

## RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 287-2012-CONCYTEC-P

Lima,

13 DIC. 2012

**VISTOS;** El Informe N° 713-2012-CONCYTEC-OGA-PERSONAL y el Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC de fecha 12 de diciembre de 2012; y

### CONSIDERANDO:

Que, el Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC, es un organismo público técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno y autonomía científica, administrativa, económica y financiera, conforme a lo establecido en la Ley N° 28613 y los Decretos Supremos N°s 058-2011-PCM y 067-2012-PCM, cuyo personal se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en adelante SERVIR, aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuya finalidad es establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuir a la mejora continua de la Administración Pública;

Que, según la citada Directiva, las entidades bajo su ámbito deben aprobar su Plan de Desarrollo de las Personas tanto Quinquenal como Anual; debiendo el primero de ellos describir entre otros, la identificación de los objetivos y estrategias que se pretende alcanzar en cinco (05) años, considerando entre otros, el número de personas con que cuenta la entidad, el tipo de evaluación a ser aplicado y un estimado del financiamiento requerido;

Que, por Resolución de Presidencia N° 223-2011-CONCYTEC-P de fecha 20 de julio de 2011, modificada por Resolución de Presidencia N° 093-2012-CONCYTEC-P de fecha 12 de abril de 2012, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del CONCYTEC, en el marco de lo establecido por SERVIR a través de la Resolución de Presidencia N° 041-2011-SERVIR/PE;

Que, el numeral 5.3.1 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, establece que el PDP Anualizado se deberá elaborar considerando que será ejecutado entre enero y diciembre del siguiente año fiscal y que las entidades deben culminar la



...///

## RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 287-2012-CONCYTEC-P

elaboración del citado Plan Anualizado a más tardar en el mes de mayo del año anterior al inicio del periodo en que se ejecutará, con el fin de ser incluidos en el presupuesto del siguiente año, finalizando esta etapa con la aprobación del PDP Anualizado conforme al procedimiento establecido en la citada Directiva;

Que, según el numeral 5.3.2 de la mencionada Directiva, una vez que el PDP Anualizado cuenta con la disponibilidad presupuestal y haya sido aprobado conforme a lo establecido en dicha Directiva, deberá ser presentado a SERVIR para su conocimiento, durante los primeros 30 días del año calendario en el que se ejecutará,

Que, teniendo en cuenta lo señalado en los documentos de vistos, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012, el cual ha sido preparado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del CONCYTEC;

Con la visación del Secretario General, de la Jefa (e) de la Oficina General de Administración y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

En uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28613, así como por el Decreto Supremo N° 029-2007-ED;

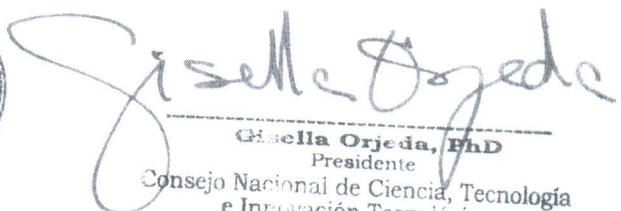
### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012 del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC, el mismo que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** La presente resolución deberá ser puesta en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, notificándose a la dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



  
Gisella Orjeda, PhD  
Presidente  
Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología  
e Innovación Tecnológica  
CONCYTEC

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2012 DEL  
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN  
TECNOLÓGICA - CONCYTEC**

**INDICE**

PRESENTACIÓN

1. JUSTIFICACIÓN
2. DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD
3. MARCO LEGAL
4. ALCANCE
5. OBJETIVOS QUINQUENALES DE CAPACITACIÓN
6. OBJETIVOS ANUALES DE CAPACITACIÓN -AÑO 2012
7. COMPETENCIAS
8. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN
9. ACCIONES DE CAPACITACIÓN
10. METAS E INDICADORES
11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO A LA CAPACITACIÓN
12. FINANCIAMIENTO
13. ANEXO:
  - MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL PDP ANUAL 2012
  - DIAGNOSTICO DE CAPACITACIÓN
  - PLAN DE CAPACITACIÓN 2012
  - CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

## **PRESENTACIÓN**

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica es la institución rectora del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica, SINACYT, integrada por la Academia, los Institutos de Investigación del Estado, las organizaciones empresariales, las comunidades y la sociedad civil. Está regida por la Ley Marco de Ciencia y Tecnología N° 28303, lo establecido en el Decreto Supremo N° 082-2005-PCM, referente a su adscripción al Ministerio de Educación, y la Ley del CONCYTEC N° 28613.

CONCYTEC tiene por finalidad normar, dirigir, orientar, fomentar, coordinar, supervisar y evaluar las acciones del Estado en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica y promover e impulsar su desarrollo mediante la acción concertada y la complementariedad entre los programas y proyectos de las instituciones públicas, académicas, empresariales organizaciones sociales y personas integrantes del SINACYT.

Para ello, una de las primeras tareas a realizar es la de articular todos los organismos y recursos del sector en función de los objetivos y políticas nacionales de desarrollo establecidos dentro de las leyes que nos rigen y dentro de las políticas señaladas por nuestro actual Gobierno, en particular en el marco del "Plan Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación para la Competitividad y el Desarrollo Humano 2006-2021". Se continuará así, promoviendo la capacidad nacional de generación de conocimientos científicos y tecnológicos, mediante la investigación; conocimientos que puedan ser incorporadas a los bienes y servicios que el país debe producir y en lo posible exportar.

En ese contexto, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas, como una Herramienta de Gestión Pública que permita la identificación de necesidades de capacitación vinculadas al logro de los objetivos estratégicos de la entidad de cara a afrontar los retos del Estado en el ámbito de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

## 1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas constituye una herramienta de gestión, que debe considerar al talento humano como el eje central, garantizando un personal calificado, comprometido y consiente de la importancia de su labor para lograr eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones dentro del CONCYTEC, y en el marco del nuevo reto como institución, se considera que el recurso más importante en cualquier institución, es sin duda, el personal implicado en las actividades laborales.

El Plan de Desarrollo de las Personas es especial en una entidad organizada en la cual prima la conducta y rendimiento de las personas y que estos influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los Directores o Jefes, en la confianza, respeto y consideración que sus Jefes les prodiguen diariamente.

Es así que se busca implementar un política de mejoramiento continuo en la atención de necesidades de capacitación, realizando un diagnóstico que permite conocer los requerimientos del personal, identificando los temas transversales y específicos de acuerdo a los requerimientos de los diferentes unidades orgánicas. En ese sentido, se ha programado una serie de temas a reforzar, los cuales se desarrollarán con metodologías diseñadas por especialidad.

## **2. DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD**

La capacitación del personal del CONCYTEC obedece a un diagnóstico realizado a todo el personal, respecto a las necesidades de capacitación formuladas por las diferentes unidades orgánicas, sobre la base de auto diagnóstico en cada una de ellas, que tuvieron como base la priorización de soluciones a problemas encontrados.

Entre los problemas encontrados, se advierte la necesidad de capacitación preventiva y de actualización de la carrera, teniendo en consideración el tiempo de servicios que tiene la mayoría de trabajadores del CONCYTEC.

De las acciones realizadas, se percibe la necesidad de mejorar su desempeño actual mediante capacitación, a fin de manejarse con seguridad, eficiencia y calidad en su puesto de trabajo.

Otra anotación de los trabajadores sobre las debilidades en su desempeño laboral es que requieren conocimientos adicionales para introducir mejoras en sus puestos de trabajo, requiriendo capacitación en temas como Ofimática y Gestión Pública.

## **3. MARCO LEGAL**

- Ley N° 28303 - Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.
- Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

- Ley N° 29812. Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012 y normas conexas que aprueban y regulan la gestión presupuestal para cada periodo.
- Decreto Legislativo N° 728 – Ley del Fomento del Empleo.
- Decreto Legislativo N° 1025, aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057 – Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 728.
- Decreto Supremo N° 021-2001-ED, Reglamento de Organización y Funciones del CONCYTEC
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia N° 068-2001-CONCYTEC-P, que aprueba el Manual de Organización y Funciones del CONCYTEC.
- Resolución de Presidencia N° 252-2011-CONCYTEC-P, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del CONCYTEC.
- Resolución de Presidencia N° 023-2012-CONCYTEC-P, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2012 del CONCYTEC.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE. Aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

#### **4. ALCANCE**

El Plan de Desarrollo de Personas- PDP Anualizado 2012 del CONCYTEC, comprende a todos los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y personal contratado bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.

#### **5. OBJETIVOS QUINQUENALES DE CAPACITACIÓN**

Estos objetivos han sido elaborados en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012-2016), y han sido el resultado de un análisis de los objetivos planteados en el Plan Estratégico Institucional (PEI), vinculando las necesidades de capacitación requeridas por el personal para el logro de los objetivos a largo plazo.

- **OBJETIVO QUINQUENAL N° 1:** Fortalecer una cultura institucional de promoción de la ciencia, tecnología e innovación.
- **OBJETIVO QUINQUENAL N° 2:** Lograr que los colaboradores asuman su rol como promotores de la ciencia y tecnología en el Perú.
- **OBJETIVO QUINQUENAL N° 3:** Desarrollar el liderazgo del CONCYTEC en el impulso de la investigación, innovación y transferencia de tecnología.

#### **6. OBJETIVOS ANUALES DE CAPACITACIÓN - AÑO 2012**

A partir de los Objetivos Quinquenales de Capacitación 2012-2016, se han planteado objetivos de capacitación para el año 2012.

- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 1:** Contribuir a elevar las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) del personal,



para un desempeño eficiente de sus responsabilidades y tareas en sus puestos específicos.

- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 2:** Iniciar la implementación de un enfoque más estratégico de la Oficina de Recursos Humanos, que coadyuve a la mejora del desempeño de los colaboradores.
  
- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 3:** Establecer medidas progresivas y permanentes de actualización de conocimientos, para lograr una adecuada gestión institucional que redunde en beneficio de los ciudadanos.
  
- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 4:** Gestionar un clima organizacional que permita la integración y redunde en un buen nivel de eficiencia y trabajo en equipo.

## **7. COMPETENCIAS**

Para el logro de los objetivos estratégicos del CONCYTEC, se requiere desarrollar competencias en:

- Gestión Pública.
- Gestión de proyectos.
- Estrategias de comunicación.
- Inteligencia emocional.
- Desarrollo de sistemas informáticos.
- Trabajo en equipo y orientación al servicio.

## **8. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN**

La capacitación se abordará desde dos niveles:

- a. Para mejorar el desempeño actual del colaborador en su puesto, lo que implica un refuerzo y actualización de los conocimientos y desarrollo de competencias del colaborador con especial interés en las áreas operativas.
- b. Para la proyección y desarrollo integral del colaborador, es decir para potenciar el talento humano mediante especializaciones en la profesión y estudios de nivel de postgrado. Este tipo de capacitación promoverá el desarrollo integral de la persona y permitirá la asignación de nuevas responsabilidades y tareas.

### **TIPOS DE CAPACITACION**

#### **1. Inducción**

Orientada a facilitar la integración del nuevo colaborador a la institución. Deben realizarse periódicamente Programas de Inducción con la participación de representantes de las áreas. Se debe contar con un paquete con toda la información que necesita el nuevo colaborador. El jefe inmediato es responsable de verificar la asimilación de la información.

#### **2. Capacitación Preventiva**

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los colaboradores pues su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Tiene por objeto la preparación del personal para

enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos. Se incluye la capacitación en seguridad.

### **3. Capacitación Correctiva**

Está orientada a solucionar "problemas de desempeño". Su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

### **4. Capacitación para el Desarrollo de Carrera**

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

## **MODALIDADES DE CAPACITACION**

Los Tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico - tecnológicos en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a una determinada actividad.

- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un trabajador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

#### **NIVELES DE CAPACITACIÓN:**

- **Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área, o se encuentre en el nivel Auxiliar. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
- **Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencia en una ocupación determinada o técnica o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación
- **Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o en un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas profesionales o de mayor exigencia y responsabilidad dentro del CONCYTEC.

## 9. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

- **Acción de Capacitación N° 01:** Se encuentra relacionada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 01, consistente en la Capacitación en Gestión Presupuestal, cuyo objetivo es la elaboración de un presupuesto basado en actividades, el cual será el producto final de una administración en la utilización eficiente de los recursos con que cuenta la entidad para crear valor sostenible en el tiempo.
- **Acción de Capacitación N° 02:** Se encuentra vinculada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 02, y se materializará mediante la Capacitación en Gestión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es explicar el papel que cumple en la actualidad el área de personal, que administra el potencial humano de la entidad, presentando los fundamentos y desafíos de la moderna administración de Recursos Humanos, junto con los conceptos claves, técnicas y procesos de esta dinámica área.
- **Acción de Capacitación N° 03:** Se encuentra enlazada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 03, y se plasmará mediante la Capacitación en Derecho Administrativo, cuyo objetivo es brindar el conocimiento de las normas, principios, conceptos e instituciones que regulan y dan cuenta de la naturaleza y modos de actuación de la Administración Pública, con énfasis en su organización y funciones; sus sistemas de planificación, control y administración de sus recursos, su conexión con otras funciones de poder del Estado y su interrelación con los ciudadanos.

- **Acción de Capacitación N° 04:** Se encuentra vinculada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 03, y se ejecutará a través de la Capacitación en la Nueva Ley de Contrataciones y últimas modificatorias, buscando contar con mayores herramientas de gestión en la temática relativa al aprovisionamiento de bienes y la contratación de servicios que realizan las diferentes entidades públicas.
  
- **Acción de Capacitación N° 05:** Se encuentra articulada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 03, y consiste en brinda Capacitación en Gestión de Proyectos, cuyo objetivo es proporcionar las herramientas y técnicas para administrar exitosamente los proyectos y sus portafolios, entendiendo sus nuevos conceptos: las nueve áreas de conocimiento, el ciclo de vida del proyecto, herramientas y técnicas; asimismo brindar no solo una visión integradora de los proyectos, sino también mostrará el vínculo que los proyectos tienen hoy en día con la alta gerencia junto con las estrategias de la entidad, manteniéndose dentro de los lineamientos institucionales.
  
- **Acción de Capacitación N° 06:** Se encuentra relacionada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 03, y se materializará mediante la Capacitación en Ofimática, a fin de incrementar los conocimientos informáticos en la suite de ofimática de Microsoft, orienta a solucionar eventuales problemas de desempeño en el personal del CONCYTEC
  
- **Acción de Capacitación N° 07:** Se encuentra vinculada con el Objetivo Anual de Capacitación N° 04, en ese sentido, las capacitaciones

redundarán en desarrollar y fortalecer el trabajo en equipo, con talleres de integración, manejo de conflictos, relaciones interpersonales, comunicación asertiva.

## 10. METAS E INDICADORES

- 10.1 Capacitar a los colaboradores del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC, para reducir las brechas de conocimiento.
- 10.2 Cumplir al 100% con la ejecución de la partida presupuestal asignada: S/. 40 000 (Cuarenta mil y 00/100 Nuevos Soles).
- 10.3 Otorgar, en promedio, 15 horas de capacitación anual por colaborador capacitado.

Comentado [KMdCNM1]: NO HAN SEÑALADO INDICADORES, tienen que mencionar los del PDP Quinquenal pero reformular para el logro del objetivo anual

Comentado [KMdCNM2]: Tener en cuenta que el PDP es capacitación ESPECIALIZADA, no está dirigida a capacitar al 100% de colaboradores, excepto que los recursos lo permitan

## 11. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas se llevará a cabo con el desarrollo de las siguientes acciones:

Comentado [KMdCNM3]: Los mecanismos de seguimiento y evaluación están en el PDP Quinquenal, darle forma para que se pueda utilizar en el anual

- Verificar si el Plan de Desarrollo de las Personas se ejecuta de acuerdo a lo planificado, reportando los avances al Comité para la elaboración del PDP.
- Identificar qué aspectos del Plan de Desarrollo de las Personas 2012 requieren una reprogramación.
- Supervisar el desempeño de los recursos humanos en función a la ejecución del plan y los beneficiarios de la capacitación y tomar acciones correctivas de manera oportuna.

## **12.FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión del presente plan de capacitación 2012, será financiada con los recursos propios del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC considerados en el presupuesto del año 2012, contándose con un partida presupuestal asignada de S/. 40 000 (Cuarenta mil y 00/100 Nuevos Soles).

## **13.ANEXOS**