

# **PLAN DE CAPACITACIÓN 2011**

**Elaborado por RRHH**

**Lima, enero 2011**

## PRESENTACIÓN

FONAFE promueve la capacitación de sus colaboradores en forma permanente, mediante la aplicación de un Plan de Capacitación anual, que se sustenta en 4 pilares básicos:

1. **Inducción:** Orientada a facilitar la integración del nuevo colaborador a la Corporación FONAFE.
2. **Capacitación preventiva:** Con la finalidad de mantener actualizado al colaborador. En este rubro se incluye la capacitación en seguridad.
3. **Capacitación correctiva:** Identificada en las evaluaciones de desempeño.
4. **Capacitación para el desarrollo:** Adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. Esta capacitación está orientada a preparar al colaborador a ocupar puestos de mayor jerarquía en la organización.

En FONAFE se entiende a la capacitación como la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades/actitudes, con la finalidad de mejorar las competencias y lograr un mejor desempeño en los diversos niveles jerárquicos, adaptando al personal a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

La ejecución del Plan de Capacitación garantiza que los colaboradores adquirirán conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo que realizan, lo que permitirá modificar actitudes frente a diversos aspectos de la organización, el puesto de trabajo o el ambiente laboral. Uno de los objetivos de la capacitación es lograr que el perfil del colaborador se adecúe al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido para el puesto de trabajo.

El Plan de Capacitación incluye a los colaboradores contratados a plazo indeterminado y fijo, y se rige por lo dispuesto en el Título II de la Directiva de Recursos Humanos.

Cuenta con un presupuesto asignado para el año 2011 de S/. 300 000 Nuevos Soles, el cual incluye el presupuesto de capacitación en temas de seguridad por S/. 20 000 Nuevos Soles en el año 2011.

## **I. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**

El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE es una empresa de Derecho Público adscrita al Sector Economía y Finanzas creada por la Ley No. 27170. Las facultades de su Directorio, que está conformado por cinco ministros de Estado son las siguientes:

1. Ejercer la titularidad de las acciones representativas del capital social de todas las empresas (creadas o por crearse) en las que participa el Estado y administrar los recursos provenientes de dicha titularidad.
2. Aprobar el presupuesto consolidado de las empresas en las que FONAFE tiene participación mayoritaria, en el marco de las normas presupuestales correspondientes.
3. Aprobar las normas de gestión en dichas empresas.
4. Designar a los representantes ante la Junta General de Accionistas de las empresas en las que tiene participación mayoritaria.

## **II. MISION Y VISION**

### **MISION**

Promover la eficiencia en la actividad empresarial del Estado y en la gestión de encargos, contribuyendo al bienestar y desarrollo del país.

### **VISION**

Ser reconocidos como modelo de gestión eficiente del Estado.

## **II. JUSTIFICACIÓN**

Lo más importante en la Corporación FONAFE es tener colaboradores que respondan a las exigencias de la función que realizan, por ello, propicia el crecimiento profesional de los mismos a fin de estimular la efectividad en el cargo que desempeñan. El mejor desempeño influirá directamente en la calidad de los servicios que brinda el FONAFE a las empresas bajo su ámbito, las que conforman la actividad empresarial del Estado.

El Plan de Capacitación 2011 está estructurado de modo que, tomando como referencia las evaluaciones de desempeño realizadas, se identifiquen las

necesidades de desarrollo personal de los colaboradores en FONAFE y sean las gerencias respectivas quienes gestionen la capacitación de sus colaboradores; esto con la finalidad de asignar los recursos presupuestales de capacitación más eficientemente buscando potenciar el talento humano de una manera más directa y eficaz.

La capacitación está orientada a generar un cambio de actitud en aquellos colaboradores que lo requieran, crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a técnicas modernas de supervisión, estándares de productividad y excelencia en forma coherente con los objetivos plasmados en el Plan Estratégico 2007-2011.

### **III. ALCANCE**

El presente plan de capacitación es de aplicación para el personal contratado a plazo indeterminado y plazo fijo que trabaja en FONAFE y se rige según lo dispuesto en el Título II de la Directiva de Recursos Humanos.

### **IV. VIGENCIA**

El presente plan de capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación y está sujeto a la aprobación de su presupuesto. El plan no es limitativo y por ser una herramienta dinámica estará sujeta a variaciones que serán informadas oportunamente.

### **IV. BASE LEGAL**

1. Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado, aprobada por Ley N° 27170 y sus normas complementarias y modificatorias.
2. Decreto Legislativo No. 728 Ley de Fomento del Empleo y su modificatoria Ley N° 26513, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo No. 005-95-TR, y su Reglamento por el Decreto Supremo No. 001-96-TR con sus modificatorias.
3. Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003-2005/018-FONAFE, y sus modificatorias.
4. Directiva de Desarrollo de Recursos Humanos, específicamente lo dispuesto en

el Título II Capacitación.

5. Reglamento Interno de Trabajo de FONAFE.
6. Reglamento de Organización y Funciones – ROF.
7. Manual de Organización y Funciones.
8. Manual de Procedimientos.

## **V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

Siendo su propósito general promover e instalar en el personal conocimientos, prácticas y actitudes que contribuyan a mejorar su desempeño técnico y de gestión, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

1. Desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas de sus colaboradores para mejorar el desempeño en sus puestos de trabajo.
2. Proyectar al colaborador a puestos de mayor nivel, complejidad y responsabilidad.
3. Brindar reconocimiento a los colaboradores identificados con los valores de la organización, competencias y con un alto rendimiento en sus labores.

## **VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION**

### **Objetivos del Plan Estratégico**

1. Optimizar la aplicación de recursos y procesos.
2. Reforzar los valores, la comunicación y el desarrollo del personal.

### **Objetivos Específicos**

1. Prevención de la obsolescencia: Dirigida a mantener actualizados los conocimientos de los colaboradores de FONAFE, en el progreso en sus campos laborales, con especial atención sobre los cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a estas nuevas oportunidades.
2. Incremento de la productividad: Orientada a elevar el rendimiento en el desempeño de las labores habituales.

3. Mejora de la calidad de los servicios que se presta a las empresas del holding:  
Una clara información sobre los deberes y responsabilidades así como los conocimientos y habilidades necesarias son propulsores de la calidad para el desempeño en el puesto.
4. Ofrecimiento de prestaciones indirectas: Las oportunidades educacionales son altamente valoradas por los colaboradores y son consideradas, como parte de la remuneración del empleo. Los colaboradores tienen la expectativa que los programas de educación sean pagados por la empresa.
5. Desarrollo personal: Los programas de capacitación dan a los participantes nuevos conocimientos y habilidades, desarrollo de competencias y destrezas personales cimentados en principios éticos y morales sustentados en la transparencia, honorabilidad y responsabilidad social que constituyen pilares de la Corporación FONAFE.

## **VII. METAS**

1. Capacitar a todos los colaboradores de la Corporación FONAFE con especial preponderancia del personal operativo involucrado directamente en la gestión de las empresas.
2. Cumplir al 100% con la ejecución de la partida presupuestal asignada: S/. 280 000 en capacitación operativa y S/. 20 000 en capacitación en seguridad. (Anexo N° 01)
3. Obtener, en promedio, 95 horas de capacitación anual por colaborador.

## **VIII. ESTRATEGIA**

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.

## **IX. TIPOS DE CAPACITACION**

### **1. Inducción**

Orientada a facilitar la integración del nuevo colaborador a la Corporación FONAFE. Se realizarán periódicamente Programas de Inducción con la participación de representantes de las áreas. Se cuenta con un CD de inducción y un paquete de información 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.

## **XI. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR**

En base a la información de la evaluación de desempeño del año 2010, el Plan Anual de Capacitación para el año 2011 considerará las siguientes actividades:

1. **Capacitación In house masiva o por áreas.** Para lo cual se contratará los servicios de consultores y expositores especializados. Las actividades de capacitación interna estarán a cargo de la Oficina de Recursos Humanos. (Anexo N° 02).
2. **Capacitación en seguridad.** Orientada a los miembros del comité de seguridad y Salud en el Trabajo primordialmente. Se podrán contratar cursos in house o en forma externa. Los temas de capacitación se muestran en el Anexo N° 03.
3. **Capacitación para el desarrollo** a través de la contratación de cursos de actualización, especialización, perfeccionamiento, complementación, maestrías, diplomados, especializaciones o postgrado, con Universidades e Institutos de educación superior. Los temas propuestos para este tipo de capacitación, por gerencias, de acuerdo a la información recogida de las evaluaciones de desempeño se muestra en el Anexo N° 04. El colaborador firmará un compromiso de permanencia con la empresa al participar de estos programas de capacitación. Los Gerentes de cada una de las áreas dispondrán la utilización del presupuesto asignado a su gerencia entre sus colaboradores teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente plan y el Título II Capacitación de la Directiva de Desarrollo de Recursos Humanos.
4. **Capacitación para el desarrollo de altos ejecutivos** orientada a los puestos de nivel superior. Los Gerentes utilizarán el presupuesto asignado teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente plan y el Título II Capacitación de la Directiva de Desarrollo de Recursos Humanos. La capacitación de los Gerentes es aprobada por el Director Ejecutivo.
5. **Capacitación formativa** para los nuevos colaboradores mediante Programas de Inducción organizados por la Oficina de Recursos Humanos. (Anexo N° 05)



**XII. FINANCIAMIENTO**

El monto de inversión del presente plan de capacitación, será financiada con los recursos propios de la Corporación considerados en el presupuesto del año 2011.

En el caso que el colaborador desee acceder a una capacitación no considerada en el presente plan o cuyo costo supere los montos presupuestados, se podrá plantear un esquema de pago conjunto o pago total inicial por parte de la Corporación FONAFE, para luego ser descontado mensualmente de sus remuneraciones o liquidación de beneficios sociales previa firma de la carta de compromiso correspondiente. Para todos los efectos, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el presente plan y el Título II Capacitación de la Directiva de Desarrollo de Recursos Humanos.

**XIII. PRESUPUESTO**

El presupuesto considerado para el Plan de Capacitación 2011 asciende a S/ 300 000 (Trescientos mil y 00/100 nuevos soles).

**XIV. ANEXOS**

ANEXO N° 01 : Presupuesto de capacitación por actividades y áreas

ANEXO N° 02 : Programa de capacitación in house

ANEXO N° 03 : Programa de capacitación en Seguridad

ANEXO N° 04 : Propuesta de capacitación por gerencias y temas

ANEXO N° 05 : Programa de Inducción 2011

**ANEXO N° 01**  
**Presupuesto de Capacitación FONAFE 2011**  
Valores en S/.

AREAS	In house	Desarrollo de Altos Ejecutivos	Desarrollo de Personal	Seguridad	Total
Dirección Ejecutiva	1,303	10,000	2,350	506	14,159
Gerencia Legal	4,559	8,225	14,100	1,772	28,656
Planeamiento y Desarrollo	5,210	8,225	16,450	2,025	31,910
Operaciones	18,235	8,225	63,450	7,089	96,999
Administración	8,466	8,225	28,200	3,291	48,183
Liquidaciones y Cobranzas	11,072	8,225	37,600	4,304	61,200
Control Interno	2,605	8,225	7,050	1,013	18,893
Imagen Institucional	-	-	-	-	-
<b>TOTALES</b>	<b>51,450</b>	<b>59,350</b>	<b>169,200</b>	<b>20,000</b>	<b>300,000</b>

**ANEXO N° 02**  
**Detalle de los programas de Capacitación In House 2011**  
Valores en S/.

Trim.	Cursos	Gerencias Participantes
I	Ética en los negocios y responsabilidad social	GAF, GPD, GO, GCI
I	Taller de servicio al cliente interno	GAF, GPD, Secretarías y Asistentes
II	Comunicación interpersonal	Gerentes y Profesionales de todas las Gerencias
II	Presentaciones eficaces de alto impacto	Asistentes y Profesionales de todas las Gerencias
III	Taller de negociación exitosa	GLC, Logística
III	Actualización en legislación (contrataciones, tributario, contable, laboral, etc.)	GAF, GO, GL, GLC
IV	Actualización en sistemas TIC	GPD

### ANEXO N° 03

#### Detalle de la capacitación en Seguridad 2011

Valores en S/.

Mes	Tema	Dirigido a	Ppto.
Mar-11	Capacitación en lucha contra el fuego.	Comité de Seguridad y Brigada de Prevención de incendios.	5,000.00
May-11	Capacitación en primeros auxilios.	Brigada de Primeros Auxilios.	5,000.00
Jul-11	Capacitación en gestión de desastres y evacuación	Comité de Seguridad y Brigada de Evacuación.	5,000.00
Nov-11	Capacitación en salvamento de personas	Comité de Seguridad, Brigada de Evacuación, contra Incendio y primeros auxilios	5,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>20,000.00</b>

### ANEXO N° 04

#### Capacitación en Desarrollo de Personal

Valores en S/.

TEMAS DE CAPACITACIÓN	DE	GL	GPD	GO	GAF	GLC	GCI	OII
Actualización contable, tributaria y administrativa	X	X		X	X	X	X	
Arbitraje, Conciliaciones	X	X		X	X			
Congresos y Conferencias Nacionales e Internacionales sobre temas empresariales	X	X	X	X	X	X	X	
Contabilidad para toma de decisiones	X			X	X	X		
Cursos de control interno y normas de auditoría	X	X	X	X	X	X	X	
Cursos de Gestión Inmobiliaria				X	X	X		
Cursos de TICS			X	X				
Desarrollo de Habilidades Ejecutivas	X	X	X	X	X	X	X	X
Dirección Estratégica de Operaciones	X		X	X	X			
Especialización en Asociaciones Público-Privadas	X	X	X	X	X			
Especialización en Gestión Estratégica del Sector Público	X	X	X	X	X	X		
Especialización en Gestión y Finanzas Públicas				X	X			
Especialización en Normas Internacionales de Contabilidad - NIFF				X	X			

TEMAS DE CAPACITACIÓN	DE	GL	GPD	GO	GAF	GLC	GCI	OII
Especialización en Proyectos de Inversión Pública				X				
Finanzas, inversiones	X		X	X	X	X		
Gestión de Personas	X	X	X	X	X	X	X	X
Gestión de presupuesto y planeamiento financiero	X		X	X	X			
Gestión de TIC			X	X				
Gestión Estratégica de Logística y Abastecimiento				X	X			
Gestión Integral de Riesgos			X	X	X		X	
Globalización, Competitividad y Desarrollo Empresarial. Cadenas De Valor, Articulación Productiva y Competitividad Territorial	X		X	X	X			
Habilidades de Liderazgo efectivo, coaching y dirección eficaz	X	X	X	X	X	X	X	X
Competencias para la comunicación y la creatividad	X	X	X	X	X	X	X	X
Instrumentos Financieros	X			X	X	X		
Legislación Laboral, Contable y Tributaria	X	X		X	X	X		
MBA, Maestrías, Master, Diplomados, Especializaciones en temas empresariales (previo requisito de la Directiva)	X	X	X	X	X	X	X	X
Negociación exitosa, Gerencia de conflictos	X			X	X	X		
Operaciones, Supply Chain Management y Tecnologías de Información y Comunicaciones		X	X	X	X			
Políticas Públicas	X	X		X	X			
Presentaciones de Alto Impacto	X	X	X	X	X	X		X
Privatización, Financiamiento y Regulación de Servicios Públicos e Infraestructura	X	X	X	X	X			
Responsabilidad Social Empresarial	X	X	X	X	X	X	X	X
Valoración de empresas	X	X		X		X		

**ANEXO N° 05**  
**Programas de Inducción**  
Valores en S/.

Trim.	Concepto	Dirigido a
I	Programa de Inducción Feb 2011	Nuevos colaboradores ingresantes desde Nov-10 hasta Ene-11
II	Programa de Inducción May 2011	Nuevos colaboradores ingresantes desde Feb-11 hasta Abr-11
III	Programa de Inducción Ago 2011	Nuevos colaboradores ingresantes desde May-11 hasta Jul-11
IV	Programa de Inducción Nov 2011	Nuevos colaboradores ingresantes desde Ago-11 hasta Oct-11