

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO  
FONDEPES



RESOLUCIÓN JEFATURAL  
N° 33 -2014- FONDEPES/J

Lima, 30 ENE. 2014

**VISTA:** La Nota N° 001-2014-FONDEPES/PDP, presentada por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado a la Jefatura el 30.01.2014 y el Informe N° 032-2014-FONDEPES/OGAJ el 30.01.2014; todos referidos a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2014 del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero 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, administrativa y académica, cuya finalidad es promover, ejecutar y apoyar técnica, económica y financieramente el desarrollo de 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 aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y dispone en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan;

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° 093-2014-FONDEPES/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite certificación presupuestal correspondiente al Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado-2014;

Que, a través del Memorando N° 001-2014-FONDEPES/PDP de fecha 30.01.2014, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado remite a la Oficina General de Asesoría Jurídica, el PDP anualizado -2014 el mismo que ha sido aprobado por el mencionado colegiado según acta de fecha 29.01.2014, para que emita la Opinión respectiva;



Que, con fecha 30.01.2014, a través del Informe N° 032-2014-FONDEPES/OGAJ, 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 Anualizado 2014 del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero;

Que, en ese sentido, es necesario expedir el acto administrativo que apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado-2014, del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero;

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 las visaciones de la Secretaría General, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, del Jefe de la Oficina General de Administración, y asimismo del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2014 del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero que como anexo único forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTICULO 2°.-** Disponer que la Oficina General de Administración, a través del Área de Tecnología de la Información y Comunicación, publique la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2014 en el portal institucional del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero ([www.fondepes.gob.pe](http://www.fondepes.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO  
FONDEPES

.....  
SERGIO GONZALEZ GUERRERO  
JEFE





PERU

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Desarrollo Pesquero

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

2  
0  
1  
4

# PDP



ENERO 2014

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL  
SERVICIO DEL ESTADO DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2014

## 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 de Plan de Desarrollo de las Personas 2014

#### 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 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



## INTRODUCCION

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 (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 personal al servicio 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.

**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 2014 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:

INDICADOR CUANTITATIVO		
Descripción	Lugar	Tota Personas
Personal DL 728	LIMA	29
Personal DL 728	PAITA	44
Personal DL 728	CHICLAYO	01
Personal DL 728	MATARANI	01
Personal DL 1057- CAS	LIMA	73
Personal DL 1057- CAS	PROVINCIAS	38
TOTAL		186



#### 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 DL 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 de 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° 30114 “Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014”.
- Resolución Jefatural N° 307-2013-FONDEPES/J – Aprobación del Presupuesto Institucional de Apertura 2014.

#### 1.5 Objetivos Estratégicos del FONDEPES

**Objetivo General 1:** Contribuir al incremento sostenido de la producción pesquera procedente de la pesca artesanal y acuicultura, en forma diversificada e integrada, en condiciones de competitividad, calidad y normas sanitarias exigidas

**Objetivo General 2:** Contribuir a mejorar y potenciar las competencias y habilidades técnico-productivas de los pescadores artesanales y acuicultores, así



como de personas vinculadas a la actividad pesquera, a fin de elevar sus niveles de empleabilidad y mejorar sus niveles de desarrollo y bienestar

**Objetivo General 3:** Mejorar la gestión institucional, a través de acciones de dirección, supervisión, control y asesoramiento técnico y jurídico, así como identificar líneas de financiamiento orientadas a la actividad pesquera artesanal y acuicultura

## 1.6 Objetivos de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014

### 1.6.1 Objetivo General

Buscar el desarrollo profesional y técnico de los trabajadores 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 de FONDEPES incorporando a los trabajadores y trabajadoras 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 trabajadores, alineándolos a los objetivos estratégicos de la institución contribuyendo con la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.
- d) Capacitar al personal en el uso correcto de las herramientas informáticas que permitan salvaguardar la información y optimización en el tiempo de trabajo.

## 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 representantes de cada dirección, oficina y área se hizo entrega de los formatos 1 y 2 en la cual se identificarían los principales problemas de desempeño, que permitiría estructurar y desarrollar con mayor objetividad el presente Plan, para actualizar y fortalecer conocimientos, habilidades o actitudes en los trabajadores y trabajadoras 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 a los correos electrónicos de los participantes a las reuniones de coordinación, de acuerdo a sus competencias institucionales determinadas previamente en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, competencias que están alineadas a la misión, visión, prioridades estratégicas, presupuesto institucional 2014 y al Plan Operativo Institucional – POI 2014, 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 consultores externos o internos, implementación de las aulas; así como, la satisfacción de usuarios y aplicabilidad potencial de lo desarrollado, entre otros aspectos importantes.

## **2.3 Evaluación de Impacto de 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 lo 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 03)

### 2.3.2 Aprendizaje o conocimiento

Esta modalidad intenta medir los conocimientos adquiridos por los participantes en las acciones de capacitación, para lo cual se utiliza las **pruebas de conocimientos**.

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. (Anexo 04)

### 2.3.3 Conducta o aplicación

En este tipo de evaluación indaga si los participantes están aplicando en el desarrollo de sus funciones lo aprendido en las acciones de capacitación, para lo cual se utiliza **evaluaciones de desempeño** por competencias, las cuales se implementa semestral o anualmente.

Es necesario tener en cuenta que las labores de seguimiento sobre la eficacia 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.

## 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 Diagnóstico de Necesidades se estructuró y desarrolló el Plan de Desarrollo de las Personas 2014, el cual consolida sistemáticamente la demanda de capacitación a fin de definir los cursos, considerando los de formación profesional y 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 febrero y finalizar en el mes de noviembre. En el mes de diciembre se efectuará la evaluación e impacto de la capacitación realizada, formando parte de los insumos de apoyo 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 realizarían en función al temario de cada curso y/o especialización.

La ejecución del Plan articulará entre el trabajador 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



- a) En caso que el servidor favorecido con una capacitación abandone o desapruebe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado.
- b) Los participantes que abandonen, desaprueben o no acepten participar del proceso de capacitación serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados.

### 3.4 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 del personal, procurando el equilibrio entre las necesidades individuales, institucionales y los recursos presupuestales.

Mediante Nota N° 093.-2014-FONDEPES/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto indica la existencia de la disponibilidad presupuestal por el monto de S/. 71,812.00, para la capacitación de 258 servidores a través del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014, en relación al Plan de desarrollo de Personas Anualizado 2013 fue aprobado por un monto de S/. 102,449.00 para 305 participantes, esto corresponde al 70% en relación año pasado



---

RELACIÓN DE CURSOS SOLICITADOS Y PRESUPUESTO POR  
ACTIVIDADES

---

*A*  
*uuu*

*/*



## RELACION DE CURSOS PARA CAPACITACIONES AÑO 2014

Nº	TIPO	Línea de Capacitación	Tema / Curso	Modalidad	Nº de Participantes	Costo x Curso	Total	
1	Programa de Actualización	Desarrollo Institucional	Proceso de Control Interno	Externo	1	S/. 450.00	S/. 450.00	
2			Cierre Contable 2013	Externo	3	S/. 450.00	S/. 1,350.00	
3			Comunicación Interna	Externo	1	S/. 500.00	S/. 500.00	
4		Normativad	Contrataciones y Adquisiciones del Estado	Interno	16	S/. 712.50	S/. 11,400.00	
5			Bienes Nacionales	Externo	1	S/. 1,800.00	S/. 1,800.00	
6			Ley de Tránsito y su Reglamento	Externo	1	S/. 120.00	S/. 120.00	
7			Derecho Laboral y Arbitraje	Externo	2	S/. 750.00	S/. 1,500.00	
8			Servicio Civil	Externo	3	S/. 750.00	S/. 2,250.00	
9		Desarrollo Humano	Fortalecimiento del Clima Laboral	Interno	80	S/. 9,520.00	S/. 9,520.00	
10			Auditoria de Obras Públicas	Externo	2	S/. 280.00	S/. 560.00	
11			Redacción	Externo	1	S/. 280.00	S/. 280.00	
12			Organización y Manejo de Archivo Documentario	Externo	1	S/. 390.00	S/. 390.00	
13			Permanencia y Control de Asistencia	Externo	1	S/. 400.00	S/. 400.00	
14			Atención al Cliente	Externo	17	S/. 1,652.50	S/. 1,652.50	
15			Clima Organizacional	Interno	80	S/. 5,929.50	S/. 5,929.50	
16		Manejo de Sistemas Administrativos	Manejo del SIAF, SIGA, SEACE	Externo	2	S/. 540.00	S/. 1,080.00	
17			Excell Intermedio	Externo	1	S/. 800.00	S/. 800.00	
18		Calidad en la Prestación de Servicios	Gestión en la operatividad en la prestación de servicios pesqueros	Externo	2	S/. 500.00	S/. 1,000.00	
19			Gestión de Riesgos	Externo	12	S/. 550.00	S/. 6,600.00	
20			Evaluación Crediticia - Nivel Intermedio	Externo	12	S/. 550.00	S/. 6,600.00	
21			Gestión de Oportunidad Negocios	Externo	8	S/. 550.00	S/. 4,400.00	
22			Sistema de Recirculación de Agua en Acuicultura	Interno	5	S/. 400.00	S/. 2,000.00	
23		Manejo de Sistemas	Base de datos y redes	Externo	1	S/. 1,000.00	S/. 1,000.00	
24			Administración de Gestión de Procesos	Externo	2	S/. 1,500.00	S/. 3,000.00	
25		Especialización	Desarrollo de Conocimientos y/o Habilidades Específicas	Contrataciones y Adquisiciones del Estado	Externo	2	S/. 2,565.00	S/. 5,130.00
26				Gestión Pública y Presupuesto Público	Externo	1	S/. 2,100.00	S/. 2,100.00
<b>TOTALES</b>					258	S/. 71,812.00		

**PRESUPUESTO POR ACTIVIDADES**

Sección Funcional	Actividad	Clasificador	PIM		Total de Presupuesto 2014
			RO	RDR	
002	Gestión del Programa - Ordenamiento y Desarrollo de la Acuicultura	2.3.2.7.3.1	2,000		2,000
068	Promoción a la Formalización de los Agentes de la Pesca Artesanal para Acceso a Programas Crediticios - Lima	2.3.2.7.3.1		30,120	30,120
074	Planeamiento y Presupuesto	2.3.2.7.3.1	4,500		4,500
075	Conducción y Orientación Superior	2.3.2.7.3.2	2,000		2,000
076	Gestión Administrativa	2.3.2.7.3.1	19,192		19,192
077	Gestión Administrativa de la Zonal Paita	2.3.2.7.3.1	4,000		4,000
078	Asesoramiento Técnico y Jurídico	2.3.2.7.3.2	1,500		1,500
079	Acciones de Auditoría	2.3.2.7.3.1	6,000		6,000
086	Operación y Mantenimiento de la Zonal Paita	2.3.2.7.3.1		1,000	1,000
087	Defensa Judicial del Estado	2.3.2.7.3.2	1,500		1,500
<b>Totales</b>			<b>40,692</b>	<b>31,120</b>	<b>71,812</b>



PERU

Ministerio  
de la Producción

Fondo Nacional de  
Asesoría y Resque

---

ANEXOS

---

*[Handwritten signature]*



**ANEXO N° 01**  
**CARTA 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 la Institución ....., sito en .....

El curso se inicia el ..... y finaliza el ..... Siendo el horario a partir de las horas .....

Costo del curso .....

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. Tal trámite se realizará antes de la emisión de final de la entidad prestadora de servicio de capacitación, para las previsiones del caso; de no hacerlo, autorizo y asumo lo dispuesto en el numeral 3.3, literal a), del Plan de Desarrollo de Personas 2014 que a la letra dice **“En caso que el servidor favorecido con una capacitación abandone o desaprobe la capacitación, se hará responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado”**

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

Fecha: .....

-----  
NOMBRE Y APELLIDOS  
DNI N° .....



Anexo N° 02

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

CURSO:	
FECHAS:	
FACILITADOR:	
LUGAR:	

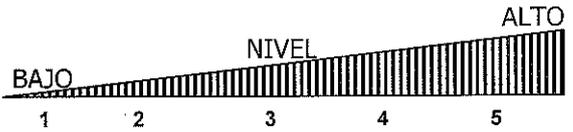
Evalúa esta capacitación marcando con (X) en el valor que corresponda.

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

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

No Satisfecho		Regular	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


SOBRE EL EXPOSITOR

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


APRECIACIÓN GENERAL

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


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!



ANEXO 03  
ENCUESTA AL JEFE DIRECTO

ENCUESTA DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN – Aplicación del Aprendizaje

CURSO	MES DE REALIZACIÓN
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:  
.....  
.....  
.....  
.....

**¡Muchas gracias por su colaboración!**



## ANEXO Nº 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.

Escala de medición: del 1 al 7

Bajo	
1	2

Medio		
1	2	3

Alto	
6	7

Como calificaría su aprendizaje en el curso	1	2	3	4	5	6	7
Mi jefatura me ha incentivado a aplicar lo aprendido	1	2	3	4	5	6	7
Cree usted que los conocimientos adquiridos se aplicarían en su trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Después de haber realizado el curso me ha permitido reducir el tiempo de ejecución de algunas tareas	1	2	3	4	5	6	7
Después de haber realizado el curso me ha permitido disminuir o eliminar errores en la ejecución de mis tareas	1	2	3	4	5	6	7
Considera usted, que después de haber el curso, comprende y ejecuta mejor las instrucciones de su jefe	1	2	3	4	5	6	7
Considera usted, que hacer llevado el curso no aprendió nada nuevo	1	2	3	4	5	6	7

*¡Muchas gracias por su colaboración!*