



## Resolución Directoral N° 135 -2019-MIDIS/P65-DE

Lima, 05 NOV. 2019

### VISTO:

El Informe N° 067-2019-MIDIS/P65-DE/URRHH de la Unidad de Recursos Humanos y el Informe N° 00116-2019-MIDIS/P65-DE-UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica, del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y;

### CONSIDERANDO:

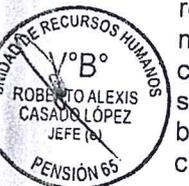
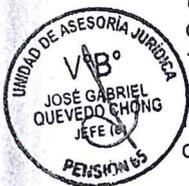
Que, mediante Decreto Supremo N° 081-2011-PCM, y sus modificatorias, se crea el Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" con la finalidad de brindar protección social a los adultos mayores de 65 años, que viven en situación de vulnerabilidad, entregándoles una subvención monetaria que les permita incrementar su bienestar; y mejorar sus mecanismos de acceso a los servicios públicos que brinda el Estado;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS se aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza su estructura orgánica, orientando el esfuerzo institucional al logro de su misión, visión y objetivos estratégicos, describiendo entre otros aspectos, las funciones específicas de las unidades que lo integran y la descripción detallada y secuencial de los principales procesos técnicos y/o administrativos;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1023, en su artículo 5° señala que el Sistema comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) la organización del trabajo y su distribución, c) la gestión del empleo, d) la gestión del rendimiento, e) la gestión de la compensación, f) la gestión del desarrollo y la capacitación, g) la gestión de las relaciones humanas; y, h) la resolución de controversias;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran. En ese sentido, el artículo 10° de dicha Ley establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057; aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los



ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, define al Plan de Desarrollo de las Personas como el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal k) del artículo 9° del Manual de Operaciones del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65" establece que la Dirección Ejecutiva tiene la función de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas, según la normativa vigente;

Que mediante Informe N° 067-2019-MIDIS/P65-DE/URRHH, la Unidad de Recursos Humanos puso en conocimiento que en el marco de la implementación de la Unidad Ejecutora 009 Progresá, la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – Juntos emitió la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 056-2019-MIDIS/PNADP-DE de fecha 26 de marzo de 2019, con la cual se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 de los programas nacionales Juntos, Contigo y Pensión 65. Indica, asimismo, que al haberse expedido la Resolución Ministerial N° 203-2019-MIDIS de fecha 01 de octubre de 2019, es necesario aprobar un nuevo Plan de Desarrollo de las Personas, el cual contemple las necesidades de capacitación de los servidores civiles de la entidad, razón por la cual con fecha 25 de octubre de 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Pensión 65, aprobó el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas 2019;

Que, mediante Informe N° 00116-2019-MIDIS/P65-DE-UAJ, la Unidad de Asesoría Jurídica emite opinión legal favorable a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019 de la entidad, al encontrarse la propuesta acorde a las normas vigentes;

Que, estando a las facultades de la Dirección Ejecutiva, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 081-2011-PCM y modificatorias y la Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS, y contando con la visación del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y del Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica;

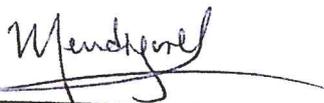
#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", cuyo contenido forma parte integral de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Notificar la presente resolución a la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", para los fines correspondientes.

**Artículo 3°.-** Publicar la presente resolución en el portal institucional del Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65".

**Regístrese y comuníquese.**



**JULIO MENDIGURE FERNÁNDEZ**  
DIRECTOR EJECUTIVO  
DIRECCIÓN EJECUTIVA  
PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA  
"PENSIÓN 65"



---

PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA  
**PENSIÓN 65**

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS  
2019



---

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019**  
**PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65**

CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	3
1. MARCO LEGAL .....	4
2. ALCANCE.....	4
3. ASPECTOS GENERALES .....	4
3.1. Marco Estratégico Institucional.....	4
3.2. Políticas de Calidad:.....	5
3.3. Estructura Orgánica.....	5
3.3.1. Datos de la población del Programa Pensión 65.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL .....	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019.....	7
5.4. Modalidades de capacitación: .....	7
6. MONITOREO Y EVALUACION .....	7
6.1. Monitoreo.....	7
6.2. Evaluación .....	7
6.3. Indicadores.....	8
7. FUENTES DE FINANCIAMIENTO.....	9
8. ANEXOS.....	9
8.1. Anexo 03: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION.....	10



## PRESENTACIÓN

El Programa Nacional de Asistencia Solidaria, Pensión 65, se creó el 19 de octubre del 2011 mediante Decreto Supremo N° 081 – 2011-PCM, con la finalidad de otorgar protección a los adultos a partir de los 65 años de edad que carezcan de las condiciones básicas para su subsistencia. Los adultos mayores extremos pobres eran marginales para la sociedad, invisibles para el Estado. Pensión 65 surge como una respuesta del Estado ante la necesidad de brindar protección a un sector especialmente vulnerable de la población, y les entrega una subvención económica de 250 soles bimestrales por persona y con este beneficio contribuye a que ellos y ellas tengan la seguridad de que sus necesidades básicas serán atendidas, que sean revalorados por su familia y su comunidad, y contribuye también a dinamizar pequeños mercados y ferias locales.

El año 2018, mediante Resolución Ministerial N° 368-2018-MIDIS, se formaliza la creación de la Unidad Ejecutora 009: "Progres", en el Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Asimismo, conforme al artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 002-2019-MIDIS, se dio inicio al proceso de desactivación de las Unidades Ejecutoras 005 Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS" y 006 Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", para cuyo efecto se dispone su absorción por parte de la Unidad Ejecutora 009 Progres.

A inicios del año 2019, mediante artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 004-2019-MIDIS, se dispuso que la gestión y ejecución de los Programas Nacionales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social "JUNTOS", "CONTIGO" y "Pensión 65", se encuentre a cargo de la Unidad Ejecutora N° 009: "Progres" del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Asimismo, el artículo 2 dispuso que las actividades de la citada Unidad Ejecutora, se realicen a través de la actual estructura organizacional y funcional del Programa "JUNTOS".

En ese contexto, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 056-2019-MIDIS/PNADP-PE, de fecha 26 de marzo de 2019, en el marco de la Unidad Ejecutora 009 PROGRESA se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas PDP 2019 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Pobres "JUNTOS" del Programa Nacional de Entrega de la Pensión No Contributiva a personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza Contigo y del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65.

En el mes de mayo 2019, mediante Resolución Ministerial N° 141-2019-MIDIS, se estableció que el alcance de las actividades a ejecutar por la Unidad Ejecutora 009: "Progres", en lo que respecta al Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS y Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", corresponden al ámbito de los Sistemas Administrativos de Presupuesto Público, Tesorería, Contabilidad y Abastecimiento, con lo cual hubo una separación parcial de la Unidad Ejecutora Progres.

Asimismo, en el mes de octubre 2019, mediante Resolución Ministerial N° 203-2019-MIDIS, se autorizó la modificación presupuestaria en el Nivel Funcional Programático en el Presupuesto Institucional del Pliego 040: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para el año fiscal 2019, de la Unidad Ejecutora 009: PROGRESA a la Unidad Ejecutora 005: Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS y a la Unidad Ejecutora 006: Programa Nacional de Asistencia Solidaria "Pensión 65", la misma que se fundamenta, entre otros, en el Oficio N° 611-2019-EF/50.06, de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, que comunica la creación de las Unidades Ejecutoras Pensión 65 y JUNTOS para el año 2019, así como el cierre de la Unidad Ejecutora 009: Progres.

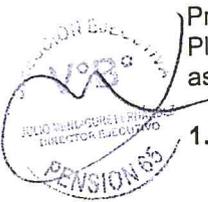
En este nuevo contexto, teniéndose en cuenta que, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2019 se aprobó el 26 de marzo del 2019, en el marco de la Unidad Ejecutora 009-PROGRESA, la cual se encuentra desactivada, se hace necesario ejecutar actividades de capacitación para los servidores del programa, a desarrollarse en lo que queda del año 2019, en función a la implementación de la Unidad Ejecutora Pensión 65.



El Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, reconoce que las capacidades de los servidores y servidoras son el principal medio que se tiene para alcanzar las metas institucionales y mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, a través de una gestión moderna acorde a los cambios en la administración pública.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019 (Cuarto Trimestre) del Programa Pensión 65, se alinea de manera directa con los objetivos estratégicos institucionales, las principales líneas de acción de cara a la atención de nuestros usuarios y en el marco de la modernización del Estado; buscando reducir las brechas de capacidades identificadas en nuestros servidores.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, se ajusta a los lineamientos emitidos por el ente rector a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas", la misma que brinda los lineamientos para la Planificación, Ejecución y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Personas del sector público; así como, a la normatividad interna.



## 1. MARCO LEGAL

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del sector público
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849 y su reglamento.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299 -2017-SERVIR-PE que aprueba la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas"



## 2. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 (Tercer Trimestre), es de aplicación para todos los servidores que laboran en el programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, pertenecientes al régimen especial de Decreto Legislativo N° 1057; en concordancia con lo dispuesto en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.



## 3. ASPECTOS GENERALES

### 3.1. Marco Estratégico Institucional

#### Visión:

El Perú otorga protección a los adultos mayores de sesenta y cinco años a más, pertenecientes a grupos sociales especialmente vulnerables, logrando su bienestar. Los adultos mayores acceden a los servicios públicos y programas diseñados especialmente para ellos, alcanzando su inclusión social.

#### Misión:

Brindar protección social a los adultos mayores de sesenta y cinco años a más, que viven en situación de vulnerabilidad; entregándoles una subvención monetaria que les

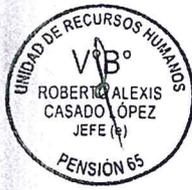
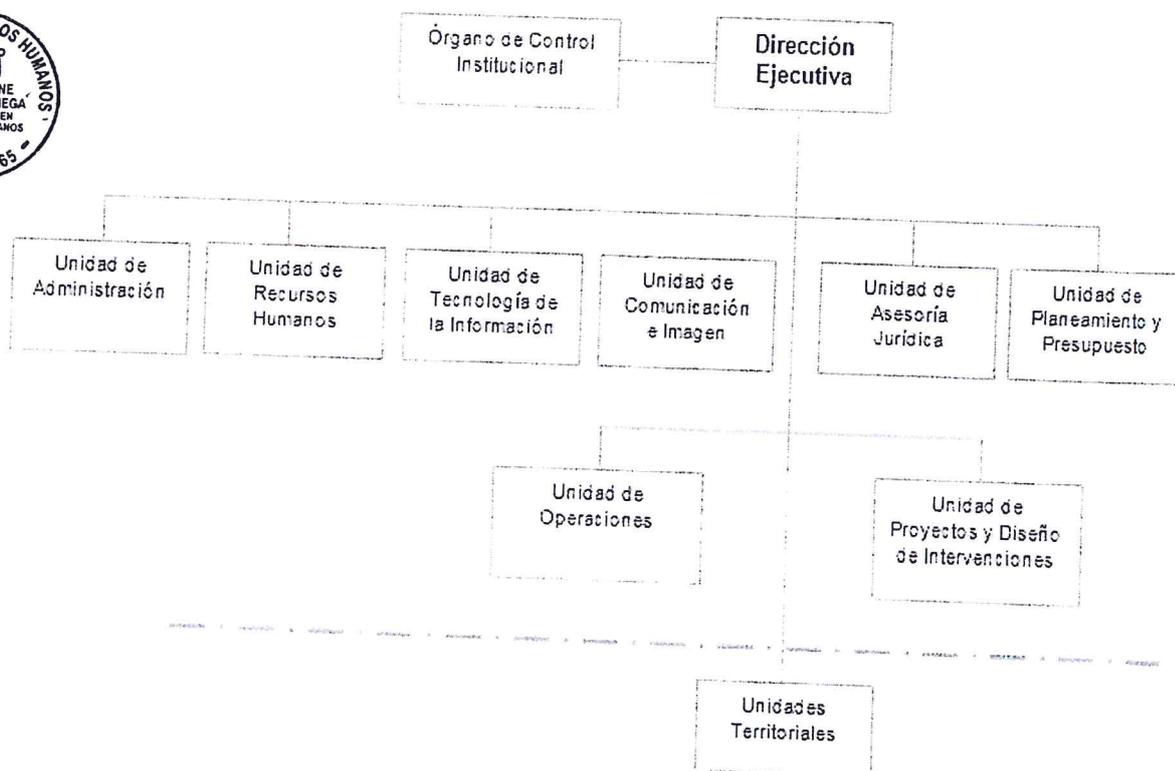
permita incrementar su bienestar; y mejorar los mecanismos de acceso de los adultos mayores a los servicios públicos mediante la articulación intersectorial e intergubernamental.

### 3.2. Políticas de Calidad:

- **Entregamos una subvención monetaria** a adultos mayores de 65 años a más en situación de pobreza extrema según calificación del Sistema de Focalización de Hogares - SISFOH, y que no reciben una pensión o subvención proveniente del sector público o privado, con el objeto de asegurarles un ingreso periódico para contribuir a su bienestar.
- **Hacemos todo nuestro esfuerzo** para que la entrega de la subvención se realice **oportunamente** y en las **mejores condiciones posibles** de acuerdo a la localización geográfica del usuario del Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pensión 65.
- **Articulamos y coordinamos con otros sectores y entidades públicas y privadas** para promover el **acceso a los servicios que brinda el estado**; a fin de que los usuarios del Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pensión 65 puedan acceder plenamente a sus derechos ciudadanos.
- **Promovemos mecanismos de participación y vigilancia ciudadana** para garantizar los fines del programa.
- **Nos comprometemos a cumplir con lo establecido en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad**, proporcionando un marco de referencia para establecer, **revisar los objetivos y mejorar continuamente** la eficacia del sistema con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros usuarios.

### 3.3. Estructura Orgánica

La Estructura Orgánica del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, se define a través de la Resolución Ministerial N° 273-2017-MIDIS, del 11 de diciembre del 2017, la misma que establece el siguiente organigrama.



**3.3.1. Datos de la población del Programa Pensión 65.**

El Programa Pensión 65, cuenta con un (01) régimen laboral bajo el Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios teniendo la siguiente distribución:

N°	UNIDAD ORGANICA	N°
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA	9
2	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	6
3	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	24
4	UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA	3
5	UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN	12
6	UNIDAD DE OPERACIONES	20
7	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	6
8	UNIDAD DE PROYECTOS Y DISEÑO DE INTERVENCIONES	9
9	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	12
10	UNIDAD DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN	8
11	UNIDADES TERRITORIALES	490
<b>TOTAL</b>		<b>599</b>



**4. MARCO CONCEPTUAL**

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores a través de la capacitación, a fin de fortalecer sus competencias y capacidades para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", establece las siguientes definiciones claves, para dicho proceso:



- 4.1. **Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineado al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.
- 4.2. **Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias en conocimientos en el servidor civil. En formación Laboral, pueden ser talleres, curso, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional.
- 4.3. **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- 4.4. **Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto a su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- 4.5. **Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su



trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como la mejora continua del servidor, respecto a sus funciones concretas y las necesidades institucionales.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

### 5.1. Objetivo General:

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los servidores y servidoras del Programa Pensión 65, con la finalidad de mejorar su desempeño, a través del cierre de brechas de conocimientos y competencias, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

### 5.2. Objetivos Específicos:

- Desarrollar capacidades actitudinales en los servidores que participan en los programas y cursos orientados al desarrollo de habilidades que les permita establecer mejores relaciones personales que redunden en su desempeño laboral.
- Propiciar el desarrollo una cultura organizacional con valores y actitudes, basada en la ética, integridad, transparencia y en la promoción de valores institucionales.

### 5.3. Estrategias:

- Fomentar la transmisión de conocimientos a través de facilitadores internos.
- Promocionar actividades de educación a distancia (e-learning).
- Fomentar la difusión de temas internos de interés entre todos los colaboradores, a través de las diversas herramientas de comunicación interna.
- Desarrollar programas corporativos de capacitación in-house.

### 5.4. Modalidades de capacitación:

- Modalidad Virtual con tutor: Esta modalidad combina las estrategias del aprendizaje autónomo con las estrategias del aprendizaje dirigido, ya que se desarrolla en una plataforma virtual con el acompañamiento de un tutor que apoya el desarrollo de las capacidades a través de chats, foros, etc.
- Modalidad presencial: Esta modalidad se desarrolla íntegramente en un espacio académico y conducido y desarrollado por un docente, permite una interacción directa cara a cara.

## 6. MONITOREO Y EVALUACION

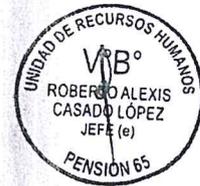
El monitoreo y evaluación de las acciones de capacitación se constituyen en un proceso necesario durante la implementación del ciclo de capacitación, a fin de garantizar la calidad de las mismas e identificar el nivel de logro de los objetivos planteados.

### 6.1. Monitoreo

El monitoreo de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas tiene por objetivo acompañar el desarrollo de las acciones de capacitación, a fin de verificar que cumplan con los objetivos trazados en cada una, asimismo, permite hacer seguimiento a la ejecución de la meta y el presupuesto asignado para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas.

### 6.2. Evaluación

La evaluación de las acciones de capacitación está enmarcada en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299 -2017-SERVIR-PE que aprueba la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas", a través de esta se busca evidenciar el logro alcanzado por las acciones de capacitación y como este se aplica al desempeño de los servidores participantes.



La evaluación del presente Plan de Desarrollo de Personas se hará en los siguientes niveles, en atención a lo establecido en la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”.

- **Reacción:** Es el nivel más básico de evaluación de las acciones de capacitación, teniendo como resultado el nivel de satisfacción de los servidores participantes sobre la acción de capacitación, se desarrolla a través de la aplicación de encuestas de satisfacción; esta metodología aplicará a todas las acciones de capacitación desarrolladas.
- **Aprendizaje:** Este nivel permite identificar el nivel de conocimiento adquirido por los servidores participantes de la acción de capacitación respecto sus conocimientos o capacidades previas; se realiza a través de la aplicación de evaluaciones objetivas sobre la materia; se evaluará el nivel de aprendizaje en aquellos cursos que implique del desarrollo de conocimientos técnicos, excluyendo esta metodología para aquellos cursos o talleres orientados al desarrollo de competencias blandas.
- **Aplicación:** Permite identificar cuanto de lo aprendido por los servidores y servidoras participantes de las acciones de capacitación está siendo aplicado en el desempeño de sus funciones, se aplica a través del cumplimiento de las propuestas de aplicación de la capacitación; aplicará para aquellas acciones de capacitación que cumplan con las siguientes características:
  - Superen las 12 horas efectivas de capacitación.
  - Tengan un costo superior a mil soles S/ 1,000.00 por participante.

Asimismo, cada jefe de unidad podrá disponer la aplicación de este nivel de evaluación independientemente de lo dispuesto.

### 6.3. Indicadores

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2019, se evaluará a través de los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA	PROPOSITO
Porcentaje de servidores capacitados	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$	Identificar el porcentaje de servidores que recibió la capacitación
Horas de capacitación por servidor capacitado	$\text{Total de horas de capacitación} / \text{Número de servidores capacitados}$	Estimar el número de horas de capacitación recibidas por cada capacitado
Cuota de género	a) $(\text{Servidores capacitados de sexo masculino} / \text{Total de servidores}) \times 100$ b) $(\text{Servidores capacitados de sexo femenino} / \text{Total de servidores}) \times 100$	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación por género
Eficiencia de la capacitación	a) $\text{Total de servidores capacitados} / \text{Total de personas programadas}$	Medir la cobertura de la capacitación.
	b) $\text{Presupuesto Ejecutado en Capacitación} / \text{Número de Capacitados}$	Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación
Eficacia de la capacitación	$(\text{número de actividades cumplidas del POI} / \text{Número de actividades asignadas del POI}) \times 100$	Medir el cumplimiento de las metas del PDP en el Plan Operativo Institucional
Efecto de la capacitación	a) $\text{Número de servidores que han aprobado la capacitación} / \text{N}^{\circ} \text{ de servidores que han participado de la capacitación.}$	Permitirá identificar el nivel de desempeño de los servidores que han participado en alguna acción de capacitación.



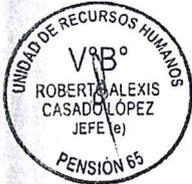
b) Número de servidores que aplican lo aprendido/Total de capacitados

Medir la satisfacción de los participantes.

### 7. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El presupuesto proyectado para la ejecución de las acciones de capacitación priorizadas para el PDP 2019, es de S/. 82,000.00 (Ochenta y dos mil y 00/100 soles), distribuidos de en las siguientes partidas:

META	AREA ASIGNADA	ESPECIFICA DE GASTO	CONCEPTO	MONTO
043	UT LIMA	23.27.31	Contratación de Proveedores de Capacitación (Persona Jurídica)	38,000.00
043	UT LIMA	23.27.32	Contratación de Proveedores de Capacitación (Persona Natural)	32,500.00
043	UT LIMA	23.25.11	Alquiler de Edificios locales o terrenos.	16,500.00
043	UT LIMA	23.21.21	Gastos de transporte pagados a empresas.	22,000.00
TOTAL PRESUPUESTO				S/. 109,000.00



### 8. ANEXOS



### 8.1. Anexo 03: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION

#### ACCIONES DE CAPACITACION SIN COSTO PARA EL PROGRAMA

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DE BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO	
												Costos Directos	Costos Indirectos
1	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	300	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	0
2	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	300	GESTION TERRITORIAL CON PARTICIPACION COMUNITARIA PARA EL DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL - PLAN MULTISECTORIAL CONTRA LA ANEMIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	0
3	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	300	ACCIONES MULTISECTORIALES PARA LA LUCHA CONTRA LA ANEMIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0	0
4	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	20	TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	0	0
5	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	20	ENFOQUES TRANSVERSALES - AUTONOMIA Y DISCAPACIDAD	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C2	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	0	0

#### ACCIONES DE CAPACITACION CON PRESUPUESTO PARA SU DESARROLLO

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DE BENEFICIARIO DE CAPACITACION	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO MODIFICADO	
												Costos Directos	Costos Indirectos
1	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	560	ETICA EN LA GESTIÓN PUBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 32,000.00	S/. 16,500.00
2	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	560	FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y CULTURA LABORAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 32,500.00	S/. 22,000.00
3	UNIDADES TERRITORIALES Y SEDE CENTRAL	VARIOS	VARIOS	40	FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 6,000.00	S/. 0.00
PRESUPUESTO												S/. 70,500.00	S/. 38,500.00
TOTAL												S/. 109,000.00	

