



Resolución de Secretaría General

Nro. 0035 -2019-MINAGRI-SG

Lima, **05 MAR. 2019**

VISTOS:

El Informe N° 040-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, el Memorandum N° 337-2019-MINAGRI-SG-OGPP, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe Legal N° 269-2019-MINAGRI-SG/OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450, es función de la mencionada autoridad "a) Formular la planificación de las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, (...) la gestión del desarrollo y capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales en el servicio civil";

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025¹, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; asimismo, el artículo 4 del citado dispositivo establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, conforme a lo señalado por los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, el cual establece en su artículo 12, que las Oficinas de Recursos Humanos, son las responsables de conducir la capacitación en su Entidad; en virtud a ello, planifican, ejecutan y evalúan;

¹ El presente Decreto Legislativo quedará derogado por el literal b) de la Única DCD de la Ley N° 30057, publicada el 4 julio 2013, la misma que entrará en vigencia una vez que la citada Ley se implemente.



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", precisándose en el numeral 6.4 del artículo 6 de la referida Directiva el desarrollo del Ciclo del Proceso de Capacitación, el cual tiene como primera etapa la de Planificación, y a su vez, esta etapa contiene cuatro fases, siendo la última de ellas la de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas; y, se constituye en el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con una vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;



Que, por Resolución Ministerial N° 0071-2017-MINAGRI, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Agricultura y Riego para el periodo 2017 - 2019; el mismo que mediante Acta N° 001-2019-MINAGRI/CPC, del 5 de febrero de 2019, acordó validar el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego; conforme lo establecido en el literal b del numeral 6.4.1.1 de la citada Directiva;



Que, con Memorandum N° 337-2019-MINAGRI-SG-OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, sustentado en el Informe N° 085-2019-MINAGRI-SG/OGPP-OPRES, de la Oficina de Presupuesto, señala que se cuenta con el presupuesto suficiente para el financiamiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego;

Que, al respecto, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, mediante Informe N° 040-2019-MINAGRI-SG-OGGRH, remite el Informe N° 006-2019-MINAGRI-SG-OGGRH-ODTH, de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano a la Secretaría General y, solicita se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego, mediante resolución del titular de la entidad;

Que, conforme al numeral 5.2.7 de la acotada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular debe ser entendido como la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; acorde con el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-MINAGRI;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego - PDP 2019;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; en el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el





Resolución de Secretaría General

Nro. **0035** -2019-MINAGRI-SG

Lima, **05 MAR. 2019**

sector público; en el Decreto Legislativo N° 997, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura y Riego, modificado por la Ley N° 30048; en el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2014-MINAGRI, y sus modificatorias; y, en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego - PDP 2019, que en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, implemente las actividades de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego - PDP 2019, que se aprueba en el artículo 1 de la presente Resolución.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe; de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Agricultura y Riego (www.gob.pe/minagri).

Regístrese y comuníquese.



JAVIER ENRIQUE GALDOS CARVAJAL
Secretario General

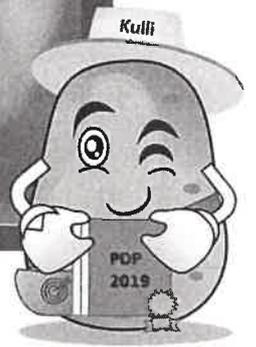
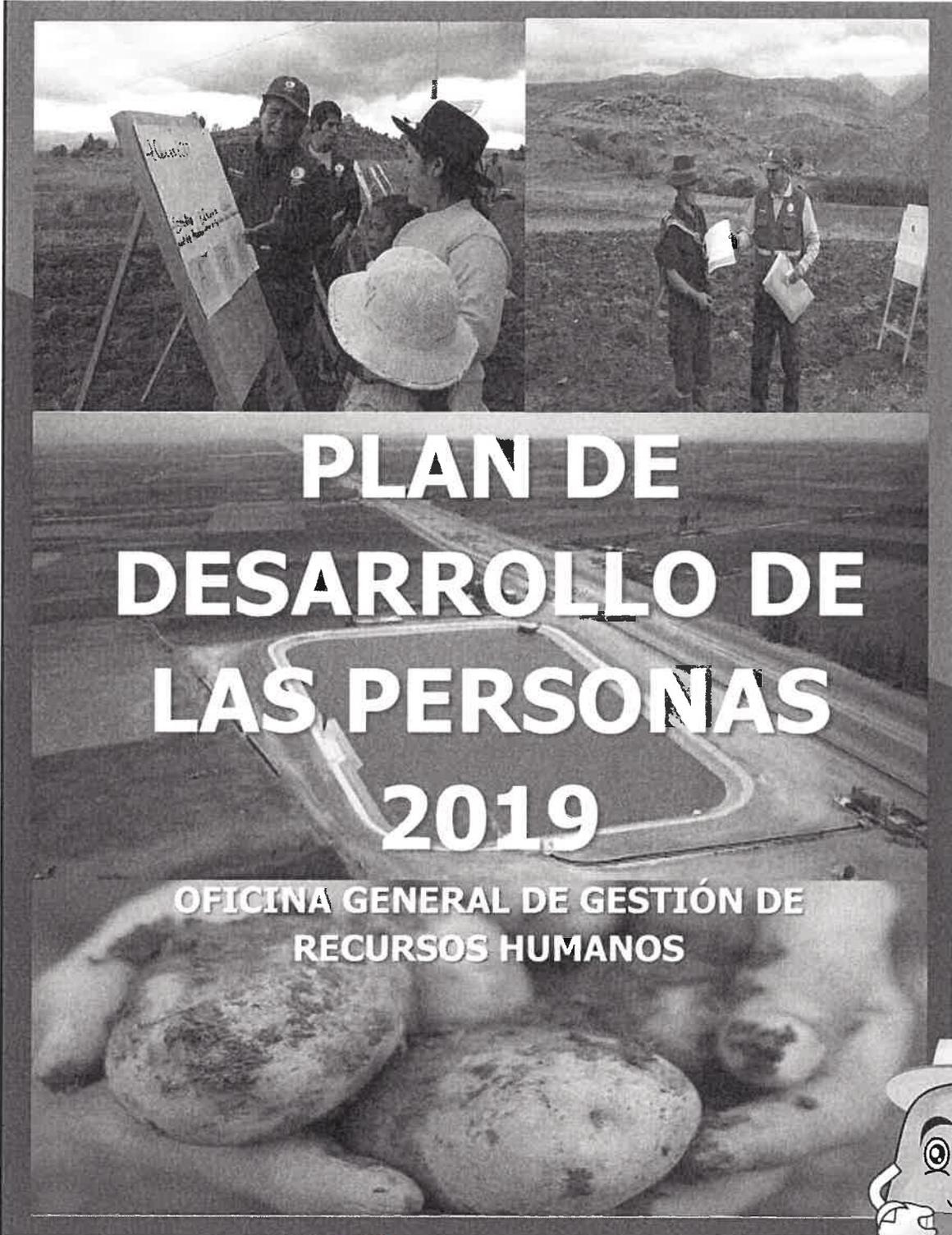


PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"





ÍNDICE

| | | |
|--------|--|-----------|
| I. | PRESENTACIÓN..... | 3 |
| II. | ASPECTOS GENERALES | 5 |
| III. | MARCO LEGAL..... | 6 |
| IV. | OBJETIVOS..... | 6 |
| V. | ÁMBITO | 7 |
| VI. | ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO | 8 |
| VII. | NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD | 10 |
| VIII. | RESPONSABILIDADES EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL MINAGRI | 10 |
| IX. | CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN..... | 11 |
| X. | PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL MINAGRI | 12 |
| XI. | EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN..... | 13 |
| XII. | EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS | 14 |
| XIII. | PRESUPUESTO | 14 |
| XIV. | MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS | 15 |
| XV. | CAPACITACIONES QUE FORTALECEN A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES..... | 20 |
| XVI. | META DEL PDP 2019 | 22 |
| XVII. | FUENTE DE FINANCIAMIENTO | 22 |
| XVIII. | ANEXOS | 23 |





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019 DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO

I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Agricultura y Riego, es un organismo del Poder Ejecutivo, ente rector en materia agrícola que desarrolla, dirige, supervisa y ejecuta la política nacional agraria a través del establecimiento de la normatividad específica, la fiscalización, el control y la potestad sancionadora.

Asimismo, cumple la función de promover infraestructura, actividades de difusión y articulación entre los actores del sector agrario, con la finalidad de favorecer el desarrollo sostenible del citado sector, con prioridad en la agricultura familiar y permitir así activar el desarrollo y la inclusión social en beneficio de la población rural, contribuyendo a la seguridad alimentaria y nutricional en el Perú.

En ese contexto, tenemos que mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013, se establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran. Esta ley establece en su artículo 10 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, la capacitación tiene por objetivo fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

La acción de capacitación es el proceso de enseñanza - aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta actividad se desarrolla en forma planificada, tomando en cuenta la necesidad en aquellos temas que contribuyan efectivamente a los objetivos Institucionales de corto y largo plazo, así mismo con las funciones que los servidores desempeñan en la entidad.

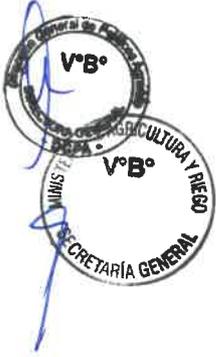
Para la planificación de las acciones de capacitación del MINAGRI, se debe contar con un Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, instrumento de gestión que debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación. El PDP es elaborado sobre la base de las necesidades de capacitación por formación-laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles.

En ese sentido, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Anual 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego, a partir de los requerimientos de capacitación planteados por las Direcciones Generales y Oficinas de la entidad en función a sus necesidades y sobre la



metodología que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha establecido en sus instrumentos de gestión, dichas necesidades toman como referencia el reglamento de organización y funciones, los objetivos estratégicos institucionales, plan operativo institucional así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

Las actividades de capacitación planificadas para el presente año están orientadas a potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades de los servidores civiles, que permitan mejorar su desempeño, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales y mejorar los servicios que el Ministerio de Agricultura y Riego brinda a la ciudadanía en materia Agrícola.





II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Misión

Conducir, fomentar y promover el desarrollo competitivo, sostenible y descentralizado del sector agrario, articulándolo al mercado nacional e internacional, contribuyendo al crecimiento económico, seguridad alimentaria y reducción de la pobreza rural del país; aprovechando de manera sustentable los recursos naturales y asegurando la entrega de bienes y servicios agrarios de calidad.

2.2 Visión:

"Al 2021, Perú tiene un agro próspero, competitivo e insertado al mercado nacional e internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios".

2.3 Valores:

- **Integridad:** Conformada por las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; así como el cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos nacionales y locales.
- **Imparcialidad:** Se refiere a la aplicación, en forma congruente y uniforme, de las normas y políticas establecidas a fin de asegurar un ambiente de trabajo libre de decisiones arbitrarias, favoritismos; y brindar un trato equitativo a los miembros, usuarios y demás partes involucradas en el desarrollo del sector agrario.
- **Tolerancia:** Disposición para entender y respetar diferentes culturas, personas y puntos de vista diferentes.
- **Cooperación:** Este valor es expresado en los diversos tipos de alianzas público-privadas y formas asociativas, en los planes sectoriales de cadenas productivas y territorios con el fin de lograr economías de escala y sinergias en el sector agrario peruano, como respuesta a los desafíos del mundo globalizado.
- **Innovación:** Para ser competitivo el sector agrario requiere mantener un proceso permanente de innovación enfocado a reducir costos de producción, incrementar la productividad, mejorar la rentabilidad, obtener calidad y desarrollar productos con valor agregado.
- **Interculturalidad:** Respeto, valoración y mutuo aprendizaje de la diversidad cultural de nuestro país.
- **Honestidad:** Actuar con este valor significa generar confianza y transparencia, expresa conciencia de las cosas para la auténtica vida comunitaria.





III. MARCO LEGAL

- 3.1 Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- 3.2 Ley N° 30880 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 3.3 Ley N° 9711 – Ley de creación del Ministerio de Agricultura.
- 3.4 Decreto Supremo N° 008-2014-MINAGRI, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Agricultura y Riego.
- 3.5 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.6 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".
- 3.7 Resolución Ministerial N° 0071-2017-MINAGRI, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Agricultura y Riego.

IV. OBJETIVOS

4.1 Estratégicos Institucionales

| Objetivos Estratégicos |
|---|
| O.E.I. 1. Mejorar las capacidades productivas y comerciales de los productores agrarios. |
| O.E.I. 2. Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios. |
| O.E.I. 3. Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores. |
| O.E.I. 4. Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales y de cambio climático en zonas agrarias. |
| O.E.I. 5. Promover la formalización de la propiedad agrarias en los gobiernos regionales. |
| O.E.I. 6. Fortalecer la reconversión productiva agropecuaria en beneficio de los productores agrarios organizados. |
| O.E.I. 7. Fortalecer la gestión institucional. |

4.2 Objetivos del PDP del MINAGRI

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2019 tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas y/o desarrollar competencias o conocimientos en los colaboradores que conforma el Ministerio de Agricultura y Riego, alineados a nuestros objetivos estratégico con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.





V. ÁMBITO

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 está dirigido a los servidores civiles del Ministerio de Agricultura y Riego comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 Y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Agricultura y Riego – Administración General.

Adicionalmente, se incluye a los funcionarios públicos del Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, quienes podrán acceder a las acciones de formación laboral registradas en el PDP.





01. Órganos de Alta Dirección.

- 01.1 Despacho Ministerial.
- 01.2 Despacho Viceministerial de Políticas Agrarias.
- 01.3 Despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego.
- 01.4 Secretaria General.
 - 01.4.1 Oficina de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documentaria.
 - 01.4.2 Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional.
 - 01.4.3 Oficina de Tecnología de la Información.

02. Órgano Consultivo.

- 02.1 Comisión Consultiva Agraria.

03. Órgano de Control.

- 03.1 Órgano de Control Institucional.

04. Órgano de Defensa Jurídica.

- 04.1 Procuraduría Pública.

05. Órganos de Asesoramiento.

- 05.1 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
 - 05.1.1 Oficina de Planeamiento.
 - 05.1.2 Oficina de Presupuesto
 - 05.1.3 Oficina de Programación Multianual de Inversiones
 - 05.1.4 Oficina de Desarrollo Organizacional y Modernización
 - 05.1.5 Oficina de Cooperación Internacional
- 05.2 Oficina General de Asesoría Jurídica

06. Órganos de Apoyo

- 06.1 Oficina General de Administración
 - 06.1.1 Oficina de Contabilidad
 - 06.1.2 Oficina de Tesorería
 - 06.1.3 Oficina de Abastecimiento y Patrimonio
- 06.2 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
 - 06.2.1 Oficina de Administración de Recursos Humanos
 - 06.2.2 Oficina de Desarrollo del Talento Humano

07. Órganos de Línea

- 07.1 Dirección General de Políticas Agrarias
 - 07.1.1 Dirección de Políticas y Normatividad Agraria
 - 07.1.2 Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria
- 07.2 Dirección General de Seguimiento y Evaluación de Políticas
 - 07.2.1 Dirección de Estadística Agraria
 - 07.2.2 Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas
- 07.3 Dirección General de Articulación Intergubernamental
 - 07.3.1 Dirección de Gestión Descentralizada
 - 07.3.2 Dirección de Gestión del Riesgo y del Diálogo

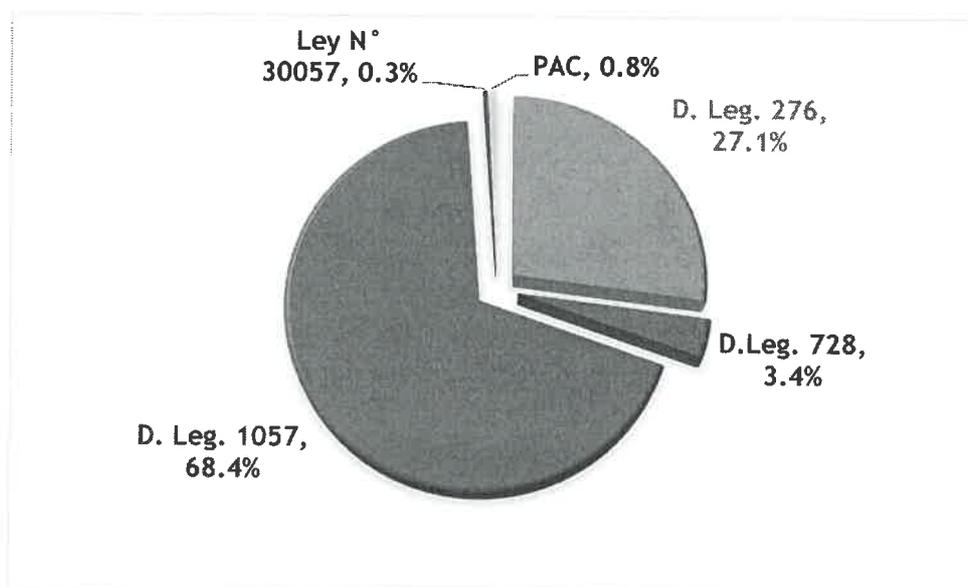




- 07.4 Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural
- 07.5 Dirección General Agrícola
- 07.5.1 Dirección Agrícola
- 07.5.2 Dirección de Financiamiento y Seguro Agrario
- 07.6 Dirección General de Ganadería
- 07.7 Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego
- 07.8 Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios
- 07.8.1 Dirección de Gestión Ambiental Agraria
- 07.8.2 Dirección de Evaluación de los Recursos Naturales

VII. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

| D. LEG. 276 | D.LEG. 728 | D. LEG. 1057 | LEY N° 30057 | PAC | TOTAL DE SERVIDORES |
|-------------|------------|--------------|--------------|-----|---------------------|
| 257 | 32 | 649 | 3 | 8 | 949 |



VIII. RESPONSABILIDADES EN EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN DEL MINAGRI

8.1 Comité de Planificación de la Capacitación

Es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad, de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, validar el PDP así como de evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.

8.2 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.





8.3 Servidores Civiles

Los servidores civiles que acceden a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor.

8.4 Titular de la Entidad

Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el titular de la entidad en el Ministerio de Agricultura y Riego es el Secretario General, quien es responsable de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas y prever los recursos presupuestales para su financiamiento.

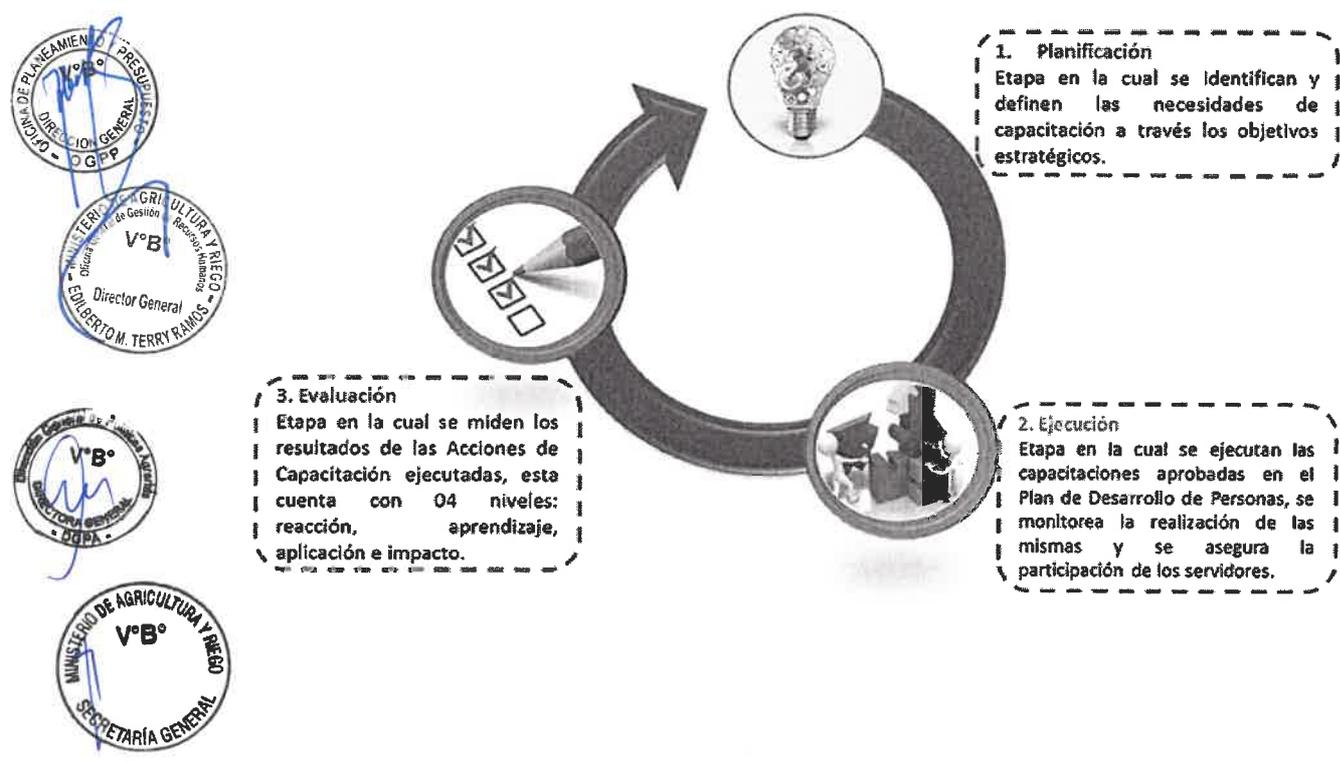
8.5 Órganos y Unidades Orgánicas de la entidad.

Son responsables de proponer y propiciar capacitaciones en función a sus necesidades y objetivos de sus Direcciones y Oficinas. Estos completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. El responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de la información contenida en dicha Matriz.

8.6 Oficina de Abastecimiento y Patrimonio

Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente, es responsable de atender oportunamente los requerimientos de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en el Marco del Plan de Desarrollo de las Personas.

IX. CICLO DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN





X. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN EL MINAGRI

10.1 Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"¹, el citado Comité del MINAGRI, fue conformado mediante Resolución Ministerial N° 071-2017-MINAGRI el mismo que en conjunto con la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos presentaron al titular el plan de trabajo y cronograma del proceso de capacitación.

10.2 Sensibilización

El proceso de sensibilización en el MINAGRI involucra una serie de acciones programadas desde el inicio del Ciclo de la Gestión de Capacitación, mediante los siguientes canales:

Presencial: A través de talleres y reuniones, orientados a los responsables del Proceso de Capacitación en el MINAGRI.

Digital: A través de correos electrónicos e intranet se brinda la información y herramientas respecto al proceso de capacitación.

10.3 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

10.3.1 Estrategia

El equipo de capacitación, en concordancia con la normativa correspondiente, trabajó en conjunto con todos los Órganos y Unidades Orgánicas, a través del taller de sensibilización, asistencia constante en el llenado de la Matriz de Requerimientos y las validaciones en la priorización de las necesidades de capacitación.

10.3.2 Prelación a considerar en el Plan de Desarrollo de las Personas del MINAGRI

- **Prelación tipo C1:** Corresponde a los requerimientos de capacitación de los órganos y unidades orgánicas.
- **Prelación tipo D:** Necesidades identificadas por parte de Alta Dirección para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.
- **Prelación tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad y surjan durante la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas y evaluación Presupuestal que corresponda para modificación del PDP.

10.3.3 Participación de Alta Dirección

¹ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE



La Alta Dirección ha identificado necesidades de capacitación que complementen acciones internas, que contienen componentes de capacitación, ello con la finalidad de integrar el Plan de Desarrollo de las Personas a una solución integral estratégica y de alcance transversal, identificándose lo siguiente:

1. Ética en la Función Pública
2. Lucha contra la Corrupción
3. Ecoeficiencia en el Sector Público
4. Digitalización de Documentos
5. Gestión por Procesos
6. Control Interno
7. Gestión de Riesgos
8. Igualdad de Género
9. Servicio al Ciudadano

10.3.4 Participación de los Responsables de Órganos y Unidades Orgánicas

Identificación de brechas específicas a los puestos de trabajo de sus equipos para el logro de objetivos estratégicos específicos de cada área y servidores asociados a brechas institucionales determinadas por Alta Dirección.

10.4 Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

La Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación fue el resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de órganos y unidades orgánicas a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar) la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y el presupuesto asignado.

Previo a la sesión del Comité de Planificación de la Capacitación, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar) a fin de que formulen sus observaciones en la sesión programada.

XI. EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La Oficina General de Gestión de Recursos Humanos aplicará durante la etapa de ejecución las siguientes acciones:

- Solicitar validaciones por parte de las áreas usuarias de las acciones de capacitación requeridas.



- Solicitar una carta de compromiso definido por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE (ANEXO 01)
- Aplicar el Formato de Encuesta de Reacción a todas las acciones de capacitación del PDP 2019 del MINAGRI, definido por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2016-SERVIR-PE (ANEXO 02).
- Considerando los niveles de Evaluación:
 - o Reacción: Mide la satisfacción de los participantes de la capacitación
 - o Aprendizaje: Mide los conocimientos que se han adquirido en la capacitación.
 - o Aplicación: Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño.
 - o Impacto: Mide los efectos a mediano plazo de indicadores de gestión atribuidos directamente a las acciones de capacitación.

El MINAGRI aplicará como base de evaluación de capacitación al nivel de aprendizaje.

XII. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Terminado el periodo fiscal, año 2019, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, elabora el informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual es presentado a la Secretaría General para revisar y evaluar los resultados obtenidos derivados de la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

XIII. PRESUPUESTO

El Plan de Desarrollo de las Personas anual 2019 del MINAGRI ha contemplado una inversión de S/.350,000.00, que financiará un total de cuarenta y dos acciones de capacitación y se distribuye de acuerdo al detalle del siguiente punto:





PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

XIV. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

| N° | ORGANO O UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD DE BENEFICIARIO | MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL/ COSTO DIRECTO |
|----|---|---------|--|--------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------|------------------------|---------------------|------------|---------------|----------------------------|
| 1 | DVDIAR DGA DGIAR OAP OPMI SG OCI OPRES DGPA | VIARIOS | VIARIOS | 40 | A3. CONTRATACIONES | LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO | CURSO | CL. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 25,000.00 |
| 2 | DIGESPACR DGD | VIARIOS | VIARIOS | 21 | G4. ORIENTACIÓN | PROGRAMA FORMACION DE FORMADORES | CURSO | CL. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 14,000.00 |
| 3 | DEA DM | VIARIOS | VIARIOS | 8 | B3. TICS | EXCEL BASICO | CURSO | CL. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 2,000.00 |
| 4 | DGGA OARH DEA OPMI | VIARIOS | VIARIOS | 30 | B3. TICS | EXCEL INTERMEDIO Y AVANZADO | CURSO | CL. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 17,000.00 |
| 5 | SG DGPA | VIARIOS | VIARIOS | 6 | D9. REGULACIÓN | ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO Y ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE REGULACIÓN | PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN | CL. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. 11,000.00 |
| 6 | DEEIA | VIARIOS | VIARIOS | 8 | D1. DESARROLLO ECONOMICO | APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE MERCADOS | CURSO | CL. BRECHAS DX INTERNO | APLICACIÓN | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 4,000.00 |

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
V°B°
DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTO - P.F.S.
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
V°B°
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
V°B°
SECRETARÍA GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

| N° | ORGANO O UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD DE BENEFICIARIO | MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL / COSTO DIRECTO |
|----|-----------------------------|---------|--|--------------------------|--|---|--------------------------------|------------------------|---------------------|------------|---------------|-----------------------------|
| 7 | PP | VIARIOS | VIARIOS | 3 | C2. DEFENSA LEGAL DEL ESTADO | CURSO DE PROCESAL CIVIL (NULIDAD, IMPUGNACIONES) | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. 1,500.00 |
| 8 | DGAA | VIARIOS | VIARIOS | 11 | D5. RECURSOS NATURALES, MEDIOAMBIENTE Y ACONDICIONAMIENTO O Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL | GESTIÓN AMBIENTAL ESTRUCTURADOS EN TRES MÓDULOS: a) NORMATIVIDAD AMBIENTAL b) PARTICIPACIÓN CIUDADANA c) SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL SINEFA | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 11,000.00 |
| 9 | DVDIAR | VIARIOS | VIARIOS | 2 | A2. INVERSIÓN PÚBLICA | GESTION DE PROYECTOS DE INVERSION | SEMINARIO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 1,500.00 |
| 10 | DFSA | VIARIOS | VIARIOS | 4 | E1. DESARROLLO ECONOMICO | GESTION DE RIESGO FINANCIERO | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. 2,800.00 |
| 11 | OT DGPA | VIARIOS | VIARIOS | 6 | A5. TESORERÍA Y ENDEUDAMIENTO PÚBLICO | GESTION DE TESORERIA GUBERNAMENTAL | PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 3,500.00 |
| 12 | DIPNA | VIARIOS | VIARIOS | 7 | I1. DIRECCIÓN POLÍTICA ESTRATÉGICA | GESTIÓN ESTRATÉGICA Y ORIENTACIÓN A RESULTADOS / IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 9,800.00 |
| 13 | OGA OPLA DIPNA DGA | VIARIOS | VIARIOS | 27 | A1. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PRESUPUESTO PÚBLICO | PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL SECTOR PÚBLICO | PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 14,000.00 |
| 14 | OACID | VIARIOS | VIARIOS | 5 | B1. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA | GOBIERNO ELECTRÓNICO | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 5,000.00 |



EL PERÚ PRIMER

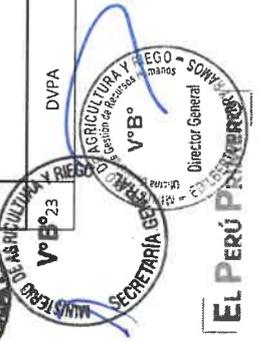


PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

| N° | ORGANO O UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD DE BENEFICIARIO | MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL / COSTO DIRECTO |
|----|---------------------------|---------|--|--------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------|------------------------|---------------------|------------|--------------|-----------------------------|
| 15 | ODOM | VIARIOS | VIARIOS | 7 | B5. CONTROL INSTITUCIONAL | INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITOR INTERNO EN ISO 9001:2015 | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APLICACIÓN | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 11,000.00 |
| 16 | OCOIM | VIARIOS | VIARIOS | 6 | B3. TICS | MARKETING DIGITAL | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APLICACIÓN | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. 12,000.00 |
| 17 | DSEP DGIAR | VIARIOS | VIARIOS | 8 | I2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA | MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 18,000.00 |
| 18 | OC | VIARIOS | VIARIOS | 9 | A4. CONTABILIDAD | NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO - NIC SP | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 9,000.00 |
| 19 | OCOPI DGPA | VIARIOS | VIARIOS | 9 | I1. DIRECCIÓN POLÍTICA ESTRATÉGICA | NUEVAS TENDENCIAS EN LOS TRATADOS, ACUERDOS, CONVENIOS Y OTROS INSTRUMENTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 12,000.00 |
| 20 | DA DM DA | VIARIOS | VIARIOS | 15 | E1. DESARROLLO ECONÓMICO | PLANES DE NEGOCIOS | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 12,000.00 |
| 21 | DGA DGIAR OT OAP | VIARIOS | VIARIOS | 37 | G3. TRÁMITE DOCUMENTARIO | CURSO BASICO SIAF Y SIGA | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 7,000.00 |
| 22 | ODTH DEEIA | VIARIOS | VIARIOS | 44 | I3. DIRECCIÓN OPERATIVA ESTRATÉGICA | SOFT SKILLS (Inteligencia Emocional, comunicación interpersonal y Trabajo en Equipo) | TALLER | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 12,000.00 |
| 23 | DVPA | VIARIOS | VIARIOS | 3 | G3. TRÁMITE DOCUMENTARIO | GESTION Y MANEJO DE ARCHIVOS | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. 1,350.00 |



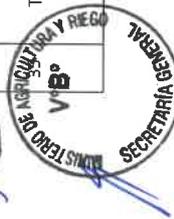


PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

| N° | ORGANO O UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD DE BENEFICIARIO | MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL / COSTO DIRECTO |
|----|--------------------------|---------|--|--------------------------|--|---|--------------------------------|----------------------------------|---------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 24 | OTI | VIARIOS | VIARIOS | 9 | B3. TICS | VISUAL STUDIO WEB DEVELOPER | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 18,000.00 |
| 25 | OGAJ | VIARIOS | VIARIOS | 6 | C2. DEFENSA LEGAL DEL ESTADO | ACTUALIZACIÓN JURÍDICA | PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 8,000.00 |
| 26 | DIGERID | VIARIOS | VIARIOS | 6 | G4. ORIENTACIÓN | ESPECIALIZACIÓN EN PREVENCIÓN DE CONFLICTOS Y GESTIÓN SOCIAL SOSTENIBLE | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 7,200.00 |
| 27 | DERN | VIARIOS | VIARIOS | 7 | D5. RECURSOS NATURALES, MEDIOAMBIENTE Y ACONDICIONAMIENTO O Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL | DEGRADACIÓN Y REHABILITACIÓN DE SUELOS DE USO AGRARIO | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 10,000.00 |
| 28 | DGAA | VIARIOS | VIARIOS | 12 | D5. RECURSOS NATURALES, MEDIOAMBIENTE Y ACONDICIONAMIENTO O Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL | MANEJO DE RECEPTOR SATELITAL GEODESICO Y PROCESAMIENTO DE DATOS | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 10,800.00 |
| 29 | OPRES | VIARIOS | VIARIOS | 5 | D1. DESARROLLO ECONOMICO | ORDENAMIENTO Y TERRITORIAL Y GESTION DE RIESGO DEL DESASTRE | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 10,500.00 |
| 30 | TRANSVERSALES DIRECTIVAS | VIARIOS | VIARIOS | 36 | I2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA | HABILIDADES DIRECTIVAS | TALLER | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE | S/. 10,000.00 |
| 31 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 300 | I4. ÉTICA | ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALE S MP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE - IV TRIMESTRE | S/. 7,000.00 |
| 32 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 30 | B5. CONTROL INSTITUCIONAL | CONTROL INTERNO | CURSO | C1. BRECHAS DX INTERNO | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 8,000.00 |
| 33 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 20 | B1. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA | DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALE S MP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 8,000.00 |
| 34 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 37 | J5. OTROS | REDACCIÓN DE DOCUMENTOS | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALE S MP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 7,000.00 |
| 35 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 30 | B1. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA | GESTION POR PROCESO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALE S MP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | I TRIMESTRE | S/. 9,000.00 |





PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

| N° | ORGANO UNIDAD ORGANICA | PUESTO | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD DE BENEFICIARIO | MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRIORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN | MODALIDAD | OPORTUNIDAD | MONTO TOTAL / COSTO DIRECTO |
|----|------------------------|---------|--|--------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------|----------------------------------|---------------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 36 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 20 | J5. OTROS | ECOFICIENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. - |
| 37 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 20 | B5. CONTROL INSTITUCIONAL | LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. - |
| 38 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 30 | B5. CONTROL INSTITUCIONAL | GESTION DE RIESGO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | I TRIMESTRE | S/. 6,000.00 |
| 39 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 25 | J1. GÉNERO | IGUALDAD GENERO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. - |
| 40 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 25 | J2. INTERCULTURALIDAD | LENGUAJE INCLUSIVO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE | S/. - |
| 41 | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 20 | G4. ORIENTACIÓN | SERVICIO AL CIUDADANO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | S/. 6,000.00 |
| | TRANSVERSAL | VIARIOS | VIARIOS | 300 | B5. CONTROL INSTITUCIONAL | CONTROL INTERNO | TALLER | D. OBJETIVOS INSTITUCIONALES SMP | APRENDIZAJE | PRESENCIAL | II TRIMESTRE - IV TRIMESTRE | S/. 8,050.00 |

* Los costos y la programación del calendario son referenciales, están sujetos a variación, disponibilidad del mercado educativo.





XV. CAPACITACIONES QUE FORTALECEN A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

| CAPACITACIONES | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de instrumentos para el análisis de mercados 2. Ordenamiento territorial para el desarrollo sostenible 3. Gestión estratégica y orientación a resultados / implementación de políticas públicas 4. Análisis de impacto regulatorio y estrategias alternativas de regulación 5. Planeamiento estratégico en el sector público 6. Monitoreo y evaluación de programas y proyectos 7. Nuevas tendencias en los tratados, acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación internacional 8. Especialización en prevención de conflictos y gestión social sostenible 9. Ética en la función pública 10. Habilidades directivas 11. Gestión por proceso 12. Gestión de riesgo 13. Control interno | <p>O.E.I 1. Mejorar las capacidades productivas y comerciales de los productores agrarios.</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de riesgo financiero 2. Ordenamiento territorial para el desarrollo sostenible 3. Análisis de impacto regulatorio y estrategias 4. Alternativas de regulación 5. Gestión estratégica y orientación a resultados / implementación de políticas públicas 6. Planeamiento estratégico en el sector público 7. Monitoreo y evaluación de programas y proyectos 8. Nuevas tendencias en los tratados, acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación internacional 9. Especialización en prevención de conflictos y gestión social sostenible 10. Ética en la función pública 11. Habilidades directivas 12. Gestión por proceso 13. Gestión de riesgo 14. Control interno | <p>O.E.I 2. Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios.</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de proyectos de inversión 2. Análisis de impacto regulatorio y estrategias 3. Alternativas de regulación 4. Gestión estratégica y orientación a resultados / implementación de políticas públicas 5. Planeamiento estratégico en el sector público 6. Monitoreo y evaluación de programas y proyectos 7. Nuevas tendencias en los tratados, acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación internacional 8. Especialización en prevención de conflictos y gestión social sostenible 9. Ética en la función pública 10. Habilidades directivas 11. Gestión por proceso 12. Gestión de riesgo 13. Control interno | <p>O.E.I 3. Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores.</p> |





| CAPACITACIONES | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión ambiental estructurados en tres módulos: <ol style="list-style-type: none"> a) normatividad ambiental b) participación ciudadana c) sistema nacional de evaluación y fiscalización ambiental (SINEFA) 2. Degradación y rehabilitación de suelos de uso agrario 3. Manejo de receptor satelital geodésico y procesamiento de datos 4. Análisis de impacto regulatorio y estrategias alternativas de regulación 5. Gestión estratégica y orientación a resultados / implementación de políticas públicas 6. Planeamiento estratégico en el sector público 7. Monitoreo y evaluación de programas y proyectos 8. Nuevas tendencias en los tratados, acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación internacional 9. Especialización en prevención de conflictos y gestión social sostenible 10. Ética en la función pública 11. Habilidades directivas 12. Gestión por proceso 13. Gestión de riesgo 14. Control interno | <p>O.E.I.4. Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales y de cambio climático en zonas agrarias.</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Programa formación de formadores análisis de impacto regulatorio y estrategias alternativas de regulación 2. Gestión estratégica y orientación a resultados / implementación de políticas públicas 3. Planeamiento estratégico en el sector público 4. Monitoreo y evaluación de programas y proyectos 5. Nuevas tendencias en los tratados, acuerdos, convenios y otros instrumentos de cooperación internacional 6. Especialización en prevención de conflictos y gestión social sostenible 7. Ética en la función pública 8. Habilidades directivas 9. Gestión por proceso 10. Gestión de riesgo 11. Control interno | <p>O.E.I. 5. Promover la formalización de la propiedad agrarias en los gobiernos regionales.</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Planes De Negocios 2. Análisis De Impacto Regulatorio Y Estrategias 3. Alternativas De Regulación 4. Gestión Estratégica Y Orientación A Resultados / Implementación De Políticas Públicas 5. Planeamiento Estratégico En El Sector Público 6. Monitoreo Y Evaluación De Programas Y Proyectos 7. Nuevas Tendencias En Los Tratados, Acuerdos, Convenios Y Otros Instrumentos De Cooperación Internacional 8. Especialización En Prevención De Conflictos Y Gestión Social Sostenible 9. Ética En La Función Pública 10. Habilidades Directivas 11. Gestión Por Proceso 12. Gestión De Riesgo 13. Control Interno | <p>O.E.I 6. Fortalecer la reconversión productiva agropecuaria en beneficio de los productores agrarios organizados.</p> |





| CAPACITACIONES | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Ley De Contrataciones Del Estado 2. Excel Básico 3. Excel Intermedio Y Avanzado 4. Curso De Procesal Civil (Nulidad, Impugnaciones) 5. Gestión De Tesorería Gubernamental 6. Gobierno Electrónico 7. Interpretación Y Formación De Auditor Interno en ISO 9001:2015 8. Marketing Digital 9. Análisis De Impacto Regulatorio Y Estrategias 10. Alternativas De Regulación 11. Normas Internaciones De Contabilidad Para El Sector Público 12. Curso Básico Siaf Y Siga 13. Soft Skills (Inteligencia Emocional, Comunicación Interpersonal Y Trabajo En Equipo) 14. Gestión Y Manejo De Archivos 15. Visual Studio 2017 Web Developer 16. Actualización Jurídica 17. Ética En La Función Pública 18. Control Interno 19. Habilidades Directivas 20. Digitalización De Documentos 21. Gestión Por Procesos 22. Ecoeficiencia Para El Sector Público 23. Lucha contra la Corrupción 24. Gestión De Riesgo 25. Igualdad De Genero 26. Lenguaje Inclusivo 27. Servicio Al Ciudadano 28. Control Interno | <p>O.E.I. 7. Fortalecer la gestión institucional.</p> |

XVI. META DEL PDP 2019

Con las acciones de capacitación registradas en el PDP 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego se busca alcanzar un total de mil doscientos cincuenta y cuatro (1254) beneficiarios, a través de 42 acciones de capacitación.

XVII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

El presupuesto estimado para la ejecución del PDP 2019 del Ministerio de Agricultura y Riego comprende un monto de trescientos cincuenta mil y 00/100 Soles (S/350,000.00 Soles), los cuales serán financiados con Recursos Ordinarios de la entidad, orientados al cumplimiento de las metas de las Direcciones y Oficinas del Ministerio. Está distribuido de acuerdo al siguiente detalle:

| Tipo de alcance de la capacitación | Monto S/ |
|------------------------------------|-------------------|
| Capacitaciones individuales | 280,950.00 |
| Capacitaciones transversales | 69,050.00 |
| Total | 350,000.00 |



XVIII. ANEXOS

ANEXO 1

Formato de Compromisos como beneficiarios de Capacitación

Por medio del presente el/la suscrito/a participo voluntariamente:

| | |
|------------------------------------|--|
| Apellidos y Nombres: | |
| Puesto: | |
| Órgano o Unidad Orgánica: | |
| Nombre de la Capacitación | |
| Proveedor de Capacitación | |
| Número de horas de la capacitación | |
| Costo de la Capacitación | Costos Directos: () Monto: S/. _____ Costos Indirectos: () Monto: S/. _____ |
| Valor de la Capacitación | |
| Tiempo de Permanencia | |
| Tipo de Capacitación | Formación Laboral |

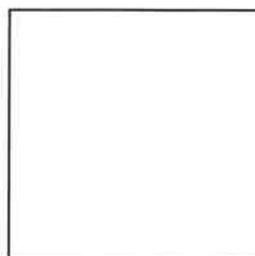
Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

- a) Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el Valor de la Capacitación calculado o, en caso corresponda, el remanente de dicho valor (El cálculo se realizará en función de 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).
- b) Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- c) Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
- d) Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario.
- e) Entregar una copia fedateada de la certificación a la Oficina de Recursos Humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) días hábiles de culminada la capacitación o posterior a la obtención del grado académico (solo en caso de formación profesional).
- f) Trasmistir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite la entidad.
- g) En caso de Renuncia, presentar una copia del cargo al área de capacitación de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano – ODTH.

PENALIDADES:

- i. En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria autorizo expresamente al órgano competente, para que realice el descuento del Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder, de mi remuneración, liquidación u otro concepto derivado de mi relación laboral a la que tuviera derecho.
- ii. Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.
- iii. Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

FIRMA:
DNI:



Huella Digital





ANEXO 2

Encuesta de Satisfacción

Nombre del curso:

Fecha:

Nombre del instructor o Proveedor:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.

Marque sus respuestas con una X.

4 = Total acuerdo

3 = De acuerdo

2 = en desacuerdo

1 = Total desacuerdo

| Dimensión | Indicadores | Respuestas |
|--|--|--|
| 1. Objetivos y contenidos del programa | a. Se cumplieron los objetivos del curso b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias. | 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 |
| 2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales) | a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso | 1 2 3 4 1 2 3 4 |
| 3. Recursos audiovisuales | a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso | 1 2 3 4 |
| 4. Instructor | a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles b. El instructor generó un ambiente de participación c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes e. El instructor evidenció dominio del tema | 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 |
| 5. Duración | a. La duración del curso fue apropiada | 1 2 3 4 |
| 6. Ambiente de aprendizaje | a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje | 1 2 3 4 |
| 7. Intención de aplicación | a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario? b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido? c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo? d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido? | 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 1 2 3 4 |
| 7. Percepción global | a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades b. Recomendaría este curso a otras personas. | 1 2 3 4 1 2 3 4 |
| 8. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida? | Respuesta: | |

