



Resolución Jefatural N° 00116 - /2013-INIA

Lima, 12 JUN. 2013

VISTOS: El OFICIO N° 0001-2013-INIA-COM.CAP y el Acta FINAL de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal; y

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo señalado en el Título V del Decreto Ley N° 25902 y su modificatoria Decreto Legislativo N° 997, se creó el Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA; encontrándose los trabajadores bajo el Régimen de la Actividad Privada conforme a los señalado en el artículo 58° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del INIA, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2005-AG y modificado por Decreto Supremo N° 027-2008-AG;

Que, con Resolución Jefatural N° 0318-2011-INIA, de fecha 27 de setiembre de 2011, se conforma el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas; y con la Resolución Jefatural N° 00084-2012-INIA del 18 de mayo de 2012, se incorpora al citado Comité a un Representante Titular de los trabajadores como a un Alterno, elegidos mediante proceso electoral;

Que, mediante el OFICIO N° 001-2013-INIA-COM.CAP, la Jefe (e) de Recursos Humanos, remite al Presidente de la Comisión de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el documento de gestión, correspondiente a los años 2013 -2017;

Que, mediante el Acta Final de fecha 17 de mayo de 2013, los integrantes de la citada Comisión dan por aprobado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, correspondiente al periodo comprendido entre los años 2013 – 2017;

De conformidad con las facultades conferidas en el artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del INIA, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2005-AG, modificado por el Decreto Supremo N°027-2008-AG y con las visaciones de los Directores Generales de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Jefa (e) de la Oficina de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al periodo 2013-2017.

Regístrese y Comuníquese



JEFE ARTURO FLOREZ MARTÍNEZ
JEFE

Instituto Nacional de Innovación Agraria

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA
CERTIFICO: que la presente es copia fiel del documento original que he tenido a la vista, del cual doy fe.

Lima,

17 JUN. 2013

Lic. Adm. ALAIDE RODRIGUEZ RUCOBA
FEDATARIA
R.J. N° 210-2011-INIA

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA

MINISTERIO DE AGRICULTURA



Instituto Nacional de Innovación Agraria

**COMISIÓN DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE
DESARROLLO DE LAS PERSONAS
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE CAPACITACIÓN**

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

Año 2013 - 2017

ÍNDICE

- 1) Presentación
- 2) Marco Estratégico Institucional
- 3) Misión Institucional
- 4) Visión Institucional
- 5) Valores Institucionales
- 6) Objetivos Estratégicos Institucionales a 5 años (corto, mediano y largo plazo)
- 7) Competencias necesarias a desarrollar para alcanzar sus objetivos (conocimientos, habilidades y actitudes)
- 8) Competencias a desarrollar
- 9) Objetivos y Estrategias de Capacitación
- 10) Metas de Capacitación, Indicadores y Evaluación

l

Ally
Osca

JK

1. PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Innovación Agraria INIA, es un Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Agricultura, es el agente sectorial responsable de desarrollar un nuevo enfoque a la investigación, la innovación, la extensión y la transferencia de tecnología.

El INIA tiene a su cargo diseñar y ejecutar la estrategia nacional de innovación agraria, convirtiéndose en proveedor principal de nuevas tecnologías para el desarrollo de cultivos nativos del país e innovador de aquellos otros donde la versatilidad de los ecosistemas lo permita incursionando en el desarrollo de investigaciones tropicales, andinas y costeras, o cual exige que las ofertas que produzca el INIA, sean eficaces y estén disponibles al alcance de los productores agrarios en el mercado nacional y eventualmente en el mercado internacional, compitiendo con otros agentes generadores de innovación y modernización de la agricultura.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Instituto Nacional de Innovación Agraria, se ha elaborado en base a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva emitida por SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

- Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Innovación Agraria aprobado con el Decreto Supremo N° 031-2005-AG
- Manual de Organización y Funciones aprobado con Resolución Jefatural N° 0093-2006-INIEA,
- Plan Estratégico Institucional 2010-2014.
- Planes de capacitación de los años 2009 – 2010 – 2011 y 2012.

3. MISIÓN

Promover la innovación tecnológica agraria nacional para incrementar la productividad y mejorar los niveles de competitividad, la puesta en valor de los recursos genéticos, así como la sostenibilidad de la producción agraria del Perú

4. VISIÓN

El INIA al 2014 es la institución pública articuladora del Sistema Nacional de Innovación Agraria que lidera y coordina entre sus actores la generación e incorporación tecnológica en la actividad productiva agraria peruana.

5. VALORES INSTITUCIONALES

- Aspirar a la **excelencia** en el trabajo.
- **Honestidad** con los resultados encontrados.
- El productor y su **problemática tecnológica** están en primera prioridad.
- Brindar lo mejor, con una **superación constante**.
- **Interactuar** interna y externamente en forma permanente.

6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- a. Desarrollar capacidades de gestión institucional con el fin de perfeccionar las actividades operativas del Instituto en el ejercicio de sus roles de Ente Rector del SNIA y de ejecutor de actividades que estimulen la innovación tecnológica agraria nacional.
- b. Promover el desarrollo y el fortalecimiento de la innovación tecnológica en la agricultura nacional para contrarrestar la vulnerabilidad alimentaria nacional e incrementar los niveles de competitividad de la producción agraria del país.

7. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos estratégicos el Instituto Nacional de Innovación Agraria INIA, requiere contar con personal altamente especializado.

- Conocimientos en elaboración y aprobación de normas que regulen los servicios, como Ente Rector del Sistema Nacional de Innovación Agraria.
- Desarrollar mecanismos eficientes que permitan articular la capacitación y perfeccionamiento del personal con las necesidades y políticas institucionales, en un óptimo ambiente laboral.
- Conocimientos en elaboración de instrumentos de gestión.
- Conocimientos en planificación, dirección, coordinación y control de las actividades y procesos de los sistemas del personal, logística, contrataciones, contabilidad y tesorería.
- Conocimientos en formulación, desarrollo, supervisión y evaluación de proyectos de inversión.

El Plan de Desarrollo de las Personas busca fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas y la actitud orientada a la realización y la obtención de un resultado eficiente del personal para alcanzar los objetivos estratégicos del Instituto Nacional de Innovación Agraria.

8. COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- ❖ Conocimientos y habilidades en gestión de la Innovación.
- ❖ Técnicas y habilidades comunicacionales, orientados a la gestión del cambio y mejora del ambiente laboral.
- ❖ Actualización y perfeccionamiento de las herramientas y documentos de gestión acorde al nuevo enfoque institucional y respuesta a las necesidades del personal que lo conforman.
- ❖ Desarrollo de capacidades en la aplicación de la normatividad de los sistemas administrativos de personal, logística, contrataciones, contabilidad y tesorería; orientadas a optimizar el manejo de los recursos institucionales.
- ❖ Mejora de competencias en los procesos de identificación, selección, preparación, formulación, evaluación, control, supervisión y administración de proyectos de inversión.

9. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

9.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- a. Contribuir a la excelencia en la formación de los trabajadores en general, 15 líderes y 12 subdirectores; brindando conocimientos orientados al logro de resultados y al manejo eficiente de proyectos y programas reconociendo los valores que la función pública exige y plantea como necesarios: responsabilidad, integridad, solvencia moral, emprendimiento y eficiencia.
- b. Lograr para el año 2017 en el 100 % de los servidores y funcionarios el nivel de compromiso respecto a las políticas, planes, programas y proyectos de la institución, contribuyendo al fortalecimiento y liderazgo Institucional como Ente Rector del Sistema Nacional de Innovación Agraria.
- c. Formar a 20 profesionales entre los 30 - 40 años en áreas estratégicas de la institución a nivel nacional, con mira a la renovación de cuadros en las diferentes especialidades. (Planes de Sucesión).

- d. Desarrollar conocimientos en el 80% de los trabajadores del INIA, orientadas al fortalecimiento institucional para estar en condiciones de elaborar, ejecutar y evaluar los planes de desarrollo concertados, en alianza con otras instituciones a niveles de Estado, agentes privados y la cooperación internacional. Compromiso, conocimiento del entorno institucional, liderazgo y planificación, orientados al mejoramiento continuo de los recursos humanos.

9.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

- Comunicación y establecimiento de alianzas estratégicas con Instituciones del Estado con organizaciones público - privadas que diseñan y ejecutan acciones de capacitación mediante la firma de convenios.
- Constitución de equipos técnicos que dirijan el proceso de elaboración, fomento de la participación de los recursos humanos en todo el proceso de identificación de competencias para la elaboración y ejecución del plan.
- Apoyo para la conformación y fortalecimiento de equipos técnicos al interior de la institución, que sirvan como proveedores de servicios de capacitación de calidad y que tome en cuenta las demandas de los trabajadores contenidas en el plan de desarrollo de capacidades.
- Proporcionar al personal del INIA conocimientos y herramientas que ofrecen los nuevos paradigmas de la administración pública, el uso de tecnologías informáticas y de información para que estén en capacidad de incrementar la calidad de los servicios.
- Estimular la progresión profesional en función de la continuidad de la institución y de la adquisición de experiencia por parte de los profesionales mas adecuados.

9.3 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

El Instituto Nacional de Innovación Agraria cuenta con una población laboral de 1007 trabajadores al 06 de mayo de 2013, distribuidos de la siguiente manera:

- 503 Plazas ocupadas sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, 365 hombres y 138 mujeres.

Sede	Mujeres	Hombres	Dest M	Dest H	Total
Sede Central	45	43	19	15	122
EEA Donoso - Huaral	11	41			52
EEA Baños del Inca - Cajamarca	10	29		01	40
EEA Santa Ana - Huancayo	17	29			46
EEA Andenes - Cusco	08	30			38
EEA Illpa- Puno	05	28		01	34
EEA Arequipa			03	15	18
EEA Pucallpa	03	26			29
EEA El Porvenir - Tarapoto	05	29			34
EEA San Roque - Iquitos	06	19			25
EEA Canaán - Ayacucho	01	12	01		14
EEA Vista Florida	01	35	01	03	40
EEA Chincha			02	09	11
TOTAL	112	321	26	44	503

- 498 servidores sujetos al DL 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios; 387 hombres y 111 mujeres.

Sede	Mujeres	Hombres	Total
Sede Central	47	63	110
EEA Donoso - Huaral	06	49	55
EEA Baños del Inca - Cajamarca	00	17	17
EEA Santa Ana – Huancayo	16	36	52
EEA Andenes - Cusco	02	31	33
EEA Illpa- Puno	05	31	36
EEA Arequipa	02	08	10
EEA Pucallpa	08	26	34
EEA El Porvenir - Tarapoto	05	28	33
EEA San Roque - Iquitos	00	17	17
EEA Canaán – Ayacucho	10	37	47
EEA Vista Florida	08	39	47
EEA Chincha	02	05	07
TOTAL	111	387	498

10. METAS DE CAPACITACIÓN, INDICADORES Y EVALUACIÓN

10.1 METAS

- Capacitación del 100% del personal en conocimientos técnicos y científicos, desde una perspectiva de formación ética, ciudadana, contextual y social
- Desarrollo de por lo menos 3 reuniones de Reflexión del Código de Ética de la función Pública por año.
- Incorporar al 100% del personal Técnico Agropecuario y Profesional en el tema de Innovación Agraria.
- Desarrollo de 23 planes de sucesión para igual N° de Mentores.
- Internalizar en el 80% de trabajadores la Misión, Visión, Valores y Objetivos - Marco Institucional del INIA.
- Formación de 1 equipo de formuladores de Proyectos de Inversión Pública en el marco del SNIP a nivel de Sede Central y 6 para las Unidades Ejecutoras; integrado por los profesionales que participaron en el Diplomado de Especialización en ESAN, como efecto multiplicador.
- Insertar al 70% de los trabajadores en la Cultura Organizacional.

10.2 INDICADORES

- N° de reuniones desarrolladas.
- % de líderes formados
- N° de personal Técnico Agropecuario y Profesional capacitado en Innovación Agraria.
- % de proyectos relacionados al tema de la Innovación Agraria en desarrollo.
- N° de Planes de Sucesión desarrollados.
- % de trabajadores que conocen el enunciado de la Misión, Visión, Valores y Objetivos – Marco Estratégico Institucional del INIA.
- N° de equipos de formuladores en SNIP formados por año.
- % de trabajadores que lograr internalizar la cultura institucional.
- N° de capacitados.
- N° de Horas de Capacitación por trabajador.
- Inversión en capacitación por trabajador.
- % de horas asistidas.
- N° de capacitados.
- % de capacitación en horario de trabajo.
- Porcentaje de mejora en la calidad de los servicios y mayor transparencia en la gestión.

- N° Trabajadores adiestrados que mejoran su eficiencia.
- Diagnóstico inicial e impacto de la capacitación. (Notas en pruebas de entrada y salida)

10.3 Estimado del financiamiento requerido

Recursos otorgados durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012

AÑO	PRESUPUESTO PROYECTADO	PRESUPUESTO ASIGNADO	Nº DE CAPACITADOS
2009	200,000	29,625.45	56 trabaj.
2010	200,000	61,000.00	93 trabaj.
2011	100,000	62,616.28	122 trabaj.
2012	200,000	150,956.00	446 trabaj.

Presupuesto estimado

AÑO	PRESUPUESTO PROYECTADO	PRESUPUESTO ASIGNADO	Nº DE CAPACITADOS
2013	100,000	100,000	450 trabaj.
2014	500,000	500,000	700 trabaj.
2015	500,000	500,000	700 trabaj.
2016	500,000	500,000	700 trabaj.
2017	500,000	500,000	700 trabaj.

10.4 EVALUACIÓN

Evaluación por reacción, mide el grado de satisfacción con la capacitación, el contenido, los aspectos logísticos, etc.

Evaluaciones de conocimientos, como una manera de medir el grado de asimilación de la capacitación impartida e identificar las brechas que se deberán considerar en la siguiente capacitación.

Evaluación de desempeño, para medir las competencias actitudinales después de la capacitación. Si se están aplicando los contenidos de la capacitación en el desarrollo laboral.

INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA
 CERTIFICO: que la presente es copia fiel
 del documento original que he tenido a la
 vista, del cual doy fe.

Lima, **17 JUN. 2013**

Lic. Adm. ALAIDE RODRIGUEZ RUCOBA
 FEDATARIA
 R.J.Nº 210-2011-INIA