

## SERVICIO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN TEAM BUILDING

1. Servicios	Programa de capacitación en Team Building
2. Antecedentes	<p>En cumplimiento a la gestión de la capacitación, se han identificado <b>oportunidades de mejora</b> con relación al desarrollo de habilidades blandas en personal de FONDOEMPLEO.</p> <p>Se detalle un breve resumen de la causa que origina la necesidad del programa de capacitación:</p> <p><b>Resistencia al cambio</b> por parte de los colaboradores en la ejecución de nuevas actividades, procedimientos e implementaciones.</p> <p><b>Comunicación y organización débil</b> desde el liderazgo cuando se solicitan nuevas actividades y retos (comprobar que se el colaborador entendió la indicación).</p> <p><b>Trabajo en equipo, comunicación débil</b> por parte del equipo de trabajo cuando se le designan actividades (comprobar que entendió la indicación brindada por el líder)</p> <p><b>Mejorar la capacidad para delegar</b> por parte de los líderes, identificar colaboradores clave en determinados proyectos.</p> <p><b>Mejorar el Feedback</b> constante entre equipos de trabajo.</p>
3. Objetivo	El requerimiento del programa de capacitación en Team Building está relacionada a la actividad AE.04.01 del plan operativo “Gestión de la capacitación del personal”, siendo el objetivo de la capacitación cumplir con este objetivo, además de desarrollar las habilidades blandas en los colaboradores de FONDOEMPELO.
4. Alcance del Trabajo	<p>Se detalla la información, requerimientos y características que debe cumplir el programa de capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre del proyecto: Programa de capacitación en Team Building</li> <li>2. Objetivo de aprendizaje: Aplicar las metodologías y conocimientos relacionadas al desarrollo de las habilidades blandas identificadas como oportunidades de mejora.</li> <li>3. Fecha de inicio y cierre del programa: Inicios de agosto y finales de setiembre</li> <li>4. Fecha de lanzamiento de la capacitación/programa: Quincena de Agosto.</li> <li>5. Audiencia: Dirigido a 34 colaboradores de FONDOEMPLEO. Áreas de Administración, proyectos, diseño y evaluación, comunicaciones.</li> <li>6. Causa Raíz del problema: Se detalle un breve resumen de la causa que origina la necesidad del programa de capacitación:</li> </ol>

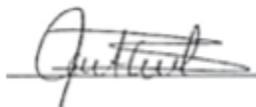
	<p><b>Resistencia al cambio</b> por parte de los colaboradores en la ejecución de nuevas actividades, procedimientos e implementaciones.</p> <p><b>Comunicación y organización débil</b> desde el liderazgo cuando se solicitan nuevas actividades y retos (comprobar que se el colaborador entendió la indicación).</p> <p><b>Trabajo en equipo, comunicación débil</b> por parte del equipo de trabajo cuando se le designan actividades (comprobar que entendió la indicación brindada por el líder)</p> <p><b>Mejorar la capacidad para delegar</b> por parte de los lideres, identificar colaboradores clave en determinados proyectos.</p> <p><b>Mejorar el Feedback</b> constante entre equipos de trabajo</p> <p>7. Métricas de éxito y periodo de medición:</p> <p>7.1. Encuestas de evaluación pre (antes de la clase) y post (término de la capacitación), tienen por objetivo conocer la perspectiva de los colaboradores y lideres de FONDOEMPLEO de que se han generado cambios positivos y se están <u>aplicando los conocimientos y habilidades</u> impartidos en el programa de capacitación. <b>Dirigido a lideres y colaboradores.</b></p> <p>7.2. Encuesta pre y post relacionado al cumplimiento de objetivos, en tiempo, calidad y otros factores que pudieran tener un impacto positivo a partir de la capacitación. <b>Dirigido a lideres.</b></p> <p>7.3. Informe de las encuestas ejecutadas.</p> <p>Las encuestas de evaluación pre y post, así como el informe de estas son elaboradas por el proveedor de capacitación.</p> <p>8. Metas:</p> <p>Se esperan los siguientes porcentajes favorables respecto a las encuestas de evaluación post, así también se detallan los periodos de medición establecidos:</p> <p>15 días: 60% – 70% porcentaje favorable de evaluación  60 días: 71% – 80% porcentaje favorable de evaluación  90 días: 81% – 90% porcentaje favorable de evaluación</p> <p>Las encuestas de evaluación, así como el informe de estas son elaboradas por el proveedor de capacitación  Las encuestas deben incluir una sección de comentarios.</p> <p>9. Propuesta de programa</p> <p>9.1. El programa se divide en 4 sesiones de 4 horas cada sesión.</p> <p>9.2. Las 4 sesiones comprenden las competencias identificadas como oportunidades de mejora en la causa raíz del problema.</p> <p>9.3. Cada sesión abordará una o dos competencias específicas.</p> <p>9.4. Las sesiones comprenden dinámicas, resolución de casos, actividades que permitan la discusión y el intercambio de ideas entre los participantes.</p> <p>9.5. Las sesiones del programa son impartidas en las instalaciones de FONDOEMPLEO.</p>
5. Requisitos de calificación	

del postor	<b>N°</b>	<b>Requisito</b>	<b>Postor 1</b>	<b>Postor 2</b>	<b>Postor 3</b>
	01	Contar con RUC en estado activo y habido en SUNAT.	SI/NO	SI/NO	SI/NO
	02	Giro de actividad económica vinculado al bien o servicio a brindar*	SI/NO/NA	SI/NO/NA	SI/NO/NA
	03	No contar con deuda coactiva en SUNAT	SI/NO	SI/NO	SI/NO
	04	Presentó la Declaración Jurada de no estar imposibilitado de contratar con FONDOEMPLEO	SI/NO	SI/NO	SI/NO
	05	No estar inhabilitado de trabajar con FONDOEMPLEO.	SI/NO	SI/NO	SI/NO
		<i>Calificación Final</i>	<i>Calificado/ Descalificados</i>	<i>Calificado/ Descalificados</i>	<i>Calificado/ Descalificados</i>

6. Factores de evaluación del postor	<b>Criterio</b>	<b>Detalle</b>	<b>Puntuación máxima</b>	<b>Ponderación</b>
	<b>Experiencia del proveedor</b>	Contar con un profesional con título universitario en carreras de Administración, psicología u otras carreras (presentar CV).	20	20%
		Con experiencia de al menos 5 servicios realizando capacitaciones en talento humano, habilidades blandas, habilidades de liderazgo, coaching ejecutivo, fortalecimiento y desarrollo de competencias, team building y otros relacionados.	20	
	<b>Calificación propuesta técnica</b>	Presenta programa que se divide en 4 sesiones de 4 horas cada sesión. La presentación debe tener el contenido del programa, con los temas que se incluyen cada sesión.	20	40%
		Las 4 sesiones comprenden las competencias identificadas como oportunidades de mejora en la causa raíz del problema. Cada sesión abordará una o dos competencias específicas.	20	
		Las sesiones comprenden dinámicas, resolución de casos, actividades que permitan la discusión y el intercambio de ideas entre los participantes.	20	

	<b>Calificación propuesta económica</b>	Presentar propuesta económica en soles, incluido IGV		40%
	<b>TOTAL</b>		100	<b>100%</b>
7. Presentación de las ofertas	La presentación de las ofertas es enviada al correo de: <a href="mailto:concursosyconvocatorias@fondoempleo.com.pe">concursosyconvocatorias@fondoempleo.com.pe</a>			
8. Plazo	El plazo para la ejecución del programa de capacitación será de 2 meses. Iniciando en la quincena de agosto y finales de setiembre. Salvo FONDOEMPLEO prorrogue las fechas de ejecución.			
9. Coordinación y supervisión	La unidad responsable de la ejecución de la capacitación será la Unidad de Administración y Finanzas en conjunto con el área de RRHH.			
10. Forma de pago	La forma de pago será la siguiente: Pago del 30% - Adelanto del servicio. Pago del 35% - Sesión 1 y 2 de capacitación terminada. Pago del 35% - Sesión 3 y 4 de capacitación terminada, mas informe.			
11. Garantía de fiel cumplimiento	N/A			

Firma de la Unidad Usuaría.



**Elizabeth Herrera Tagle**  
Gerente de Administración y finanzas



**Anais Fernandez Cabrera**  
Analista de Recursos Humanos