad en varias industrias y campos, causas y catalizadores del deterioro ambiental	Elaboración de bases e instrumentos para proyectos de innovación ambientalmente sostenibles, que mitiguen y/o adaptan al cambio climático	8	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	70000		70000
26	Fortalecimiento institucional	Gobernabilidad e Innovación Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecimiento de las capacidades y habilidades en innovación y gestión pública, con foco en temas estratégicos como: reactivación productiva, sostenible e inclusiva, transformación digital; género e inclusión; biodiversidad y cambio climático; innovación; economía circular y sustentable; incorporación de los ODS 2030 en las prácticas públicas y privadas, entre otros.	El equipo adquiere conocimientos desde una perspertiva global de variables políticas, económicas, sociales, climáticas y de género que serviran como insumo para la elaboracion de bases e instrumentos	8	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	70000		70000
27	Inversión Sostenible Creación y Gestión de una cartera mundial sostenible	Inversión Sostenible Creación y Gestión de una cartera mundial sostenible	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	¿Cuáles son las distintas clases de activos disponibles para la inversión sostenible y cómo están evolucionando? ¿Cuáles son los principales esfuerzos normativos en materia de inversión medioambiental, social y de gobernanza (ASG) en Estados Unidos, Europa y China? ¿Cómo incorpora un gestor de carteras los factores ASG al análisis de las inversiones? ¿Cómo piensan los inversionistas en el riesgo del cambio climático y existe un marco útil que ayude a simplificar este tema para los asignadores de capital? ¿Cuál es la mayor fortaleza y debilidad del espacio de inversión ASG, y qué pueden hacer los profesionales para aprovechar esta	Gestores de carteras de inversión, directores de inversión, etx	8	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	55000		55000
28	Diseño de instrumentos de emprendimiento e innovación	Public Policy Innovation	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entendimiento sobre como innovar en el espacio de las políticas públicas. Capacidad de enfrentar desafíos clave inherentes a las innovaciones en políticas públicas. Conocimiento de los mecanismos de transparencia y cómo estos pueden ser apalancados en la formulación de políticas públicas. Información sobre big data y open data, y cómo se pueden utilizar como herramienta para la innovación de políticas públicas	El equipo adquiere conocimientos de políticas públicas que serviran como insumo para la elaboracion de bases e instrumentos	8	CURSO	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	55000		55000
29	Desconocimiento de herramientas tecnologicas para el procesamiento visual de datos	Power BI	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Mejorar capacidades del personal para procesar información.	Elaborar mejor contenido de información, de manera rápid,a que facilite la capacidad de desición de las jefaturas	10	CURSO	C1	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	15000		15000
30	DIFICULTAD DE CONSTRUIR INDICADORES DE GESTION QUE CONTRIBUYA EN EL SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LOS PROCESOS PRESUPUESTARIOS Y DE PLANIFICACION	Diseño de Indicadores para la Gestión Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	COMPRENDER LA METOLOGIA DE CONSTRUCCION DE INDICADORES DE GESTION	APLICAR LA CONSTRUCCION DE INDICADORES DE GESTION QUE COADYUVE MEJORAR EL SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA GESTION PRESUPUESTAL	3	CURSO	C1	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	6000		6000

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:54:05 -05:00

31	DIFICULTAD EN EL MANEJO DE LA GESTION DE INVERSIONES RESPECTO A LOS PROCESOS EJECUCION, SEGUIMIENTO RESPECTO A LAS ACTUALIZACIONES NORMATIVAS Y MANEJO DE HERRRAMIENTAS DEL INVIERTE	Especialización en Gestión de las Inversiones Públicas - Invierte.pe	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ACTUALIZACION EN EL MANEJO DE LOS PROCESOS DE GESTION DE INVERSIONES Y SEGUIMIENTO EN EL MARCO DE LAS NORMATIVAS DEL INVIERTE	APLICAR LAS HERRAMIENTAS DEL INVIERTE EN EL PROCESO DE GESTION DEL PROYECTO DE INVERSION	3	CURSO	C3	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	7500		7500
32	Dificultad para sensibilizar la formación en valores de los servidores públicos, en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión institucional.	Integridad Pública y Prevención de la Corrupción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender e interpretar la importancia de la integridad, transparencia y ética pública como un mecanismo eficaz y coherente de la gestión pública.	No aplica	10	CURSO	E	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	10000		10000
33	Actualizar conocimientos en el manejo de indicadores de gestión	Indicadores de gestión para la estrategia de talento	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender e identificar indicadores para la gestión del talento humano	No aplica	1	CURSO	C3	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	VIRTUAL	2	2000		2000
34	Desarrollar las capacidades del personal de nivel directivo.	Liderazgo efectivo de equipos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar el desarrollo de capacidades individuales que apoyen a la dirección de personas y equipos para el logro de los objetivos institucionales.	Implementar la transformación personal para desarrollar equipos de alto rendimiento dentro de la entidad.	13	TALLER	E	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	2	10000		10000
35	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de herramientas y metologías para digitalizar los procesos en función del bienestar de los usuarios internos y externos de la entidad.	Resolución de Conflictos y Técnicas de Negociación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las metodologías y técnicas aplicadas para resolver conflictos laborales, de manera sinérgica.	No aplica	30	TALLER	E	3	2	3	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	9000		9000
36	Reforzar la implementación del control interno	Control Interno en las entidades públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la aplicación de la normativa de control interno para la correcta elaboración de informes técnicos	No aplica	15	CURSO	E	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	VIRTUAL	3	20000		20000
37	Actualizar conocimientos en el manejo de herramientas informáticas	Ofimática Básico Intermedio	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Mejorar la presentación de los documentos de gestión	No aplica	30	CURSO	E	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICO	PRESENCIAL	2	15000		15000
38	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Dominar las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos	No aplica	25	CURSO	E	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	3	17000		17000
39	Debilidades en el manejo de herramientas colaborativas para las presentaciones efectivas de Gestión	Herramientas para Presentaciones efectivas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Mejorar las tecnicas de elaboración de las presentaciones ejecutivas de manera efectiva	No aplica	25	CURSO	E	3	2	3	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	15000		15000
40	Obsolecencia en los instrumentos que se usan para la formulación y supervisión de proyectos	Metodologias ágiles	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Capacidad para aplicar metodologias agiles para la supervisión de proyectos	Replantear los métodos de formulación y supervisión de proyectos	25	CURSO	E	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	4	25000		25000
41	Falta de especialista en materia de contrataciones con el Estado lo que repercute en la elaboración de los TDR	Contrataciones con el estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	revisión de TDR de diferentes unidades para la contratación de consultorías asi como la elaboración de contratos con norma nacional	profundizar su conocimiento en materia de contrataciones con el Estado del personal para la elaboracion de documentos de las unidades y sub unidades	30	CURSO	E	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	25000		25000
42	Reforzar las labores de la gestión pública que se enmarcan en las disposiciones normativas.	Gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	optimizar la eficiencia en los procesos internos de la entidad y asegurar la calidad de los servicios prestados por PROINNOVATE	fortalecer el conocimiento en temas de gestión pública del personal de la UAL para la elaboración de documentos legales	30	CURSO	E	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO	VIRTUAL	3	20000		20000
43	Dificultad para organizar el trabajo productivo en los procesos operativos.	Herramientas de productividad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Mejor conocimiento de instrumentos digitales de productividad y mejor comprensión del personal sobre sus procesos.	Mejorar el desempeño y rendimiento del personal en sus actividades operativas	25	CURSO	E	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICO	VIRTUAL	3	17000		17000

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:54:24 -05:00

PERÚ Ministerio de la Producción

PRO innóvate

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ANEXO 2. MATRIZ DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2023

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Taller RCP y primeros auxilios.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
2	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso en Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller de Gestión de Riesgos de Integridad en Entidades Públicas.	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
4	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller de Gestión de Conflictos de Intereses en la Administración Pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
5	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
6	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller sobre Neutralidad en la Función Pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
7	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller sobre Ética, Integridad y su Importancia en la Función Pública	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
8	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Gestión por Procesos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
9	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller de Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
10	VARIOS	VARIOS	VARIOS	65	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller de Enfoque de Género	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
11	VARIOS	VARIOS	VARIOS	40	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación Digital	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
												TOTAL	0	

Firmado digitalmente por JARA BARRUTIA Alberto Demetrio FAU 20565526694 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 17:29:23 -05:00

Firmado digitalmente por RUCK SANCHEZ Nirza Giuliana FAU 20565526694 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.07.2023 14:54:34 -05:00