

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO  
FONDEPES



RESOLUCIÓN JEFATURAL  
N° 044 -2015- FONDEPES/J

Lima, 29 ENE. 2015



**Visto:** la Nota N° 001-2015-FONDEPES/PDP, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y el Informe N° 00037-2015-FONDEPES/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

**CONSIDERANDO:**



Que, el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero - FONDEPES es un Organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público. Goza de autonomía técnica, económica y administrativa, cuya finalidad es promover, ejecutar y apoyar técnica, económica y financieramente el desarrollo de las actividades y proyectos de pesca artesanal y de acuicultura;



Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, establece en su artículo 3, que la planificación de desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP;



Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP), el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;



Que, a través de la mencionada directiva, se establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) tiene cinco años de vigencia y se le reconoce como un plan quinquenal, debiendo ser implementado, a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, mediante Nota N° 00146-2015-FONDEPES/OGPP del 29 de enero de 2015, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite certificación presupuestal correspondiente al Plan de Desarrollo de las Personas(PDP) Anualizado - 2015;

Que, a través del Memorando N° 001-2015-FONDEPES/PDP del 29 de enero de 2015, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado remite a la Oficina General de Asesoría Jurídica, el Plan de Desarrollo de Personas - PDP Anualizado - 2015, el mismo que ha sido aprobado por el mencionado colegiado según acta de fecha 15 de enero de 2015, para que se emita la opinión respectiva;

Que, a través del Informe N° 00037-2015-FONDEPES/OGAJ del 29 de enero de 2015, la Oficina General de Asesoría Jurídica indicó al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado que resulta procedente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado 2015 del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero;



F. ALARCÓN

Que, en ese sentido, es correspondiente emitir el acto administrativo que apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2015, del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero;



C. ZANINI

De conformidad con los literales d) y s) del artículo 8 del Reglamento de Organización y Funciones del FONDEPES, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346-2012-PRODUCE y el numeral VII de la "Directiva Para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

Con el visado de la Secretaría General, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Administración y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado - 2015 del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero que como anexo único forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer la publicación de la presente Resolución a través de la Oficina General de Administración de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.



L. VASQUEZ

Regístrese y comuníquese



J. RIVERA

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO  
FONDEPES

SERGIO GONZALEZ GUERRERO  
JEFE

# Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

Enero 2015

# Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado

## PDP 2015



### FONDEPES

Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero

Año 2015



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2015

### ÍNDICE TEMÁTICO

#### INTRODUCCION

#### I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Visión del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero
- 1.2 Misión del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero
- 1.3 Alcance
- 1.4 Marco Legal
- 1.5 Objetivos Estratégicos del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero
- 1.6 Objetivos de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2015

#### II. EVALUACIÓN

- 2.1 Identificación de Necesidades
- 2.2 Control
- 2.3 Evaluación de Impacto de Capacitación

#### III. CAPACITACIÓN

- 3.1 Diseño del Plan de Capacitación
- 3.2 Ejecución del Plan
- 3.3 En caso de abandono del curso de capacitación
- 3.4 Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación.
- 3.5 Temas de capacitación

#### IV. FINANCIAMIENTO

Relación de cursos solicitados, Número de Participantes y Presupuesto por Curso

#### ANEXOS

- ANEXO N° 01 – Carta de Compromiso
- ANEXO N° 02 – Encuesta de Satisfacción de la Capacitación
- ANEXO N° 03 – Encuesta de Impacto de la Capacitación - Aplicación del Aprendizaje
- ANEXO N° 04 – Autoevaluación de Aplicabilidad de la Capacitación



L. VASQUEZ



F. ALARCÓN



P. LOYOLA



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 (PDP) fue elaborado de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público" y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM en la cual se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del servidor civil del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos cuya finalidad es el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público.

La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados.

En este contexto, la capacitación se convierte en un componente estratégico para mejorar el desempeño laboral coadyuvando con ello al ofrecimiento de mejores servicios a la comunidad así como un eje fundamental para que los trabajadores realicen sus labores con eficiencia y calidad, por ello, este instrumento de gestión podrá adecuarse en base a los aportes y sugerencias de los trabajadores que se deriven de los próximos resultados del proceso organizacional.

Este Plan contiene un programa que responde a las necesidades de capacitación presentadas por las Direcciones, Oficinas y Áreas, alineadas a las prioridades estratégicas institucionales con las expectativas individuales.

Estamos seguros que el presente Plan contribuirá al fortalecimiento del nivel profesional de los trabajadores de la entidad, así como de la misión y prioridades institucionales, reafirmando además, nuestro compromiso con la población beneficiaria de nuestros servicios.



VASQUEZ



F. ALARCÓN



P. LOYOLA



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Visión del FONDEPES

Al 2017 seremos un organismo líder que promueve el desarrollo sostenible de la actividad pesquera, a través de modelos de desarrollo integrales que ofrecen todos los instrumentos de crecimiento necesarios para los agentes productivos y su comunidad, así como servicios técnico-financieros para el incremento de medianas, pequeñas, y microempresas pesqueras que ofrezcan productos estandarizados y de calidad.

1.2 Misión del FONDEPES

Apoyamos técnica, económica y financieramente a las comunidades pesqueras artesanales, nativas y campesinas del país, así como a los acuicultores. Para ello agregamos valor a nuestros servicios a través del asesoramiento personalizado en todas las etapas de la cadena productiva. El apoyo está orientado a posibilitar el acceso al sistema financiero y a promover el desarrollo de pequeñas y microempresas pesqueras.

1.3 Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 es de aplicación a todos los servidores y funcionarios de los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral" y Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", en concordancia con lo dispuesto por 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.

Se ha establecido el siguiente indicador de la población del FONDEPES:

Table with 3 columns: DESCRIPCIÓN, LUGAR, TOTAL PERSONAS. Rows include Personal DL 728 in LIMA, PAITA, CHICLAYO, MATARANI; Personal DL 1057 - CAS in LIMA and PROVINCIAS; and a TOTAL row with 197 persons.





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

#### 1.4 Marco Legal

- Decreto Legislativo N° 1025 – Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM – Aprobación del Reglamento del D.L. N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE – aprobación de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR – "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Decreto Supremo N° 010-92-EF – Creación del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – FONDEPES y con fuerza de Ley en el artículo 57° de la Ley N° 25977 "Ley General de Pesca".
- Decreto Supremo N° 034-2008-PCM – Calificación de FONDEPES como Organismo Público Ejecutor.
- Resolución Ministerial N° 346-2012-PRODUCE - Aprobación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del FONDEPES.
- Resolución Ministerial N° 377-2012-PRODUCE – Aprobación del Cuadro para Asignación del Personal (CAP) del FONDEPES.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM – aprobación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 304-2012-EF- Aprobación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411 "Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto".
- Ley N° 30281 "Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015".
- Resolución Jefatural N° 333-2014-FONDEPES/J – Aprueban el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondientes al año fiscal 2015.



L. VASQUEZ



F. ALARCON



P. LOYOLA

#### 1.5 Objetivos Estratégicos del FONDEPES

**Objetivo General 1:** Contribuir a la seguridad alimentaria con énfasis en las zonas alto andinas y de extrema pobreza, mediante el consumo de productos hidrobiológicos.

**Objetivo General 2:** Fortalecer el ordenamiento y desarrollo competitivo de la actividad acuícola.

**Objetivo General 3:** Ordenar y desarrollar competitivamente la pesca artesanal.

**Objetivo General 4:** Lograr pesquerías sostenibles en base a la mejor información científica disponible, manejada bajo un enfoque ecosistémico y con un sistema de monitoreo eficaz y transparente.



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

## 1.6 Objetivos de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015.

### 1.6.1 Objetivo General

Buscar el desarrollo profesional y técnico de los servidores civiles para mejorar la calidad de los servicios que brinda el FONDEPES.

### 1.6.2 Objetivos Específicos

- a) Dotar de los conocimientos y herramientas técnicas a los servidores para la mejora de los procesos a desarrollar.
- b) Contribuir en el proceso de cambio del FONDEPES incorporando a los servidores y servidoras en un lenguaje común, desarrollando habilidades personales y técnicas que la Institución requiere para el mejor desempeño de sus funciones.
- c) Fortalecer el desarrollo de las funciones de los servidores, alineándolos a los objetivos estratégicos de la institución contribuyendo con la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.
- d) Capacitar a los servidores en el uso correcto de las herramientas informáticas que permitan salvaguardar la información y optimización en el tiempo de trabajo.



L. VASQUEZ

## II. EVALUACIÓN

El FONDEPES dentro de los lineamientos y del marco de la normatividad de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha propuesto el mejoramiento continuo de las necesidades de capacitación, considerando las siguientes actividades.

### 2.1 Identificación de Necesidades

A través de reuniones con los representantes de cada dirección, oficina y área se hizo entrega de los formatos "Diagnostico de Necesidades de Capacitación - DNC Según los Problemas" y "Requerimiento de Necesidades de Capacitación anualizado", para identificar los principales problemas de desempeño, que permitan estructurar y desarrollar con mayor objetividad el presente Plan, para actualizar y fortalecer conocimientos, habilidades o actitudes en los servidores y servidoras a fin de contribuir en el logro de los objetivos. Los formatos como instrumento de recolección de las necesidades de capacitación e identificación de sus problemas, fue enviado mediante Memorando Múltiple N° 023-2015/FONDEPES/OGA para ser llenados de acuerdo a sus competencias que están alineadas a la misión, visión, prioridades estratégicas, presupuesto institucional 2015 y el Plan Operativo Institucional – POI 2015, así como a las funciones que vienen cumpliendo los servidores, teniendo en consideración la priorización de aquellos cursos para mejorar la calidad del servicio que se brinda y que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

### 2.2 Control

El control y estimación operativo de la capacitación se basará en la determinación de los indicadores que se han identificado para evaluar el desarrollo del curso, materiales e instrumentos de formación, calidad y desempeño de los docentes, proveedores como entidades educativas y/o



F. ALARCON



P. LOYOLA



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

consultores externos o internos, implementación de las aulas, así como, la satisfacción de los usuarios y aplicabilidad potencial de lo desarrollado, entre otros aspectos importantes.

### 2.3 Evaluación de Impacto de la Capacitación:

Para conocer el grado de avance de las capacitaciones para mejorar la calidad de los servicios públicos, se ha considerado evaluaciones a través de encuestas con la finalidad de cumplir con los objetivos del FONDEPES.

Las evaluaciones serán las siguientes:

#### 2.3.1 Evaluación por Reacción

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que reciben, esta evaluación se realiza mediante una encuesta inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y o negativo de las acciones de capacitación.

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación, y sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades formativas. (Anexo 02)

#### 2.3.2 Aprendizaje o conocimiento

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos por los participantes, como impacto de la capacitación recibida.

La evaluación de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determina el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten indicar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

El jefe directo es el encargado de medir este impacto luego de dos meses de culminada la capacitación. (Anexo 03).

#### 2.3.3 Conducta o aplicación

En este tipo de evaluación se indaga si los participantes están aplicando en el desarrollo de sus funciones lo aprendido en las acciones de capacitación, para lo cual se utilizará el Anexo N° 04. Y se deberá corroborar con las evaluaciones de desempeño por competencias, las cuales se implementa semestral o anualmente.

Es necesario tener en cuenta que las labores de seguimiento sobre la eficiencia de las acciones de capacitación pueden llevar algún tiempo en cuanto a la apreciación de resultados, ello dependerá del tipo de capacitación, de los objetivos que se busca alcanzar y de las pruebas de monitoreo que se empleen para la evaluación de los conocimientos adquiridos.



L. VASQUEZ



F. ALARCÓN



P. LOYOLA



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

### III. CAPACITACIÓN

La ventaja competitiva de las organizaciones públicas y privadas radica en su capital humano, el cual constituye su activo más importante y es la base del desarrollo organizacional, para lo cual es necesario promover un alto nivel de rendimiento a través de la capacitación continua a todos los actores involucrados directa e indirectamente en los objetivos estratégicos del FONDEPES, los mismos que están asociados prioritariamente al establecimiento de las condiciones necesarias para lograr el desarrollo sostenible e integral del ciclo productivo de la actividad pesquera artesanal y la acuicultura.

#### 3.1 Diseño del Plan de Capacitación

Una vez elaborado el Diagnostico de Necesidades se estructuró y desarrolló el Plan de Desarrollo de las Personas 2015, el cual consolida sistemáticamente la demanda de capacitación a fin de definir los cursos, considerando los de formación laboral, que serán impartidos por instituciones educativas, consultores de reconocido prestigio u otros mecanismos que adopte el área de Recursos Humanos.

#### 3.2 Ejecución del Plan

La Programación del Plan de Capacitación es mensual y tiene como inicio el mes de marzo y finalizar en el mes de diciembre. A fines del mes de Diciembre se efectuará la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas, formando parte de los insumos de apoyo para diagnosticar las necesidades de capacitación para el siguiente ejercicio presupuestal.

La selección de los proveedores de servicios de capacitación se efectuará de acuerdo a la calidad de los servicios que prestan cada universidad y/o institución educativa, teniendo en consideración las evaluaciones que se realizan en función al temario de cada curso y/o especialización. Y la evaluación por reacción permitirá como indicador para la elección de proveedores para el siguiente ejercicio presupuestal.

La ejecución del plan articulará entre el servidor civil como receptor de la capacitación, el jefe inmediato como responsable del área de gestión, en la que aplicará lo aprendido, y el área de Recursos Humanos como gestor de la capacitación y responsable del buen uso de los recursos.

#### 3.3 En caso de abandono del curso de capacitación

- En caso que el servidor favorecido con una capacitación abandone o desapruébe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.
- Los participantes que abandonen, desapruében o no acepten participar del proceso de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados, será excluido para poder ser capacitado dentro del presente año fiscal y la programación del siguiente.

#### 3.4 Carta de Compromiso o Devolución de la Capacitación

El formato de compromiso o devolución de la capacitación es el instrumento que compromete a los servidores, como condición previa al goce del beneficio, un acuerdo con la entidad formalizando los compromisos mínimos y específicos requeridos por la misma.

Se basa en las normas estipuladas en el Reglamento Interno del Servidor Civil, Título II "Capacitación", del Fondepes.





PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

### 3.5 Temas de Capacitación

Según anexo de relación de cursos y/o especializaciones requeridos para el presente año.

## IV. FINANCIAMIENTO

### Identificación de Recursos Asignados

Identificadas las necesidades y procesada la información se establecieron las prioridades en la capacitación de los servidores, procurando el equilibrio entre las necesidades individuales, institucionales y los recursos presupuestales.

Mediante Nota N° 146-2015-FONDEPES/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto indica la existencia de la disponibilidad presupuestal por el monto de S/. 81,145.00, para la capacitación de 245 servidores a través del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2015.



L. VASQUEZ



F. ALARCÓN



P. LOYOLA



PERÚ

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

---

## RELACIÓN DE CURSOS SOLICITADOS, NÚMERO DE PARTICIPANTES Y PRESUPUESTO POR CURSO

---



RELACIÓN DE CURSOS PDP - 2015



PERÚ

Ministerio  
de la ProducciónFondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

	CURSO	DIRECCIÓN / OFICINA ÁREA	PUESTO	Nº DE PARTICIPANT ES	TOTAL
1	IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA SIGA	DIGECADEPA / ILO	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN SECRETARIA / LIMA	5	S/. 2,500.00
2	SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADISTICA	DIGECADETA	RESPONSABLES DE LOS CENTROS	14	S/. 9,000.00
3	SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADISTICA	DIGECADETA	SEDE LIMA	11	S/. 3,000.00
4	REGLAMENTO DE LA LEY N° 30225 "LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO"	DIGECADETA DIGENIPAA OGAJ SG OCI	VARIOS LIMA	30	S/. 9,190.00
5	TALLER DE ELABORACIÓN DE TERMINOS DE REFERENCIA	DIGECADETA	SEDE LIMA	5	S/. 1,810.00
6	EXCELL INTERMEDIO	DIGECADETA	SEDE LIMA	11	S/. 4,000.00
7	PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA SNIP	DIGENIPAA	SEDE LIMA	5	S/. 745.00
8	FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PUBLICA EN EL MARCO DEL SNIP.	DIGENIPAA	AREA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	10	S/. 1,900.00
9	VALORIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS.	DIGENIPAA	AREA DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	10	S/. 1,900.00
10	MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA.	DIGENIPAA	AREA DE OBRAS Y MANTENIMIENTO	8	S/. 1,200.00
11	TALLER FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES DE NEGOCIO	DIGEPROFIN	ESPEC. GESTIÓN FINANCIERA ESPEC. GESTIÓN DE NEGOCIOS COORDINADORES	6	S/. 3,000.00
12	SEMINARIO DE RECUPERACIÓN DE CARTERA MOROSA	DIGEPROFIN	COORDINADOR ESPEC. GESTIÓN DE CARTERA GESTOR DE CARTERA	14	S/. 7,000.00
13	TALLER DE EVALUACIÓN DE RIESGOS	DIGEPROFIN	DIRECTOR Y COORDINADORES	4	S/. 2,000.00
14	CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL/NICSP	OGA	COORDINADOR OGAF ASISTENTE CONTABLE ESPECIALISTA ADM. CONTABLE	5	S/. 2,140.00
15	MODIFICACIONES EN SIAF-SP	OGA OGPP	COORDINADOR OGAF ASISTENTE CONTABLE ESPECIALISTA ADM. CONTABLE ESPECIALISTA ADM. TESORERO	10	S/. 3,760.00



L. VASQUEZ



F. ALARCÓN



P. LOYOLA



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

16	CODIGO TRIBUTARIO Y MODIFICACIONES	OGA	ESPECIALISTA EN TESORERÍA	1	S/. 1,000.00
17	DESARROLLO DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO	OGA	VARIOS	30	S/. 11,400.00
18	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL LEY 27444	OCI	AUDITOR	2	S/. 1,000.00
19	CONTROL INTERNO	OCI	AUDITOR	2	S/. 1,000.00
20	CONSTRUCCIÓN Y DISEÑO DE INDICADORES. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	OGPP	ESPEC. EN PLANEAMIENTO PRESUPUESTO/MODERNIZACIÓN	3	S/. 1,800.00
21	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	OGPP	ESPEC. EN PLANEAMIENTO PRESUPUESTO/MODERNIZACIÓN	3	S/. 2,100.00
22	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	OGPP	ESPEC. EN MODERNIZACIÓN	1	S/. 200.00
23	REDACCIÓN, EXCELL Y PP	OGPP	SECRETARIA	1	S/. 500.00
24	ACTUALIZACIÓN EN ORDENAMIENTOS PESQUEROS BPP, TUPAS, PERFIL DE COMPETENCIAS, OTROS.	PAITA	ESPECIALISTAS DE CAPACITACIÓN	20	S/. 2,000.00
25	ACTUALIZACIÓN DE MICROSOFT OFFICE	PAITA	ADMINISTRATIVOS ESPEC. CAPACITACIÓN	30	S/. 5,500.00
	DERECHO ADMINISTRATIVO Y/O CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	PP	ABOGADOS / PP	4	S/. 1,500.00
<b>TOTALES</b>				<b>245</b>	<b>S/. 81,145.00</b>



L. VASQUEZ



F. ALARCÓN



P. LOYOLA



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

---

## ANEXOS

---



L. VASQUEZ



F. ALARCON



P. LOYOLA



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

ANEXO Nº 01

CARTA DE COMPROMISO

I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES :
CARGO QUE DESEMPEÑA :
FORMACIÓN PROFESIONAL O TÉCNICA :
DEPENDENCIA DE ORIGEN :
REGIMEN LABORAL :

II. COMPROMISO

Mediante el presente documento, acredito que he sido designado(a) en el curso de capacitación denominado
el cual será dictado por

El curso se inicia el... y finaliza el..., el costo es de...

Teniendo en consideración los detalles antes citados, hago de conocimiento MI COMPROMISO de asistir y cumplir con las disposiciones que se dicten en dicho curso, caso contrario, de mediar motivos justificados informaré a mi jefatura quien tramitará ante el área de Recursos Humanos las debidas justificaciones.

En caso abandone o desapruébe la capacitación, me hare responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento Interno del Servidor Civil, Título II "Capacitación", del Fondepes.

En fe de lo manifestado, firmo en presente documento de compromiso.

Lima, \_\_\_ de \_\_\_ del 2015.



DNI Nº.....



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Anexo N° 02

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Form with fields for CURSO, FECHAS, FACILITADOR, and LUGAR.

Evalúa esta capacitación marcando con (X) en el valor que corresponda.

Tus comentarios, sugerencias y evaluación nos servirán para mejorar nuestra gestión

- 5 = Muy Bueno
4 = Bueno
3 = Regular
2 = Malo
1 = Muy Malo

Scale with smiley faces from No Satisfecho to Muy Satisfecho.

Marque en casillero que corresponde según su apreciación:



CONTENIDO DEL TALLER

- ✓ Acerca de la información recibida en el taller
✓ Acerca de las herramientas utilizadas en el taller
✓ Acerca de la cantidad de ejemplos utilizados
✓ Acerca de la calidad de ejemplos utilizados
✓ Acerca del material entregado

Table with 5 columns for rating the workshop content.

SOBRE EL EXPOSITOR

- ✓ Puntualidad
✓ Capacidad para motivar a los participantes
✓ Dinámicas utilizadas apropiadas
✓ Claridad en la exposición de ideas
✓ Responde claramente las preguntas

Table with 5 columns for rating the presenter.

APRECIACIÓN GENERAL

- ✓ La infraestructura me pareció
✓ El coffee break me pareció
✓ El taller desarrollado me pareció

Table with 5 columns for general appreciation.

Comentarios y sugerencias adicionales:

El área de Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra área valora enormemente sus comentarios y sugerencias.

¡Muchas gracias por su colaboración!





“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

ANEXO 03
ENCUESTA AL JEFE DIRECTO

ENCUESTA DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN – Aplicación del Aprendizaje

Table with 2 columns: CURSO, MES DE REALIZACIÓN. Row 1: Participantes:

El presente cuestionario tiene por finalidad, conocer en qué medida, el personal a su cargo, que participó en el curso mencionado, ha aplicado los conocimientos adquiridos, en el desempeño de su trabajo, así mismo, si se ha verificado cambios favorables en su desempeño o actitudes. Favor contestar verazmente a fin de retroalimentar las acciones de capacitación.

- 5= Totalmente de acuerdo
4= De acuerdo
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2= En Desacuerdo
1= Totalmente en desacuerdo

Encuesta

Solo marque con un X

- 1. ¿Considera usted que el aprendizaje obtenido por los participantes con el evento de capacitación, ha sido óptimo [5 4 3 2 1]
2. ¿Cree usted que los conocimientos adquiridos han sido aplicados por los participantes en su trabajo? [5 4 3 2 1]
3. ¿Ha podido usted comprobar un cambio favorable en el desempeño o actitudes de los participantes [5 4 3 2 1]
4. ¿Cree usted que las capacidades del personal de su área se han mejorado [5 4 3 2 1]
5. La capacitación otorgada mediante este curso, ayuda o ayudó a obtener los resultados a alcanzar por el área [5 4 3 2 1]
6. Estoy satisfecho con el nivel que muestra mi personal capacitado en este curso [5 4 3 2 1]
7. Mi opinión sobre el curso es:
8. Danos tus sugerencias:





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

ANEXO N° 04
AUTOEVALUACIÓN DE APLICABILIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Curso: \_\_\_\_\_

Mes de Realización \_\_\_\_\_

La Oficina General de Administración a través del Área de Recursos Humanos con la finalidad de conocer en qué medida el curso en la cual ha participado, le ha ayudado a mejorar el desempeño de sus funciones del cargo asignado. Se les solicita la información de la manera veraz posible, a efectos de mejorar la calidad de las actividades de capacitación de manera progresiva, asegurando una mejor contribución para su desempeño laboral.

Instrucciones:

- Utilizando la siguiente tabla, marque con una X, el número que mejor manifieste su parecer respecto a la frase presentada
Debe contestar a todas las preguntas, no deje ítems sin responder.

Table with 3 columns: Bajo (1, 2), Medio (1, 2, 3), Alto (6, 7). Scale of measurement: del 1 al 7

Main evaluation table with 7 rows of statements and 7 columns for rating (1-7). Statements include: Como calificaría su aprendizaje en el curso, Mi jefatura me ha incentivado a aplicar lo aprendido, Cree usted que los conocimientos adquiridos se aplicaría en su trabajo, etc.



¡Muchas gracias por su colaboración!