



# Resolución de Dirección Ejecutiva

## N° 064 -2019-FONCODES/DE

Lima, 29 MAR. 2019

**VISTOS:**

El Informe N° 455-2018-MIDIS-FONCODES/URH, Informe N° 84-2019-MIDIS-FONCODES/URH, Informe N° 007-2019-MIDIS-FONCODES/UPPM, Informe N° 193-2019-MIDIS-FONCODES/UPPM, Informe N° 017-2019-MIDIS-FONCODES/UAJ, Memorando N° 156-2019-MIDIS-FONCODES/UAJ.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 29792 se crea el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - Midis, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica, disponiendo en su Tercera Disposición Complementaria Final, la adscripción del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social a dicho sector;

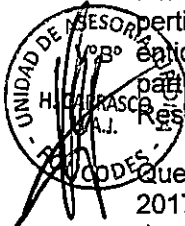
Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; señalando además, que el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", en cuyo literal b) del numeral 6.4.1.1 establece que el Comité de Planificación de la Capacitación tiene como función asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos/de la entidad; precisando en el numeral 6.4.1.4 que el Plan de Desarrollo de las Personas se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el Manual de Operaciones de FONCODES, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 228-2017-MIDIS, establece en los literales h) e i) del artículo 9, que la Dirección Ejecutiva tiene la facultad de aprobar, modificar y derogar directivas, reglamentos y otras normas técnico-operativas o administrativas internas que requiera el Programa para su funcionamiento, así como la de emitir Resoluciones de Dirección Ejecutiva en asuntos de su competencia;

Que, a través de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 150-2018-FONCODES/DE se aprueba el Procedimiento N° 86-2018-FONCODES/UPPM-CROM "Control de Documentos Normativos", que establece en su numeral 4.2, que los documentos normativos están conformados, entre otros, por el Plan, precisando en su numeral 4.2.7, que el Plan es un documento en el que se establecen los objetivos y metas que se requieren cumplir, la secuencia cronológica de las actividades, los responsables y los recursos para llevarlas a cabo. En algunos casos, la estructura de un plan se sujeta a lo establecido en disposiciones legales, precisando en el numeral 7.6 que los documentos normativos son aprobados mediante Resolución de Dirección Ejecutiva;

Que, mediante Informe N° 455-2018-MIDIS-FONCODES/URH, la Unidad de Recursos Humanos solicita la aprobación del proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas de Foncodes, según lo acordado mediante la II Acta de reunión de fecha 18 de diciembre de 2018, del Comité de Planificación de la Capacitación de Foncodes, designado mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 53-2017-FONCODES/DE;



//...

Que, mediante Informe N° 84-2019-MIDIS-FONCODES/URH, la Unidad de Recursos Humanos hace de conocimiento a la Dirección Ejecativa, que debido a restricciones de índole presupuestal, el citado Comité acordó mediante la III Acta de reunión de fecha 01 de marzo de 2019, reformular el Plan de Desarrollo de las Personas y remitiendo la documentación sustentatoria, solicita su aprobación;

Que, con Informe N° 007-2019-MIDIS-FONCODES/UPPM complementado con Informe N° 193-2019-MIDIS-FONCODES/UPPM, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Planificación, expresa su conformidad respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas de Foncodes, recomendando proseguir el trámite de aprobación respectiva;

Que, conforme lo señalado en los documentos de vistos, es necesario emitir la resolución que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas de Foncodes para el año 2019;

Con las visaciones de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo previsto en la Ley N° 29792, Ley de creación, organización y funciones del MIDIS, y de acuerdo a las facultades contenidas en el Manual de Operaciones del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - Foncodes aprobado mediante Resolución Ministerial N° 228-2017-MIDIS.

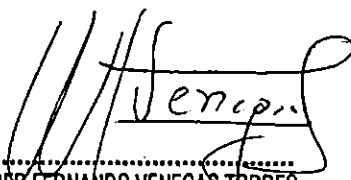
**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan N° 28-2019-FONCODES/URH "Plan de Desarrollo de las Personas del Foncodes - PDP 2019", cuyo Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Unidad de Recursos Humanos, disponga las acciones necesarias para el debido cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas, a que hace referencia el artículo precedente.

**Artículo 3.-** Encargar a la Unidad de Administración, disponga las acciones necesarias para la debida y oportuna notificación de la presente resolución a las unidades orgánicas competentes, así como su publicación en el portal electrónico de la entidad.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

  
.....  
WILBER FERNANDO VENEGAS TORRES  
DIRECTOR EJECUTIVO  
FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL  
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social



Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES

Código: S03.06.PL.28

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

S03.06 Gestión de Recursos Humanos

Versión: 1.0


Página 1 de 11

## PLAN N° 28-2019-FONCODES/URH

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP

### 2019

RUBRO	CARGO / NOMBRE	FIRMA/SELLO	FECHA
Elaboración:	Jefa de la Unidad de Recursos Humanos Roció del Carmen Robles Herrán		
Revisión:	Jefe de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Raphael Anaya Caldas		
	Jefe de la Unidad de Gestión de Proyectos de Infraestructura Cesar Acuña Alegre		
	Representante Suplente de los Servidores Civiles Yta Esperanza Barrera Chavez		
	Coordinador de Racionalización, Organización y Métodos Martin Vidalon Sirlupu		
Aprobación:	Director Ejecutivo Wilber Fernando Venegas Torres		

 <b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones Sociales</b>	<b>Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>
				<b>Página 2 de 11</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>				

## I. PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de la Entidad que busca fortalecer las competencias laborales correspondientes a conocimientos, habilidades y actitudes del personal, orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El PDP del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos del Programa Foncodes definidos en el Plan Operativo Institucional 2019, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 352-2018.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social ha sido elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, en atención a las necesidades de capacitación comunicadas por las unidades de la entidad, habiendo sido revisada en función de los instrumentos de gestión, establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

## II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES


El Programa Nacional Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social – Foncodes es un Programa Social de alcance Nacional adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Midis, que promueve la autonomía económica sostenible y el desarrollo social de la población en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad o exclusión, en el ámbito rural y/o urbano, mediante la generación de oportunidades económicas a través de la implementación de programas y proyectos de desarrollo productivo, de infraestructura y proyectos especiales, entre otros, en alianza con los diferentes actores públicos y/o privados comprometidos con el desarrollo local.

Los objetivos estratégicos según el PESEM y PEI 2013 – 2016 aprobados mediante RM N° 006-2013-MIDIS son los siguientes:

### 2.1 Objetivos Estratégicos Generales (OEG) del PEI – Midis

<b>Objetivos Estratégicos Generales</b>	<b>Objetivos Estratégicos Específicos</b>
---	---



	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES	Código: S03.06.PL.28
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>
					<b>Página 3 de 11</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>					

OEG4: Incrementar el ingreso autónomo de los hogares.	OEG6: Ejecutar los programas MIDIS con efectividad, articuladamente y con calidad.	OEE6.4: Contribuir a la generación de mayores oportunidades económicas para los hogares usuarios en situación de pobreza.
---	--	---

## 2.2 Objetivo General del Programa Foncodes

Contribuir a la generación de mayores oportunidades económicas y al desarrollo social para la población en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad o exclusión, en el ámbito rural y urbano, focalizados territorialmente.

## 2.3 Objetivos Específicos del Programa Foncodes

- Desarrollar capacidades productivas y de gestión de emprendimientos en hogares en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad o exclusión, en el ámbito rural y urbano, focalizados territorialmente.
- Desarrollar la infraestructura social, económica y productiva, orientado a facilitar la generación de oportunidades económicas y al desarrollo social.
- Mejorar la participación de los actores locales para contribuir a la generación de oportunidades económicas y al desarrollo social, así como la articulación con otros sectores.

## III. MISIÓN Y VISIÓN DEL PROGRAMA FONCODES

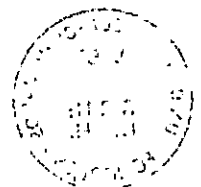
### 3.1 Misión


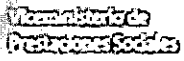
Foncodes gestiona programas y proyectos de desarrollo productivo, infraestructura económica y social orientados hacia la población en situación de pobreza y pobreza extrema, vulnerabilidad o exclusión, en el ámbito rural y urbano, articulados territorialmente en alianza con los actores comprometidos con el desarrollo local.

### 3.2 Visión

Foncodes es reconocido como el programa líder a nivel nacional en promover las oportunidades económicas y el desarrollo social en el marco de una política de inclusión social con enfoque territorial, dirigida hacia la población en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad o exclusión, en el ámbito rural y/o urbano.

## IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL PROGRAMA FONCODES



	<b>PERÚ</b> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social		Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social <b>FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DERECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>
				<b>Página 4 de 11</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>				

El Programa Nacional Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social - Foncodes, cuenta con la siguiente organización<sup>1</sup>:

**4.1. Alta Dirección**

- Dirección ejecutiva

**4.2. Unidad de Control**

- Órgano de Control Institucional

**4.3. Unidades de Asesoramiento**

- Unidad de Planeamiento Presupuesto y Modernización
- Unidad de Asesoría Jurídica

**4.4. Unidades de Apoyo**

- Unidad de Administración
- Unidad de Recursos Humanos
- Unidad de Tecnologías de la Información
- Unidad de Comunicación e Imagen

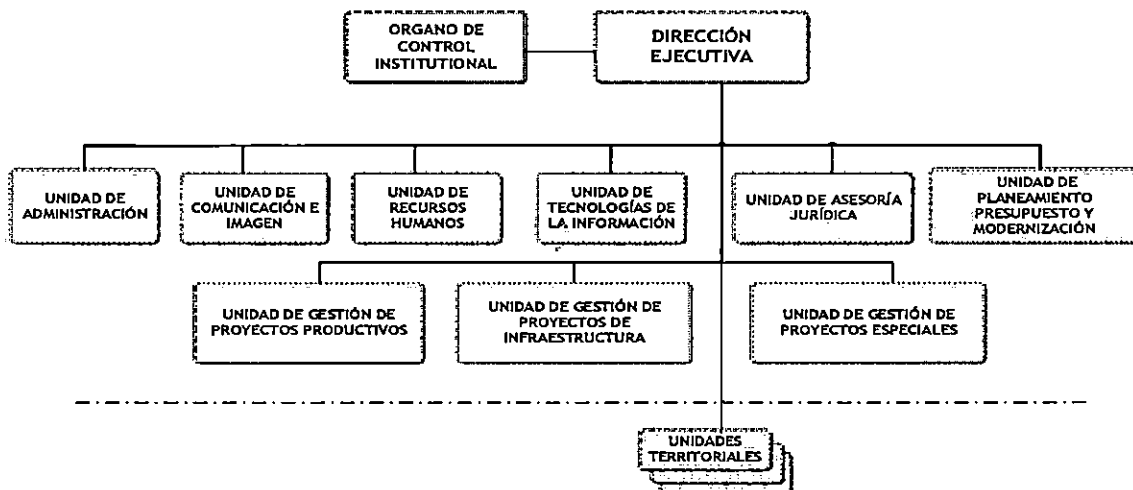
**4.5. Unidades Técnicas**

- Unidad de Gestión de Proyectos Productivos
- Unidad de Gestión de Proyectos de Infraestructura
- Unidad de Gestión de Proyectos Especiales

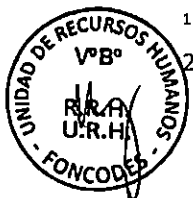
**4.6. Unidades Territoriales**


- Unidades Territoriales

FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL- FONCODES



<sup>1</sup> Estructura establecida en el Manual de Operaciones del Foncodes, aprobado con Resolución Ministerial N° 228-2017-MIDIS.



	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Ministerio de Prestaciones Sociales	Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES	Código: S03.06.PL.28
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>		S03 Gestión de Recursos Humanos			Versión: 1.0
					Página 5 de 11
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>					

## V. NÚMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN FONCODES

Foncodes cuenta con un total de 643 servidores bajo los regímenes laborales de Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057.

Régimen laboral	Cantidad
Servidores bajo el D. Leg. 728	374
Servidores bajo el D. Leg. 1057	269
<b>Total general</b>	<b>643</b>

Fuente: Planilla de pago diciembre 2018

## VI. MARCO CONCEPTUAL

La elaboración del PDP, corresponde a la fase 4, de la etapa de Planificación del ciclo del proceso de capacitación, y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos<sup>2</sup>.

Cabe considerar, que el procedimiento para gestionar la capacitación, comprende 3 etapas:

### 6.1 Etapa de Planificación:

Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal.

### 6.2 Etapa de Ejecución:

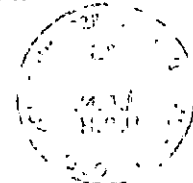
Comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores.


### 6.3 Etapa de Evaluación:

Etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutada. La evaluación de la capacitación tiene 4 niveles, según lo dispuesto en el numeral 6.4.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que son: Reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

- **Nivel de Reacción:** Mide la satisfacción de los participantes.
- **Nivel de Aprendizaje:** Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.

<sup>2</sup> Numeral 6.4.1, Etapa de Planificación, de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



 <b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Vice ministerio de Asociaciones Sociales</b>	<b>Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>	<b>Versión: 1.0</b>		
		<b>Página 6 de 11</b>		
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>				

- **Nivel de Aplicación:** Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores.
- **Nivel Impacto:** Mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación a través de los indicadores de gestión de la entidad.

### Ciclo del Proceso de Capacitación



## VII. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN:

Para realizar la planificación, el presente Plan se ha basado en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, desarrollando así las siguientes acciones:


### 7.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

Mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 53-2017-FONCODES/DE, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Foncodes, el cual está integrado por los siguientes miembros.

- El (la) Jefe (a) de la Unidad de Recursos Humanos o su representante, quien lo presidirá.
- El (la) Jefe (a) de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, o su representante.
- El (la) Jefe (a) de la Unidad de Gestión de Proyectos de Infraestructura o su representante, en calidad de representante de la Dirección Ejecutiva.
- La señora Dora Mariane Tapia Neyra, representante titular de los servidores civiles, y la señora Yta Esperanza Barrera Chavez, representante suplente de los servidores civiles.





	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Prestaciones Sociales	Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES	Código: S03.06.PL.28
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>
					<b>Página 7 de 11</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>					

## 7.2 Sensibilización y Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

La Unidad de Recursos Humanos, elaboró la "Guía de desarrollo de la primera versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Foncodes", la misma que fue validada por personal de la Autoridad nacional del Servicio Civil – Servir, a fin de considerar la acciones de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

La mencionada guía, contiene las pautas para el llenado de la "Matriz de Requerimiento de Capacitación" y ejemplos prácticos acorde a los objetivos de Foncodes; asimismo, mediante Memorando Circular N° 043-2018-MIDIS-FONCODES/URH, la Unidad de Recursos Humanos, considerando que la capacitación es una tarea que involucra a toda la entidad, y no solo a la Unidad de Recursos Humanos, remitió a los Jefes de Unidades, Jefes de Unidades Territoriales y Coordinadores del Foncodes, la "Guía de desarrollo de la primera versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019 del Foncodes", a fin de que remitan sus necesidades de capacitación.

Seguidamente, previa a la remisión de los requerimientos de capacitación por parte de las unidades, la Unidad de Recursos Humanos brindó asistencia técnica a los jefes y/o encargados del desarrollo de la matriz de requerimiento, a fin de orientarlos a identificar "Necesidades de Capacitación" y no demandas personales, así como la importancia de priorizar y determinar adecuadamente el rango de prioridad que aportará al logro de objetivos del Foncodes.

### **Demanda Personal**

• Responde a una necesidad particular y con un interés de satisfacción individual.


### **Necesidad de Capacitación**

• Responde a satisfacer el cierre de brechas de capacitación que tiene efecto directo al logro de los objetivos de FONCODES.

## 7.3 Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019

- Fortalecer las capacidades de los servidores beneficiarios de la capacitación en el año 2019.
- Lograr aplicar el 25% de acciones de capacitación ejecutadas, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales en el año 2019.
- Lograr un 80% de satisfacción de los beneficiarios de capacitación.



 <b>PERÚ</b>		<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Vicepresidencia del Presidente del Consejo de Ministros</b>	<b>Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>	
				<b>Página 8 de 11</b>	
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>					

#### 7.4 Metas e Indicadores del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019

Objetivos del PDP	Meta	Descripción del Indicador (*)
Fortalecer las capacidades de los servidores beneficiarios de la capacitación en el año 2019.	90%	Número de beneficiarios de capacitación que aprobaron la Acción de Capacitación / Número de beneficiarios de capacitación que accedieron a la Acción de Capacitación.
Lograr aplicar el 80% de acciones de capacitación ejecutadas, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales en el año 2019.	80%	Número de acciones de capacitación ejecutadas a nivel de aplicación / Número de acciones capacitaciones programadas a nivel de aplicación
Lograr un 80% de satisfacción de los beneficiarios de capacitación.	80%	Número de beneficiarios de capacitación que califican el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación como buena o muy buena / Número de beneficiarios de capacitación que accedieron a la Acción de Capacitación.

(\*) Los medios de verificación se definen en la Matriz de Evaluación (Ítem VIII – 8.1)

#### VIII. EJECUCIÓN Y EVALUACION DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación establecidas en el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2019, serán ejecutadas y evaluadas por la Unidad de Recursos Humanos.

Durante la ejecución de la acción de capacitación la Unidad de Recursos Humanos realizará las siguientes acciones:


- Registrar el inicio de la Acción de Capacitación
- Verificar y asegurar el normal desarrollo de la Acción de Capacitación
- Completar el Formato de Asistencia por Acción de Capacitación realizada
- Requerir las calificaciones o las asistencias del beneficiario de la capacitación

Luego de finalizada cada acción de capacitación, la Unidad de Recursos Humanos completará la "Matriz de Ejecución del PDP", en la cual se registra la información real sobre la ejecución del PDP y todas las modificaciones realizadas de acuerdo con lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Las evaluaciones deben medir, principalmente, que las capacitaciones impartidas deban ser aplicadas por los servidores en el desempeño de sus labores, a fin de lograr que lo invertido en la capacitación retorne en beneficio del Foncodes. Asimismo, las capacitaciones deberán mejorar el clima laboral y el rendimiento de cada servidor.

Las acciones de capacitación serán evaluadas bajo las siguientes modalidades:



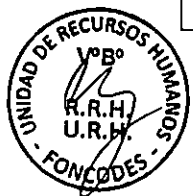
 <b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Viceministerio de Prestadores Sociales</b>	<b>Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DERECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>
				<b>Página 9 de 11</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>				

- **Nivel de Reacción**, se utiliza la herramienta de encuesta de satisfacción, se realiza al culminar la acción de capacitación. Esta herramienta se aplica a todas las acciones de capacitación contenidas en el PDP.
- **Nivel de Aprendizaje**, se utiliza la herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación, se realiza al inicio y al final, o durante y al final de la acción de capacitación.
- **Nivel de Aplicación**, se utiliza la herramienta de Propuesta de Aplicación; mediante el cual, el servidor se compromete a desarrollar una serie de actividades al culminar la capacitación.

El compromiso de acciones propuestas debe ser remitidos a la Unidad de Recursos Humanos en un plazo no mayor de treinta (30) días de culminado la acción de capacitación. La evaluación del cumplimiento de las acciones propuestas es realizada por el jefe inmediato y debe ser entregado en plazo no mayor de seis (6) meses. Asimismo, es el jefe inmediato del servidor beneficiado de la acción de capacitación y sujeto a la evaluación de propuesta de aplicación, el responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de las acciones propuestas.

#### Matriz de evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019

Objetivos del PDP	Meta	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Descripción del Indicador	Evidencia / Medio de Verificación
Fortalecer las capacidades de los servidores beneficiarios de la capacitación en el año 2019.	90%	Aprendizaje	Acciones de capacitación evaluadas a nivel de aprendizaje	% de acciones de beneficiarios de capacitación que aprobaron la Acción de Capacitación	N° de beneficiarios de capacitación que aprobaron la Acción de Capacitación / Número de beneficiarios de capacitación que accedieron a la Acción de Capacitación *100	Pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
Lograr aplicar el 80% de acciones de capacitación ejecutadas, que contribuyan al logro de los objetivos institucionales en el año 2019.	80%.	Aplicación	Acciones de capacitación evaluadas a nivel de aplicación.	% de acciones de capacitación ejecutadas a nivel de aplicación	Número de acciones de capacitación ejecutadas a nivel de aplicación / Número de acciones capacitaciones programadas a nivel de aplicación *100	Formato propuesto de aplicación o plan de acción
Lograr un 80% de satisfacción de los beneficiarios de capacitación.	80%	Reacción (Percepción)	Acciones de capacitación evaluadas a nivel de reacción.	% de beneficiarios de capacitación que califican el grado de satisfacción de la Acción	N° de beneficiarios de capacitación que califican el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación como buena o	Encuesta de Satisfacción: De 40 a 48 puntos = Bueno; De 49 a 56 puntos = Muy Bueno




	<b>PERÚ</b> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Viceministerio de Recursos Sociales	Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social <b>FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>		<b>Versión: 1.0</b>	
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>				<b>Página 10 de 11</b>

				de Capacitación como buena o muy buena	muy buena / Número de beneficiarios de capacitación que accedieron a la Acción de Capacitación *100	
--	--	--	--	--	---	--

**IX. ANEXOS:**

Anexo 01: Matriz Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019.



 <b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social</b>	<b>Viceministerio de Prestaciones Sociales</b>	<b>Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social FONCODES</b>	<b>Código: S03.06.PL.28</b>
<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>S03 Gestión de Recursos Humanos</b>			<b>Versión: 1.0</b>
				<b>Página 11 de 11</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONCODES – PDP</b>				



**MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019**

N°	ORGANISMO UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN (%)	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Varios	Transversal	Edward Edilberto Solís Campos Franklin Romarioni Aguirre	2	S/C	Curso Taller Sistema de Inventario de Registros Administrativos	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Presencial	1 Trimestre	S/. 0.00	
2	Varios	Transversal	Varios	80	S/C	Prevención de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	1 Trimestre	S/. 0.00	
3	Unidades Territoriales	Transversal	Varios		S/C	Taller de Masculinidad	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	1 Trimestre	S/. 0.00	
4	Unidades Territoriales	Transversal	Varios	30	S/C	Interculturalidad	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	1 Trimestre	S/. 0.00	
5	Varios	Transversal	Varios	30	S/C	Ética y Transparencia	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/. 0.00	
6	Varios	Transversal	Varios	30	S/C	Simplificación Administrativa	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/. 0.00	
7	Varios	Transversal	Varios	30	S/C	Sistema de control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	2 Trimestre	S/. 0.00	
8	Unidades Territoriales	Transversal	Varios	25	S/C	Taller Violencia de Género	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	2 Trimestre	S/. 0.00	
9	Unidades Territoriales	Transversal	Varios	30	S/C	Modernización en la Gestión Pública	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	2 Trimestre	S/. 0.00	
10	Varios	Transversal	Varios	30	S/C	Proceso Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/. 0.00	
11	Unidades Territoriales	Transversal	Varios	30	S/C	Taller de Integración y atención de personas con Discapacidad en el Sector Público	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	3 Trimestre	S/. 0.00	
12	Unidades Territoriales	Transversal	Varios	30	S/C	Curso Prevención de Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	4 Trimestre	S/. 0.00	
	Varios	Transversal	Varios	20	S/C	Taller de Integración y atención de personas con Discapacidad en el Sector	Formación Laboral	Taller	C1	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/. 0.00	
<b>TOTAL</b>													<b>S/. 0.00</b>	<b>S/. 0.00</b>

