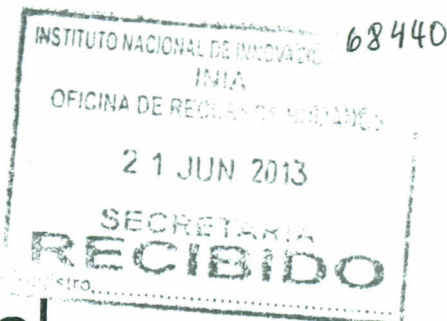


"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACION AGRARIA



Resolución Jefatural

N° 000121- /2013-INIA

Lima, **21 JUN. 2013**



VISTOS: El OFICIO N° 002-2013-INIA-COM.CAP y el Acta N° 2 - 2013 de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas año 2013; y

CONSIDERANDO:

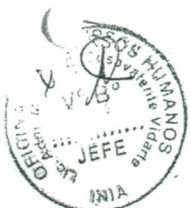


Que, conforme a lo señalado en el Título V del Decreto Ley N° 25902 y su modificatoria Decreto Legislativo N° 997, se creó el Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA; encontrándose los trabajadores bajo el Régimen de la Actividad Privada conforme a lo señalado en el artículo 58° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del INIA, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2005-AG y modificado por Decreto Supremo N° 027-2008-AG; contando además con servidores bajo el régimen establecido por el Decreto Legislativo N° 1057.



Que, mediante Resolución Jefatural N° 00116-2013-INIA de fecha 12 de junio de 2012, se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal correspondiente al periodo 2013 - 2017;

Que, con el OFICIO N° 002-2013-INIA-COM.CAP, la Jefa (e) de la Oficina de Recursos Humanos presenta al Presidente de la Comisión de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, el Plan Anualizado correspondiente al año 2013;



Que, en el Acta N° 2 de fecha 10 de junio de 2013, los integrantes de la citada comisión, aprueban el documento de gestión correspondiente al presente ejercicio presupuestal, para lo cual se cuenta con un presupuesto asignado de **S/ 100,000.00** (Cien mil y 00/100 nuevos soles), Correlativa **38**, Fuente de Financiamiento **Recursos Ordinarios**.

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 año 2013.

Regístrese y Comuníquese



J. 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, **21 JUN. 2013**
Lic. Adm. **ALAIDE RODRIGUEZ RUCOBA**
SECRETARIA
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 PERSONAS ANUALIZADO

Año 2013

ÍNDICE

- A. Presentación.-
- B. Marco Legal.-
- C. Alcance del Plan.-
- D. Vigencia.-
- E. Objetivos de la Capacitación.-
- F. Evaluación diagnóstica.-
- G. Estrategias de Capacitación.-
- H. Población Beneficiaria de la Capacitación.-
- I. Metas de la Capacitación.-
- J. Indicadores de la Capacitación.-
- K. Competencias a fortalecer.-
- L. Niveles de Capacitación
- M. Acciones de Capacitación
- N. Cronograma de Capacitación
- O. Financiamiento y distribución del presupuesto.

A. PRESENTACIÓN.-

El Plan Anual de Capacitación 2013 del **Instituto Nacional de Innovación Agraria**, elaborado como respuesta al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, realizado en todas las sedes que conforman el INIA en el ámbito Nacional, en el presente año 2013.

B. MARCO LEGAL.-

- **Decreto Legislativo 1023** – Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil
- **Decreto Legislativo 1025** –Que Aprueba Normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM** – Aprueban Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.
- **Reglamento Interno de Trabajo** – aprobado por Resolución Jefatural N° 140-97-INIA de fecha 17 de diciembre de 1997y modificada mediante la Resolución Jefatural 146-2002-INIA del 29 de agosto de 2002.
- **Ley 29951** – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.

C. ALCANCE DEL PLAN.-

- 503 trabajadores sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728, 365 hombres y 138 mujeres.
- 498 servidores sujetos al DL 1057 Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios; 387 hombres y 111 mujeres distribuidos a nivel nacional.

D. VIGENCIA.-

Este Plan Anualizado tiene vigencia a partir del mes de mayo hasta el 31 de diciembre de 2013.

E. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN.-

1. Incorporar en un plazo de 06 meses al 10% de profesionales y Técnicos Agropecuarios en los conocimientos de la innovación como un importante factor estratégico, apoyando la consecución de los objetivos fijados en el Plan Estratégico de la institución.
2. Optimizar competencias en planificación, dirección, coordinación y control de las actividades y procesos de los sistemas del personal, logística, contrataciones, contabilidad y tesorería, promoviendo una gestión pública de calidad, con propuestas técnicas y sustentadas por personal altamente capacitado, con la finalidad de replicar las mejores decisiones y prácticas en el Sector Público con transparencia, conocimiento y operatividad inmediata de los sistemas administrativos.
3. Desarrollar en el 80 % de los trabajadores, las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.

F. EVALUACIÓN.-

Evaluación diagnóstica.-

La Oficina de Recursos Humanos, a través del Área de Capacitación viene desarrollando actividades de aprendizaje desde el año 2008, contando con presupuesto asignado a partir del año 2009.

**Cuadro de asignación de recursos a la Oficina de Recursos Humanos
Área de Capacitación**

AÑO	PRESUPUESTO PROYECTADO	PRESUPUESTO ASIGNADO	Nº DE CAPACITADOS
2009	200,000	29625.45	56 trabaj.
2010	200,000	61000.00	93 trabaj.
2011	100,000	62616.28	122 trabaj.
2012	200,000	150,956.00	446 trabj.

Las actividades de capacitación buscan fomentar el desarrollo de capacidades en los trabajadores de la Institución, la creatividad y la apertura hacia el cambio; tan necesarias para el desarrollo de la organización.

Se ha realizado un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación según funciones por Áreas de Trabajo, tomando en cuenta las 12 Estaciones Experimentales Agrarias ubicadas en ámbito nacional y la Sede Central, obteniendo como resultado el siguiente:

Competencias Requeridas	Nº de dependencias	%
Contrataciones con el Estado	12	92
Metodología de Transferencia de Tecnología y Extensión	11	84
Legislación Laboral	11	84
Relaciones Humanas	10	77
Módulo SIAF	10	77
Metodología de Conservación de Semillas	9	69
Redacción Técnica	9	69
Provisión de Beneficios Sociales	9	69
Redacción Científica	8	61
Bioestadística	8	61
Biotechnología	8	61
Sistemas de Información Geográfica	8	61

1. El 92% de las sedes manifestó que es de vital importancia para el buen desenvolvimiento de la gestión institucional el desarrollar competencias en el tema de Contrataciones con el Estado.
2. El 84% consideró que se debe contar con conocimientos en Metodología de Transferencia de Tecnología y Extensión; así también en Legislación laboral

3. El 77% opina que para el desarrollo de sus funciones es importante las Relaciones Humanas y tener conocimiento del SIAF.
4. Un 69% requiere competencias en Metodología de Conservación de Semillas, Redacción Técnica y Provisión de Beneficios Sociales.
5. Y finalmente el 61% manifiesta que es necesario tener capacidades en Redacción Científica, Bioestadística, Biotecnología y Sistemas de Información Geográfica.
6. Entre otros cursos encontramos el de Presupuesto por Resultados.

G. CONCLUSIONES.-

Las actividades de capacitación buscan fomentar el desarrollo de capacidades en los trabajadores de la Institución, la creatividad y la apertura hacia el cambio; tan necesarias para el desarrollo de la organización.

- El tema de **Contrataciones Públicas** con el Estado reviste de especial importancia para las dependencias que integran el INIA y se encuentra orientado a promover una gestión pública de calidad, transparente y de buenas prácticas. A partir del mes de agosto para ejercer como operadores logísticos deben estar certificados por el Órgano Supervisor de las Contrataciones con el Estado OSCE.*
- El conocimiento de la **Metodología de Transferencia de Tecnología y Extensión**, tiene directa relación con la Innovación Agraria, tema directamente relacionado al quehacer institucional, orientado al logro de la competitividad y desarrollo del sector agrícola.
- El fortalecimiento de las **Relaciones Humanas** y el desarrollo de competencias en el desarrollo de los sistemas administrativos como aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- La **Redacción Técnica** va a permitir desarrollar habilidades para preparar documentos, recopilar y organizar información que pueda ser comprendida y genere una respuesta favorable.
- Es preocupación de la mayoría de los trabajadores de las EEA el contar con las competencias en **Metodología de Conservación de Semillas**; en cuanto la Ley N° 27262, Ley General de Semillas, declara de interés nacional las actividades de obtención, producción, abastecimiento y utilización de semillas de buena calidad y establece las normas para la promoción, supervisión y regularización de las actividades relativas a la investigación, producción, certificación y comercialización de semillas de calidad. Por mandato del artículo 18° y la quinta disposición complementaria del Reglamento de la referida ley, aprobado por Decreto Supremo N° 026-2008-AG, el Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA recibió el encargo de ejercer las funciones de la Autoridad en Semillas a partir del 1° de enero del 2009.
- Los **beneficios sociales** es otro de las competencias requeridas por los servidores. A nivel constitucional y legal, tenemos que la Constitución vigente en el segundo párrafo de su artículo 24 establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador”; el estar capacitados en el cálculo de las CTS y otros derechos contribuirá un mejor cumplimiento de las normas sobre el particular.
- Necesidad de desarrollar competencias en **Redacción científica** con la finalidad de que los artículos sean aceptados y publicados con un mínimo de error.
- Así también se ha considerado una competencia importante y necesaria para el diseño de estudios, análisis y recolección de datos estadísticos aplicados a la investigación científica agrícola y biología – la **Bioestadística**.

- Se requiere competencias en **Biotecnología** que permita conocer las metodologías y tecnologías, comprender la aplicabilidad de los conocimientos, saber analizar, sintetizar y utilizar el razonamiento crítico en ciencia.
- Desarrollar conocimientos en **Sistemas de Información Geográfica** como herramienta útil en el campo de las tecnologías de la información. Por ejemplo los GIS son soluciones que se pueden aplicar en el análisis del rendimiento de los campos.
- Necesidad de contar con los instrumentos de gestión organizacional fundamentales para garantizar la calidad interna y su adecuado control permanente.
- Otros cursos como Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública, Tecnologías de Información (TIC), Gestión Pública, Planeamiento Estratégico, Presupuesto por Resultados y Microsoft Office; son de interés de los trabajadores.
- Adicional a las Necesidades manifestadas por los trabajadores se requiere elaborar Planes de Sucesión, para aquellos próximos al retiro por límite de edad.

H. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN.-

- ❖ Organización de talleres para el desarrollo de competencias en Metodologías de Conservación de Semillas, Biotecnología y Bioestadística.
- ❖ Planificación y realización de cursos de actualización
- ❖ Desarrollo de cursos e-learning para que pueda acceder el personal de las EEA
- ❖ Organización de talleres de socialización de los aprendizajes adquiridos en años anteriores, SNIP, Gestión Pública, Contrataciones con el Estado.
- ❖ Establecimiento de convenios con instituciones públicas y privadas para el dictado de cursos, en respuesta a las necesidades de capacitación del personal.

I. METAS DE LA CAPACITACIÓN.-

- Desarrollar competencias en Metodologías de Transferencia de Tecnología y Extensión (Curso Gestión de la Innovación Agraria) en el 100% de profesionales y Técnicos Agropecuarios.
- Proporcionar al 80% de profesionales habilidades en la elaboración de documentos, que permitan su comprensión y aceptación. **Curso de Redacción Técnica**
- Fortalecer en las 12 Estaciones Experimentales Agraria los **Sistemas de Información Geográfica** con la finalidad de optimizar el rendimiento de los campos agrícolas.
- Actualización de los documentos e instrumentos de gestión en un 40 % en el presente año
- Fortalecer en un 60% la cartera de Proyectos de Inversión Pública mediante la formación de un equipo de formuladores en el marco de los principios, normas y métodos del Sistema Nacional de Inversión Pública a fin de captar mayores recursos para el INIA.
- Lograr en un 80% la efectividad del gasto en cumplimiento de las metas priorizadas, así como la eficacia en la ejecución presupuestal de la Institución.

J. INDICADORES DE LA CAPACITACION.-

- N° de trabajadores técnicos y profesionales capacitados en Gestión de la Innovación
- % de publicaciones que mejoran su redacción y presentación
- N° de Estaciones Experimentales que implementan Sistemas de Información Geográfica en el año 2013
- % de documentos e instrumentos de gestión actualizados
- N° de Proyectos de Inversión Pública aprobados
- % de Ejecución Presupuestal al mes de octubre de 2013.

K. COMPETENCIAS A FORTALECER.-

- Desarrollo de conocimientos en Gestión de la Innovación
- Habilidades en Redacción y presentación de documentos técnicos y científicos
- Conocimientos en implementación de Sistemas de Información Geográfica
- Elaboración y Formulación de Proyectos de Inversión
- Desarrollo y actualización de instrumentos de gestión.
- Gestión Pública y Relaciones Humanas.

L. NIVELES DE CAPACITACIÓN.-

Preventivo:

- Redacción Científica
- Redacción Técnica
- Bioestadística
- Biotecnología
- Relaciones Humanas.

Correctivo

- Curso de Gestión de la Innovación para Técnicos Agropecuarios
- Curso de Sistemas de Información Geográfica –GIS
- Metodología en conservación de semillas
- Curso de Presupuesto por Resultados
- Cursos de Gestión Pública: SIAF, SIGA, Contrataciones con el Estado

Desarrollo

- Planes de sucesión para cuatro profesionales próximos a cumplir 70 años.
- Especialización en Gestión de Proyectos de Inversión Pública
- Curso de Especialización en Gestión de la Innovación para profesionales
- Curso de Gerencia en Administración Pública Módulos I, II, III

M. ACCIONES DE CAPACITACIÓN.-

Cursos de Formación Profesional

1. Metodología de Transferencia de Tecnología y Extensión (Innovación Agraria)
2. Curso de Redacción Técnica
3. Curso de Redacción Científica
4. Bioestadística
5. Biotecnología
6. Relaciones Humanas

Cursos de Formación Laboral

1. Curso de Innovación Agraria para Técnicos Agropecuarios
2. Curso de Especialización en Gestión de la Innovación Agraria para Profesionales**
3. Curso de Sistemas de Información Geográfica –GIS
4. Metodología en conservación de semillas
5. Curso de Presupuesto por Resultados
6. Cursos de Gestión Pública: SIAF, SIGA, Contrataciones con el Estado

Cursos de Pasantía

1. Planes de Sucesión
2. Entrenamiento in situ en todas las dependencias administrativas.

N. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.-

NOMBRE DE LA CAPACITACION	JUN	JUL	AGO	SET	OCT.	NOV.	DIC
Innovación Agraria para Técnicos Agropecuarios							
Curso Sistema de Información Geográfica (Básico)							
Metodología en conservación de semillas							
Presupuesto por Resultados							
Bioestadística							
Biotecnología							
Gerencia Administración Pública II y III							
SIAF, SIGA,							
Redacción Técnica							
Redacción Científica							
Relaciones Humanas							
Proyectos de Inversión Pública							
Elaboración de Instrumentos de Gestión-ROF, MOF y MAPROS							

O. FINANCIAMIENTO.-

Ley 29951 Ley de Presupuesto para el Sector Público. S/ 100,000.00 (cien mil y 00/100 nuevos soles)

Meta 38 - 23 2 7 3 1 - 23 2 7 299

P. PRESUPUESTO.-

NOMBRE DE LA CAPACITACION	POBLACION ATENDIDA	Nº DE PARTICIPANTES	COSTO INDIVIDUAL	TOTAL
Innovación Agraria para Técnicos Agropecuarios	Técnicos Agropecuarios	20	1500.00	30000.00
Curso Sistema de Información Geográfica (Básico)	Profesionales y técnicos EEA	20		1000.00
Metodología en conservación de semillas	Profesionales y Técnicos EEA	20		11500.00

semillas				
Presupuesto por Resultados	Profesionales y Técnicos	20	300.00	6000.00
Bioestadística (Virtual)	Profesionales y Técnicos		000.00	
Bioteología	INIA	14		2500.00
Gestión Pública II	3 Profesionales de INIA (OGP, SG, DEA)	3	3300.00	9900.00
Gestión Pública III	1 Profesional de la OGP	1	4100.00	4100.00
Redacción Técnica	Profesionales	20	250.00	5000.00
Redacción Científica	Profesionales	20	250.00	5000.00
Relaciones Humanas	Trabajadores en General	80	250.00	20000.00
Proyectos de Inversión Pública	Trabajadores de las EEA	120	000.00	000.00
Elaboración de Instrumentos de Gestión-ROF, MOF y MAPROS	In-house	20		5000.00
TOTAL				100000.00

* El año 2012 fueron capacitados de manera virtual 20 trabajadores a nivel nacional en el tema de Contrataciones con el Estado. Actualmente contamos con el 35% de ellos acreditados por OSCE.

** El Plan de Desarrollo de Personas 2013 cuenta con un presupuesto asignado de S/ 100000.00, requiriendo para la realización de otros cursos de modificaciones presupuestales que se ejecuten durante el transcurso del año.

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,

21 JUN. 2013

Lic. Adm. ALAIDE RODRIGUEZ RUCOBA
FEDATARIA
RJ.Nº 270-2011-INIA