



RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 009 -2016-FONDECYT-DE

Lima, 29 ENE 2016

VISTOS:

El Informe N° 037-2016-FONDECYT/UAF/ARH, emitido por el Área de Recursos Humanos, y el Informe N° 012-2016-FONDECYT/UPP, emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, y;

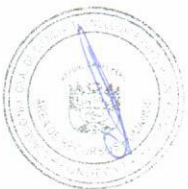
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28303 – Ley Marco de la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, aprobada por Decreto Supremo N° 032-2007-ED, dispone la creación del Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica –FONDECYT como una unidad de ejecución presupuestal del CONCYTEC, con el objeto de captar, gestionar y canalizar recursos de fuente nacional y extranjera destinados a las actividades del SINACYT, en el país;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas de la Entidad;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que cada año, las Entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, de acuerdo con el último párrafo del artículo 3° del citado reglamento, para la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP, las entidades deben contar con un Comité, integrado por un representante de la Alta Dirección quien lo presidirá, un representante de la Oficina de Presupuesto, un Representante de la Oficina de Recursos Humanos, y un representante del personal de la entidad;



Que, en ese contexto, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 005-2014-FONDECYT-DE se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del FONDECYT;

Que, el comité referido en el considerando precedente ha elaborado y validado el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del FONDECYT correspondiente al año 2016, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la citada Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;

Que, conforme a lo establecido en el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado debe contar con disponibilidad presupuestal;

Que mediante Informe N° 012-2016-FONDECYT/UPP, la unidad de Planeamiento y Presupuesto ha señalado que se cuenta con disponibilidad presupuestal correspondiente al Plan señalado en el considerando anterior;

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, 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, 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 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 y acciones de su competencia;

Que, teniendo en cuenta lo señalado en los documentos de Visto, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, el cual ha sido preparado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del FONDECYT, teniendo como base los aportes efectuados por cada Unidad Orgánica;

Con el visto bueno de la Responsable (e) del Área de Personal, el Responsable (e) de la Unidad de Planificación y Presupuesto del FONDECYT y del Responsable (e) de la Unidad de Asesoría Jurídica y;

De conformidad con las atribuciones contenidas en el Manual Operativo del FONDECYT, aprobado por Resolución de Presidencia N° 010-2015-CONCYTEC-P;





SE RESUELVE

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 del Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica – FONDECYT, 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.

Artículo 3°.- Encargar al Responsable del Portal de Transparencia la publicación de la presente Resolución en el portal institucional: FONDECYT

Regístrese y comuníquese

Hugo Wiener Fresco
Director Ejecutivo (e)
Fondo Nacional de Desarrollo Científico,
Tecnológico y de Innovación Tecnológica
FONDECYT - FONDECYT





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Consejo Nacional de Ciencia,
Tecnología e Innovación
Tecnológica

Fondo Nacional de Desarrollo
Científico, Tecnológico y de
Innovación Tecnológica

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS





ANUALIZADO 2016

UNIDAD EJECUTORA N° 1522

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO CIENTÍFICO, TECNOLÓGICO Y DE
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - FONDECYT

INDICE

PRESENTACIÓN

- 
1. JUSTIFICACIÓN
 2. DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN - ANTECEDENTES INSTITUCIONALES.
 3. DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD
 4. MARCO LEGAL
 5. ALCANCE
 6. OBJETIVOS QUINQUENALES DE CAPACITACIÓN
 7. OBJETIVOS ANUALES DE CAPACITACIÓN – AÑO 2016
 8. COMPETENCIAS
 9. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN
 10. TIPOS DE CAPACITACIÓN
 11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN
 12. NIVELES DE CAPACITACIÓN
 13. ACCIONES DE CAPACITACIÓN
 14. METAS E INDICADORES
 15. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO A LA CAPACITACIÓN
 16. FINANCIAMIENTO
 17. ANEXO:
 1. PLAN DE CAPACITACIÓN 2016
 2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
- 
- 
- 

PRESENTACIÓN

El Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC es la institución rectora del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica, SINACYT, la cual es definida como el conjunto de instituciones y personas naturales del país, dedicadas a la Investigación, Desarrollo e Investigación Tecnológica (I+ D + I) en ciencia y tecnología y a su promoción. Está regida por la Ley Marco de Ciencia y Tecnología N° 28303 y la Ley del CONCYTEC N° 28613.

Mediante Resolución de Presidencia N° 142-2013-CONCYTEC-P de fecha 27 de setiembre del 2013, se formalizó la apertura de la Unidad Ejecutora 1522 Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica – FONDECYT, perteneciente al pliego 114 del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC; autorizándose una modificación presupuestaria en el Nivel Funcional Programático del presupuesto.

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.

Por ende, FONDECYT necesita contar con servidores capacitados e identificados con su visión de desarrollo, considerando asimismo que dentro de la modernización del Estado, es política institucional, contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales.

En ese sentido, la Unidad de Administración Financiera del FONDECYT, encargada de organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos de los Sistemas de Recursos Humanos, a través del Área de Personal, han realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación, información relevante que ha servido de base para la elaboración del presente plan, el cual ha sido fortalecido con los aportes puntuales brindados por la Alta Dirección y los propios trabajadores del FONDECYT.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas, está dirigido a los trabajadores de la Unidad Ejecutora del FONDECYT, y tiene como objetivo principal servir de guía de prioridades, demandas y necesidades, a fin que con ésta base se lleven a cabo las acciones de formación o complementación de formación que conlleven al logro de los objetivos de la Organización, con la certeza que la capacitación no constituye un gasto, sino una inversión.

1. JUSTIFICACIÓN

Nuestra institución considera al Recurso Humano como el elemento fundamental para el desarrollo de la Institución, existiendo la necesidad de tener al personal capacitado y con las competencias requeridas para el desarrollo de las funciones encargadas, garantizando calidad y optimización de los servicios que brinda en el FONDECYT.

De este modo consideramos que es necesario fortalecer y desarrollar una serie de habilidades y conocimientos en los servidores de la entidad, basados en la identificación de las principales demandas de capacitación, así como en la oferta existente para esas necesidades, en el marco de las competencias técnicas duras (conocimientos) y blandas (habilidades) que se han identificado en cada área de la organización.

El desarrollo de los conocimientos y habilidades en los Recursos Humanos es de vital importancia, sobre todo para desarrollar el rol de servidores de los usuarios a quienes se brindará un servicio de calidad, optimizando la atención al público.

Asimismo, reconocemos el impacto que tendrá el desarrollo y ejecución de un plan de capacitación propiciando la motivación y compromiso de los trabajadores con su puesto de trabajo.

2. DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN – ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

El FONDECYT forma parte del CONCYTEC que es un organismo público técnico especializado que 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.

3. DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD

El enfoque que presenta este Plan tiene una orientación hacia la capacitación por rangos, siendo estos los siguientes:

- Eventos de Rango General
- Eventos de Rango Específico
- Eventos de Desarrollo Humano

Esta orientación por rangos, se ha formulado en función al aporte realizado por la Unidad de Administración Financiera, a través del Área de Personal, los trabajadores del FONDECYT y el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la entidad conformado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 005-2014-FONDECYT-DE de fecha 30 de enero del 2014.

Asimismo, se han realizado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, buscando que su desarrollo se encuentre alineado con los objetivos estratégicos de la Institución, a fin de mejorar los niveles de productividad y desempeño de sus colaboradores.

Entre los problemas encontrados, se advierte la necesidad de capacitación preventiva y de actualización, teniendo en consideración el tiempo de servicios que tiene los servidores de la Institución.

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

Del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación sobre las debilidades en el desempeño laboral, se ha notado que se requiere aportar conocimientos muchas veces altamente especializados que impacten en el desarrollo de las labores que realizan nuestros servidores, resultando necesaria la capacitación en temas como Gestión Pública, en Proyectos de Inversión Pública, en la aplicación de la normativa de Contrataciones del Estado, en Ofimática, Lectura Veloz, Redacción, en el desarrollo de habilidades comunicacionales, así como en temas específicos directamente vinculados a la Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CTel) como naturaleza propia de la institución.

4. MARCO LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 28303 - Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, aprobado por el Decreto Supremo N° 032-2007-ED
- Ley N° 28613 - Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica
- Decreto Legislativo N° 1025, aprueba Normas de Capacitación y rendimiento del Sector Público.
- Resolución de Presidencia N° 010-2015-CONCYTEC-P, que aprueba el Manual Operativo del FONDECYT.
- Resolución de Presidencia N° 105-2013-CONCYTEC-P, que aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del CONCYTEC.
- Resolución de Presidencia N° 108-2014-CONCYTEC-P, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2014-2019 del Pliego 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.

5. ALCANCE:

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado 2016 del FONDECYT, comprende a todos los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y personal que se pueda integrar bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 Y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

Asimismo, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil promulgada el 04 de setiembre del 2013, tienen la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten servicio de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de quienes lo integran.

6. OBJETIVOS QUINQUENALES DE CAPACITACIÓN

Estos objetivos han sido elaborados en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012-2016) del FONDECYT, aplicable a nuestra institución según opinión de SERVIR, por haberse elaborado cuando el FONDECYT formaba parte de CONCYTEC, y ha sido el resultado de un análisis de los objetivos planteados en el Plan Estratégico Institucional (PEI), vinculando las necesidades de capacitación requeridas en 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:** Sensibilizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores de la ciencia y tecnología en el Perú.
- **OBJETIVO QUINQUENAL N° 3:** Desarrollar el liderazgo del FONDECYT en el impulso de la investigación, innovación y transferencia de tecnología.

7. OBJETIVOS ANUALES DE CAPACITACIÓN - AÑO 2016


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

- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 1:** Fortalecer las competencias técnicas de los servidores del FONDECYT, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 2:** Ampliar los conocimientos de los servidores del FONDECYT, a todo nivel, en temas relacionados a la Gestión de la Calidad en la Gestión Pública, y el mejoramiento continuo de los procesos administrativos y de gestión en la ejecución de las políticas del FONDECYT.
- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 3:** Ampliar los conocimientos de los servidores del FONDECYT, a fin de contar con personal que se encuentre al día en el conocimiento de los métodos, técnicas, tendencias y recursos necesarios para impulsar el logro de las metas institucionales.
- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 4:** Fomentar en el FONDECYT un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los colaboradores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.
- **OBJETIVO ANUAL DE CAPACITACIÓN N° 5:** Fomentar la identificación de los servidores con la Institución, a fin de contribuir con el logro de los objetivos institucionales.

8. COMPETENCIAS



Lo que se debe identificar en los trabajadores para el logro de los objetivos Institucionales:

- Lingüística (idioma inglés).

- 
- Nueva Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento
 - Gestión de Proyectos.
 - Gestión de Procesos.
 - Actualización en conocimientos informáticos (Ofimática).
 - Manejo de Aplicaciones Informáticas para uso administrativo
 - Sistemas Administrativos: Logística, Contabilidad, Tesorería y Recursos Humanos.
 - Clima Laboral.
 - Otros que a criterio del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas contribuyan al desarrollo institucional.


9. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

La capacitación se abordará desde dos niveles:

- 
- 
- a. El primero para mejorar el desempeño actual de los colaboradores en su puesto de labores, 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 el desarrollo de la proyección 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.

10. TIPOS DE CAPACITACIÓN

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.

11. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

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.





12. 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 FONDECYT.


13. ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE LA UNIDAD EJECUTORA FONDECYT

- 
- 
- 
- 
- a. **Acción de Capacitación N° 01: Inglés Básico o Intermedio**, orientado a los servidores del FONDECYT, a fin de reforzar sus capacidades en el conocimiento de dicho idioma que facilite el interactuar adecuadamente con organismos y organizaciones internacionales vinculadas a la ciencia, tecnología e innovación tecnológica, así como facilite el trabajo institucional en los temas que requieran del manejo de información en dicho idioma.
- b. **Acción de Capacitación N° 02: Curso en la Ley N° 30225, nueva Ley de Contrataciones del Estado**, este curso que permitirá a los servidores, el conocimiento claro de la Ley de Contrataciones del Estado y las disposiciones y lineamientos que deben ser observados por la Entidad, en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras, y las regulaciones de las obligaciones y derechos establecidos sobre el particular, a fin de maximizar el valor del dinero de los contribuyentes en las contrataciones que se realicen en la Entidad, de manera que éstas se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad, con el cumplimiento de las normas establecidas en la materia.
- c. **Acción de Capacitación N° 03: Curso de Gestión de Procesos**, el cual servirá para proporcionar el trabajador una sólida formación académica y practica para la gestión de procesos a través de cursos de visión gerencial y tecnológica, talleres prácticos sobre diseños e innovación de procesos, de tal modo que tenga una visión general de los procesos de reingeniería.
- d. **Acción de Capacitación N° 04: Gestión Estratégica en Investigación Ciencia y Tecnología.**- Es organizar la Investigación en las IES a través de la implementación de lineamientos y políticas para el uso de herramientas de gestión adecuadas a su ámbito en concordancia con la legislación vigente nacional e internacional, en relación a la investigación, propiedad intelectual, transferencia tecnológica que permita gestionar la investigación de manera ágil y eficiente.
- e. **Acción de Capacitación N° 05: Actualización en Ofimática Avanzado.**- Curso que permitirá a los servidores incrementar' sus conocimientos informáticos, toda vez que la informática se ha transformado en un apoyo sustantivo a todo quehacer humano, constituyendo en la actualidad una herramienta de carácter imprescindible para el cumplimiento de las tareas e incremento de lo productividad.
- f. **Acción de Capacitación N° 06: Curso de Manejo de Aplicaciones informáticas para uso administrativo.**- Evento que permitirá a los servidores profundizar sus conocimientos las aplicaciones que se utilizan en el Sector Público, SIAF, SIGA, Modulo de consulta de constancia de pago mediante transferencias electrónicas, sistema de información financiera presupuestal, aplicativo informático del SOSEM (que permite visualizar el seguimiento de los proyectos de inversión pública), Publicación Multianual de Inversión Pública, entre otros.

- 
- g. Acción de Capacitación N° 07: Curso sobre Sistemas Administrativos de Contabilidad, Tesorería y Recursos Humanos.- Cursos que permitirán a los servidores participantes actualizar los conocimientos sobre los Sistemas Administrativos de Contabilidad, Tesorería y Recursos Humanos.
- h. Acción de Capacitación N° 08: Taller para el Mejoramiento del Clima Laboral y el Fortalecimiento de la Familia.- Actividad que permitirá a los servidores desarrollar habilidades de comunicación y trabajo en equipo, mejorando la calidad de los niveles de atención a los usuarios de los servicios que presta el FONDECYT y sus relaciones internas y familiares.


14. METAS E INDICADORES:

Metas



14.1 Capacitar a los servidores del Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica - FONDECYT, para reducir las brechas de conocimiento, para mejorar la gestión.

14.2 Incrementar el número de personas capacitadas, a fin de contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales.



14.3 Cumplir al 100% con la ejecución de la partida presupuestal asignada para la Unidad Ejecutora 1522 FONDECYT de S/. 80,000.00 (Ochenta mil y 00/1 00 Nuevos Soles), monto que puede ser ampliado según las necesidades de la institución, que indique el Comité.

Indicadores

14.4 Número de personas capacitadas por unidad orgánica.

14.5 Número de actividades de capacitación.



14.6 Porcentaje de aprobados en los cursos

15. 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:

- a. Evaluación de conocimientos (sobre las capacitaciones).
- b. Evaluación de la actividad laboral (sobre la aplicación del conocimiento adquirido en las capacitaciones en el desarrollo laboral).

16. FINANCIAMIENTO

El monto de inversión del presente plan de capacitación, será financiada con los recursos propios del Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica, considerados en el presupuesto el año 2016, contándose con un partida presupuestal inicial asignada de: S/. 80,000.00 (Ochenta mil con 00/1 00 Nuevos Soles) para la Unidad Ejecutora N° 1522 FONDECYT.

17. ANEXOS

- ANEXO N° 01: PLAN DE CAPACITACIÓN 2016
- ANEXO N° 02: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PLAN DE CAPACITACIÓN 2016 - PARA TODO EL PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 1522 FONDECYT

CONTENIDOS TEMATICOS		TECNICAS	DIRIGIDOS
UNIDAD DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO	Revisión del Ciclo de Proyectos	Diseño de Proyecto/Monitoreo de Proyecto	Servidores de FONDECYT
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	Planeamiento Estratégico	Planeamiento estratégico, Gestión por Procesos, Gestión por Indicadores	Servidores de FONDECYT
UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	Lenguaje de Programación	Java	Servidores de FONDECYT
	Administración Avanzada de Sistemas Operativos de Servidores	LINUX WINDOWS	
UNIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO	Curso en actualización en herramientas web y estrategias de Marketing Digital	Marketing Digital	Servidores de FONDECYT
	Comunicación Estratégica para el Sector Público	Comunicación	
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - AREA DE RECURSOS HUMANOS	Ley de Servicio Civil y su aplicación	Gestión de Empleo Público	Servidores de FONDECYT
	Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión de Empleo Público	
	Taller para el Mejoramiento del Clima Laboral.	Gestión de Empleo Público	
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - AREA DE LOGISTICA	Especialización en Gestión de la Contratación Pública	Gestión de Empleo Público	Servidores de FONDECYT
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - AREA DE CONTABILIDAD	Curso de Auditoria de Cumplimiento	Gestión	Servidores de FONDECYT
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - AREA DE TESORERIA	Curso en Finanzas Corporativas	Fundamentos Financieros	Servidores de FONDECYT
	Curso de Estudios en Gestión Financiera	Contabilidad Financiera	
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - AREA DE ARCHIVO	Curso Valoración Documental	Gestión	Servidores de FONDECYT
	Curso Gestión de Documentos Electrónicos	Gestión	Servidores de FONDECYT
REQUERIMIENTOS DE TODAS LAS UNIDADES - AREAS DE FONDECYT	Inglés	Gestión	Servidores de FONDECYT
	Ley y Reglamento de Contrataciones modificado al 2015	Actos preparatorios, ejecución de procesos de selección, Etapa contractual	Servidores de FONDECYT
	Gestión Financiera de Riesgos	Gestión	Servidores de FONDECYT
	Conformidad de Cumplimiento, Certificación de Calidad y acreditación	Gestión	Servidores de FONDECYT
	Gestión estratégica de la investigación e innovación	Intercambio con entidades internacionales que financian I+D+i, para el fortalecimiento de procesos	Servidores de FONDECYT
	Gestión de transferencia de tecnología, I + D + I	Proceso de gestión de transferencia de tecnología	Servidores de FONDECYT
	Talleres SIG	Gestión	Servidores de FONDECYT
	Manejo del google App	Gestión	Servidores de FONDECYT
	Curso de Redacción	Gestión	Servidores de FONDECYT
PROYECCIÓN S/. 80,000.00			

ANEXO N° 2

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2016

N°	ACTIVIDAD	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM
1	Revisión de Ciclo de Proyectos		X		
2	Planeamiento Estrategico		X		
3	Lenguaje de Programación			X	
4	Administración Avanzada de Sistemas Operativos de Servidores		X		
5	Curso de Actualización en herramientas Web y Estraegia de Marketing Digital			X	
6	Comunicación Estraegica para el Sector Público	X			
7	Ley del Servicio Civil y su Aplicación			X	
8	Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo		X		
9	Taller para el Mejoramiento del Clima Laboral.			X	
10	Especialización en Gestión de la Contrtación Pública		X		
11	Curso de Auditoria de Cumplimiento		X		
12	Curso de Finanzas Corporativas			X	
13	Curso de Estudios en Gestión Finaciera				
14	Curso Valoración Documental		X		
15	Curso Gestión de Adocumentos Electronicos				
16	Ingles	X			
17	Ley y Reglmaneto de Contrataciones modificado al 20115			X	
18	Gestión Finaciera de Riesgos		X		
19	Conformidad de Cump'limiento, Certificación de Caliudad y Agreditación			X	
20	Gestión Estrategica de la Investigación e Innovación	X			
21	Gestión de Trasferencia de Tecnologia I+D+I			X	
22	Talleres SIG		X		
23	Manejo de Google App	X	X		
24	Curso de Redación	X	X	X	
25	Cursos/capacitaciones/diplomados varios que solicitan	EN FUNCION DE LA AMPLIACIÓN DEL PRESUPUESTO			
TOTAL PRESUPUESTO DE U.E. FONDECYT S/. 80,000.00					



"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

MEMORANDO N° 012-2016-FONDECYT-UPP

A : **LUIS A. MANRIQUE BRAVO**
Responsable (e) de la Unidad de Administración y Finanzas

ASUNTO : Solicitud de Certificación Presupuestal para atender el Plan de Desarrollo de las Personas

REFERENCIA : Memorando N° 033-2016/FONDECYT/JAF

FECHA : Miraflores, 29 de enero del 2016

Me dirijo a usted con la finalidad de informar sobre la disponibilidad presupuestal para la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016, de la Unidad Ejecutora FONDECYT.

Al respecto, en atención al documento de la referencia, el Área de Personal con el visto de la Unidad de Administración y Finanzas, remite el documento, en el cual presenta el Plan de Capacitación – PDP Anualizado 2016 de la Unidad Ejecutora FONDECYT, solicitando se otorgue el certificado de crédito presupuestal para la implementación y ejecución del respectivo plan, a fin de emitir la Resolución Directoral.

Cabe señalar, que el PDP es un Plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación al interior del personal de la Institución, el PDP tiene una vigencia quinquenal y se implementa a través de planes de desarrollo anualizados. Su objetivo es contar con una programación de acciones de capacitación a ser desarrollados en el periodo fiscal 2016.

Por lo tanto, está Unidad en el marco de sus funciones, ha revisado los saldos de presupuesto para el presente año, contando con los recursos necesarios hasta por la suma de S/. 80,000.00 (Ochenta Mil y 00/100 Soles), destinados al financiamiento exclusivo del PDP anualizado 2016. No obstante, de producirse el surgimiento de otra nueva prioridad, se evaluará la reprogramación en su desarrollo.

Atentamente,



.....
Eco. Luis Guerrero Silva Solis
Responsable (e)
Unidad de Planeamiento y Presupuesto
FONDO NACIONAL DE DESARROLLO CIENTÍFICO
TECNOLÓGICO Y DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA