PERÚ | Ministerio de Agricultura

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

QUINQUENAL

2012-2016

INDICE

Introducción

I Datos Generales
- I.1 Alcance
- I.2 Responsabilidad
- I.3 Base Legal

II Generalidades del Ministerio Agricultura
- II.1 Visión, Misión
- II.2 Objetivos Estratégicos
- II.3 Valores

III Plan de Capacitación
- III.1 Finalidad
- III.2 Objetivos
- 3.2.1 Objetivo General
- 3.2.2 Objetivos Específicos
- III.3 Políticas
- III.4 Diagnóstico de Capacitación
- III.5 Meta
- III.6 Presupuesto
- III.7 Metodología y Procedimiento
- 3.7.1 Metodología
- 3.7.2 Procedimiento

IV Programación de Capacitación
- IV.1 Temática
- IV.2 Matriz de Relación
- IV.3 Programación de Capacitación

MINISTERIO DE AGRICULTURA V° B° SECRETARIO GENERAL EDUARDO GARIBOTTO SANCHEZ

OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO - Unidad de Presupuesto Sectorial - DIRECCION - O.P.P.

UNIDAD DE PERSONAL DIRECTOR V° B° Ministerio de Agricultura

INTRODUCCION

La gestión del desarrollo y capacitación busca estimular el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, fomentando los aprendizajes necesarios que conjuguen las necesidades de la organización con los diferentes perfiles, itinerarios de carrera, expectativas y preferencias individuales; por lo que, se hace necesario un proceso que conduzca a detallar, de acuerdo a una metodología precisa, el tipo de capacitaciones previstas para un período específico.

Consecuentemente, el Plan Anual de las actividades de Capacitación, se constituye en una herramienta de gestión, que considera al potencial humano como el eje central del Sistema, garantizando un personal altamente calificado, comprometido y consciente de la importancia de su labor para asegurar la eficacia y eficiencia en los resultados de sus acciones y la calidad de la atención a los usuarios.

La elaboración de dicho Plan, se orienta a evitar la dispersión de esfuerzos y recursos, las superposiciones y/o aislamiento de acciones de capacitación de los distintos niveles de gestión, promoviendo asimismo la racionalidad, coherencia, visión integral del accionar, equilibrio en términos de la cobertura, desarrollo de competencias del recurso humano en función a la mejora del desempeño y asegurar la calidad de los servicios y sentido organizacional, incorporando medios modernos de tecnología.

El Plan Anual de Capacitación desarrollado por la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración, plantea adecuar nuestros sistemas a las necesidades no solo emergentes sino también importantes y necesarias para la institución, lo que garantiza su cumplimiento a través de subprocesos de monitoreo y evaluación de ejecución de actividades y reestructuración según necesidad.

En tal sentido, el presente Plan permite cristalizar este esfuerzo Institucional, para contar con potencial humano idóneo para realizar acciones encaminadas a

fortalecer el desarrollo de los recursos humanos, asumiendo el gran desafío al interior de la Institución, no solo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumplen, sino también en su desarrollo personal, un cambio de actitud, modificación de conductas, considerando que para mantener un equilibrio en su quehacer requiere fortalecer valores, tener acceso a servicios elementales, sin los cuales no es posible alcanzar objetivos personales ni institucionales.

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

II.1 VISION INSTITUCIONAL

VISION INSTITUCIONAL

"Perú, país líder en la producción agrícola en el área del Pacifico de América del Sur, en base a un desarrollo sostenible e inclusivo".

II.2 MISION INSTITUCIONAL

MISION INSTITUCIONAL

"Conducir el desarrollo agrario, promoviendo el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, la competitividad, la equidad y la inclusión, en el marco de la modernización y descentralización del Estado, con la finalidad de contribuir al desarrollo rural y el mejoramiento de la calidad de vida de la población".

II.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Objetivos Estratégicos Generales del Sector Agricultura

Teniendo en cuenta los procesos de modernización del Estado Peruano, se definieron tres Objetivos Estratégicos:

1. Elevar el nivel de competitividad de la actividad agraria.
2. Lograr el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.
3. Promover el acceso del los productores agrario a los bienes y servicios productivos.

Objetivos Institucionales

1. Fortalecer la capacidad de organización y de emprendimiento de los pequeños productores rurales en los departamentos de Sierra y Selva
2. Intervención multisectorial orientado a obtener entorno favorable para generar economías rurales sostenibles, que afirmen la identidad local y mejore la calidad de vida
3. Facilitar el acceso de los agricultores a mecanismos descentralizados de cofinanciamiento estatal orientados al uso de nuevas tecnologías en la producción agraria: riego tecnificado, equipos, aplicación de procesos tecnológicos, etc
4. Promover la transformación agroindustrial, fomentando la competencia y la participación de los productores en la cadena de valor
5. Ejecutar proyectos de inversión pública de instalación de módulos productivos de carácter demostrativo que incorporen nuevas tecnologías

6. Conjuntamente con el sector académico (universidades) y gobiernos regionales propiciaremos la ejecución de programas de transferencia (extensión)
7. Fortalecer las capacidades Público y Privada para la Generación, Transferencia y Adopción de paquetes tecnológicos en Productos Estratégicos Priorizados (INIA).
8. Fortalecimiento de las Capacidades de los Actores Privados para la Generación, Transferencia, Adopción, Uso y Explotación de Innovaciones Agropecuarias en el Perú (proyectos tipo INCAGRO, entre otros).
9. Sistematización y difusión de conocimientos colectivos ancestrales, canalizando iniciativas de los pueblos originarios y las comunidades.
10. Incrementar la producción y la productividad agrícola en la Costa y Sierra, promoviendo el cambio sostenible hacia una agricultura de mayor rentabilidad
11. En las zonas altoandinas se realizará la construcción de infraestructura de riego, incluyendo la recuperación de andenes, zanjas de infiltración, waru warus, entre otras.
12. Represamiento de 87 lagunas naturales para aprovechamiento con fines agrícolas.
13. Aumento de capacidad de producción y productividad agrícola de las tierras afectadas por problemas de drenaje y salinidad.
14. Implementación del programa presupuestario *"Mejora de la eficiencia del Aprovechamiento de los recursos hídricos para Uso Agrario"*, a través del cual se promoverá el uso de prácticas adecuadas de riego, de sistemas de medición para la explotación de aguas subterráneas y desarrollo de conducción y distribución del agua para reducir la infiltración.
15. Contribución a la reducción de la vulnerabilidad de los valles y las poblaciones rurales ante las inundaciones
16. Promover, en coordinación con los gobiernos regionales, el desarrollo forestal, sostenible, inclusivo y competitivo
17. Desarrollar y mejorar la competitividad de los pequeños y medianos agricultores.
18. Diseñar y desarrollar instrumentos de financiamiento según las necesidades de los agricultores
19. Formalizar la propiedad rural
20. Reducir la incidencia de pérdidas económicas por plagas y enfermedades
21. Asegurar y garantizar a los consumidores el acceso a alimentos sanos e inocuos para el consumo humano

II.4 VALORES

* Integridad: Los elementos esenciales de la integridad son:
  i) las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; y
  ii) 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: Se refiere a la 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 planos sectorial 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 que nos da el 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 honestidad significa generar confianza y transparencia, expresa conciencia de las cosas para la auténtica vida comunitaria.

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Las competencias describen las conductas asociadas a un desempeño, es decir son aquellas que se requiere en todos los puestos y/o vinculadas a la razón de ser, cultura u objetivos estratégicos de la organización.

II.1 **Orientación al Servicio**:

Implica escuchar, comprender y atender las necesidades de los clientes internos y/o externos, procurando encontrar soluciones eficaces y rápidas a sus consultas y/o reclamos; además contempla brindar un servicio cordial, de calidad y cumplir con lo pactado.

II.2 **Iniciativa - Proactividad**:

Tomar un rol activo en el área de trabajo y no iniciar acciones pasivamente por imposición; es decir dar Valor Agregado en su trabajo, lo cual permite anticipar inconvenientes, generar mejoras y alcanzar las metas.

II.3 **Trabajo en equipo**:

Trabajar en conjunto con otras personas subordinando sus objetivos personales e identificándose con la meta grupal y los objetivos de la institución, para lo cual se debe conocer los procesos y funciones de su área de trabajo, haciendo más efectiva su colaboración. Asimismo, es tomar en cuenta las necesidades e ideas de los otros miembros del equipo, promoviendo el consenso.

II.4 **Adaptación al cambio**:

Ajustarse con rapidez a los cambios que surgen en la organización, implementándolos para alcanzar con los objetivos trazados en su área y la institución. Implica ser versátil para adaptarse a requerimientos laborales, así como a distintos contextos y personas rápida y adecuadamente.

II.5 **Responsabilidad**:

Implica asumir con compromiso las tareas asignadas y/o encomendadas, adecuándose a los procedimientos establecidos y realizando tareas de forma oportuna.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

III.1 OBJETIVOS

- Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuna y con calidad al usuario.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- Contribuir a una adecuada cultura y ciima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades y brindar un servicio personalizado.

III.2 ESTRATEGIAS

- Efectuar capacitación técnica y profesional en las distintas áreas de acción sectorial, con herramientas de gestión y moderna tecnología que contribuya al desarrollo de las capacidades y competencias del personal.

- Realización de actividades de capacitación, convocando la participación de expositores de alto nivel académico y de reconocimiento público, así como de entidades educativas especializadas y de prestigio.

- Cursos-talleres de dinámicas de relaciones interpersonales e integración, trabajo en equipo, que realcen el desarrollo de valores y actitudes; con el fin de influir positivamente en el clima laboral que contribuya al desarrollo de una cultura organizacional de la institución.

- Cursos especializados para el personal nombrado y contratado por servicios personales y por régimen especial, según su especialidad y experiencia profesional.

Datos de la población de la entidad, tipo de valuación y estimado del financiamiento.

El Ministerio de Agricultura cuenta con un total de 278 (Decreto Legislativo 276), 57 (Decreto Legislativo 728), 6 obreros permanentes, 1013 trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios, personas aptas para procesos de capacitación, incluidos funcionarios.

Los tipos de evaluación estará supeditado a la normas de la entidad capacitadora y de los expositores.

El financiamiento estimado estará supeditado a los recursos que se prevean programa conforme a los límites otorgados para la Entidad en la elaboración de los presupuestos anuales.

IV. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

IV.1 Metas de Capacitación.

Brindar un servicio de atención oportuna y con calidad al usuario.
Desempeño optimo de funciones del personal capacitado.
Servidores motivados en un adecuado clima laboral, cultura organizacional y ambiente ético.
Servidores capacitados integralmente y especializados.

IV.2 Indicadores.

Porcentaje mínimo de quejas y reclamos de los usuarios.
Cumplimiento al 100% del Plan Operativo Institucional.
Nivel aprobatorio de satisfacción laboral y minima presentación de observaciones de los Órganos de Control.
90% de personal capacitado.

IV.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación.

Aplicación de Encuestas de satisfacción a los usuarios.
Evaluación del Plan Operativo Institucional.
Evaluación del Clima Laboral, Cultura Organizacional y de los informes de los Órganos de Control.
Certificación y evaluación aprobatoria del personal.

MINISTERIO DE AGRICULTURA Vº Bº SECRETARIO GENERAL EDUARDO GARIBOTTO SANCHEZ

UNIDAD DE PERSONAL DIRECTOR Ministerio de Agricultura