



Resolución Ministerial

N° 209-2014-MIMP

Lima, 27 JUN. 2014

VISTA:

La Nota N° 269-2014-MIMP/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 6.1 del Acápito VI de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR - "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, señala que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, estará conformado por al menos: i) El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, ii) El Director de la Oficina de Presupuesto, o el que haga sus veces, iii) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces y un representante de personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como un alterno;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 132-2011-MIMDES, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables), conformado por funcionarios de la institución señalados en el considerando anterior y fueron elegidos por los trabajadores como sus representantes la señora Mariela Juárez Baldera y el señor Erickson Jesús Arana Durán, como titular y alterno respectivamente, por el periodo 2011 - 2014;

Que, con Resolución Directoral N° 037-2014-MIMP/OGRH y Resolución Directoral N° 039-2014-MIMP/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, se constituyó el Comité Electoral responsable de conducir el proceso electoral en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con el objeto de elegir a los representantes titular y alterno de los trabajadores, ante el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, por el periodo de tres años;

Que, el mencionado Comité Electoral mediante Informe N° 022-2014-MIMP/CEPDP, remite a la Oficina General de Recursos Humanos el resultado de las elecciones realizadas el 28 de abril de 2014, en el cual fueron elegidas las trabajadoras Flor del Rosario Aparcana Bravo y Zoila Elizabeth Alpiste Arriola, como titular





y alterna respectivamente, como representantes ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

Que, resulta pertinente constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP para el periodo 2014 - 2017;

Con las visaciones de la Secretaría General, la Oficina General de Recursos Humanos y la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1098 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR /GDCR;

SE RESUELVE:


Artículo 1°.- Constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora N° 001 - Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por el período de 3 años, 2014 – 2017, con eficacia a partir del 29 de abril de 2014, el cual estará integrado por los siguientes miembros:

- El (la) Secretario (a) General o su representante, quien lo presidirá;
- El (la) Director (a) General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o su representante;
- El (la) Director (a) General de la Oficina General de Recursos Humanos o su representante;
- Señora Flor del Rosario Aparcana Bravo y señora Zoila Elizabeth Alpiste Arriola, representantes titular y alterna del personal, respectivamente.

Artículo 2°.- Notificar la presente Resolución a cada uno de los integrantes del Comité a que se refiere el artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 3°.- Disponer que la presente Resolución sea publicada en el Portal Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (www.mimp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



Carmen Omeña Durand
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



Resolución Ministerial

Nº *016*.....-2016-MIMP

Lima, 28 ENE. 2016

Vistos, la Nota N° 024-2016-MIMP-OGRH de fecha 26 de Enero de 2016, mediante la cual la Oficina General de Recursos Humanos, en su condición de Secretaría del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, remite el Informe N° 005-2015-MIMP/OGRH/OTDH/CAPACITACIÓN/evldv de fecha 26 de Enero de 2016, elaborado por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano y el Acta N° 001-2016 de fecha 22 de Enero de 2016 correspondiente a la Sesión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado 2016;

CONSIDERANDO:

Que, mediante 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, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el que dispone en su artículo 3 que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuente la entidad, en particular el Plan Estratégico Institucional y describe las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP tiene una vigencia de cinco años, siendo que cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado, detallando el planteamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

Que, mediante Nota N° 024-2016-MIMP-OGRH, la Oficina General de Recursos Humanos remite a la Secretaría General el Informe N° 005-2015-



MIMP/OGRH/OTDH/CAPACITACIÓN/evldv de fecha 26 de Enero de 2016, elaborado por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, sobre la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; asimismo, con Memorando N° 056-2016-MIMP/OGPP la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite la Nota 014-2016-MIMP/OGPP-OPR de la Oficina de Presupuesto así como la Nota N° 0014-2016-MIMP/OGPP-OP de la Oficina de Planeamiento, mediante las cuales, dichos órganos emiten opinión favorable para atender el antes referido Plan de Desarrollo;

Que, mediante Acta N° 001-2016 de la Sesión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado 2016, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables acordó, entre otros, remitir el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 – PDP de la Unidad Ejecutora en mención, por lo que resulta necesario emitir el acto a través del cual se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas en mención;

Con las visaciones de la Secretaría General y de las Oficinas Generales de Recursos Humanos, Planeamiento y Presupuesto y Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1098 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en su Portal Institucional: www.mimp.gov.pe.

Artículo 3.- Hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gov.pe la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del





Resolución Ministerial

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en las formas y plazos establecidos en la normativa vigente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

.....
Marcela Huaita Alegre
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MIMP





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2016

**UNIDAD EJECUTORA 001
ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL
MIMP**



Handwritten blue ink marks on the left margin, including a checkmark, a signature, and a circled number '14'.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2016

PRESENTACIÓN

La Modernización de la Gestión del Estado establece como finalidad los mayores niveles de eficiencia del aparato estatal de forma que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos y, donde la revaloración de la Carrera Pública, como una de las principales acciones, pone especial énfasis en la especialización¹ bajo una adecuada política y gestión del recurso humano que atienda a sus necesidades y a los intereses institucionales.

Es en ese marco que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP dentro de sus políticas² considera las acciones de capacitación como un elemento esencial que permite desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes del personal para un mejor desempeño de las funciones a su cargo, buscando la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas en el marco de la rectoría y competencias del Sector. Es a través de este proceso, como estrategias para contribuir con el logro de los objetivos Sectoriales, que se busca crear y fortalecer capacidades y habilidades de las servidoras y servidores del MIMP en el ejercicio de una determinada función o ejecución de una tarea específica.

Es en esta línea de ideas y, en concordancia de las disposiciones contenidas en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil³, que nuestro Sector coincide con el postulado respecto a la finalidad de la capacitación, considerándola como un medio pertinente para cerrar las brechas identificadas entre sus servidoras/es y las competencias requeridas para un determinado puesto.

Así, en cumplimiento con lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, los planes institucionales vigentes, y los lineamientos establecidos por SERVIR, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, instrumento participativo que, recogiendo las necesidades del personal (previo diagnóstico) responde al desarrollo profesional y técnico.

En ese sentido, mediante Acta de Sesión N° 1 del 22 enero de 2016, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014-2017⁴, aprobó por unanimidad el documento técnico propuesto por la Secretaría y las representantes del Personal ante el referido Comité.

Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al
Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 –
Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

¹ Ley Marco de la Modernización de la Gestión Pública, ley N° 27658, Artículo 5, Inciso e.

² En total conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Gestión de la Capacitación, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

³ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

⁴ Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Marco Legal

- a. Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- b. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
- c. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- d. Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- e. Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- f. Decreto Legislativo N°1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- g. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- h. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- i. Resolución Ministerial N° 388-2014-MIMP, Aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2014-2016 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”.
- j. Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP, constituye el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora N° 001 - Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- k. Resolución Ministerial N° 196-2011-MIMDES, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, Unidad Ejecutora N° 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES.
- l. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, que aprueba la directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

1.2. Marco Institucional

La formulación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, se desarrolla en el marco de la Visión y Misión del MIMP, y se sustenta en las disposiciones contenidas a través de los Objetivos Estratégicos Institucionales Generales y los Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas – Quinquenal.

Misión

Somos el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales con enfoque de género sobre mujer y poblaciones vulnerables que diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internos, para garantizar el ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia, desprotección y discriminación en el marco de una cultura de paz.

Visión Sectorial

En el Perú, mujeres y varones, así como niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población desplazada y migrantes internos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación.

Objetivos Estratégicos Institucionales Generales ⁵	Objetivos del Plan Quinquenal ⁶
1) Garantizar el acceso de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y población desplaza, en situación de riesgo y vulnerabilidad social, a sus derechos y a servicios de protección social; así como el fortalecimiento de la familia en los niveles de gobierno nacional, regional y local.	1) Fortalecer una cultura institucional con enfoque de género, niñez y adolescencia, adulto mayor, personas con discapacidad, igualdad de oportunidades y violencia familiar.
2) Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres con igualdad de género en los niveles nacional, regional y local; así como reducir la violencia familiar, sexual y otras formas de violencia de género	2) Desarrollar capacidades y habilidades para promover la mejora de la calidad de vida de la familia y otros grupos vulnerables, tales como las personas que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema que sufren de discriminación, violencia, inequidad y exclusión social.
3) Modernizar y fortalecer la gestión institucional del MIMP, así como la articulación entre las unidades orgánicas del Ministerio y organismos regionales y locales.	3) Actualizar las capacidades productivas y de gestión de las y los participantes, de acuerdo a la evolución del conocimiento y la tecnología.

⁵ Resolución Ministerial N° 388 – 2014 – MIMP. Aprueba el "Plan Estratégico Institucional 2014 – 2016 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables"

⁶ Resolución Ministerial N° 198-2011-MIMDES (30.JUN.2011). "Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016, Unidad Ejecutora N° 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social", actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

1.3. **Ámbito de aplicación**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 alcanza a las/os servidoras/es que se encuentran comprendido en el Decreto Legislativo N° 276, Ley De Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, correspondientes a la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del MIMP.

1.4. **Objetivos de Capacitación**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, establece en sus contenidos en:

a. Objetivo General

Desarrollar las competencias del personal que forman parte de la Unidad Ejecutora 001 - Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con el objetivo de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de las funciones a su cargo, hacia el logro de los objetivos institucionales, en el marco de la rectoría y competencias funcionales del Sector.

b. Objetivos específicos:

- b₁. Desarrollar y fortalecer las capacidades y habilidades del personal para la formulación, implementación, seguimiento y monitoreo de políticas públicas para mujeres y poblaciones vulnerables.
- b₂. Desarrollar y fortalecer conocimientos y habilidades en temas administrativos, presupuestales, planeamientos, recursos humanos y control interno para la obtención de resultados
- b₃. Optimizar el manejo de herramientas de gestión administrativa, informáticas y comunicacionales.
- b₄. Fomentar una cultura organizacional eficiente y eficaz, basada en el ejercicio de los principios éticos.

- b₂. Reducir las brechas de desempeño del personal identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Aspectos enmarcados desde los enfoques de derechos humanos, género, interculturalidad, intergeneracional, que deben ser transversales en todas y cada una de las acciones de capacitación desarrolladas.

2. EVALUACIÓN

2.1. Evaluación de Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

En cumplimiento de lo normado por SERVIR, el MIMP ha planificado las acciones de capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyen al cierre de las brechas de competencias del personal, con el propósito de fortalecer su desempeño, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos institucionales.

a. Análisis estratégico de la institución

En el 2015 el MIMP, a través de la Oficina General de Recursos Humanos realizó el proceso de recojo de necesidades de capacitación del personal desarrollando las siguientes etapas:

- a₁. **Diseño del nuevo formato** de diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal (FRINCAP I y FRINCAP II), cuya particularidad se establece en la puntualización de la Visión, Misión y Objetivos Estratégicos Institucionales Generales del Sector.
- a₂. **Remisión del formato a través de la Secretaría General** (*en su calidad de Presidente del Comité para la elaboración del PDP*) a cada Dirección u Oficina General de la Unidad Ejecutora 001- Administración a Nivel Central, para el respectivo reporte de necesidades de capacitación.
- a₃. **Consignación de la información**, por parte de cada una/o de las servidoras/es; para ello contaron con la asistencia técnica de personal especializado de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina

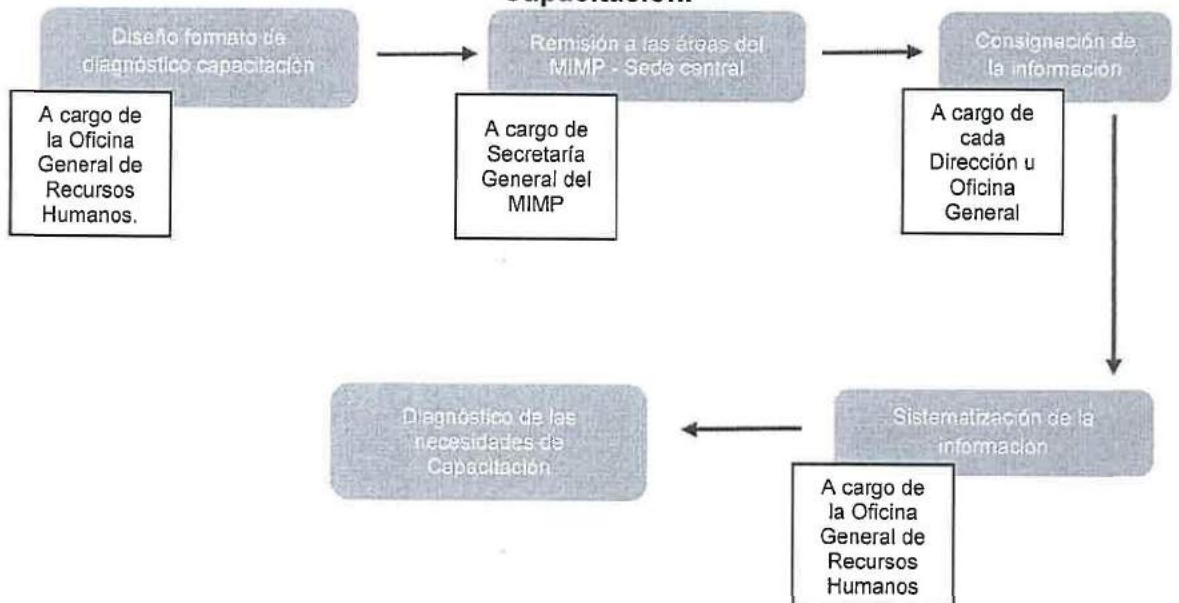
General de Recursos Humanos quien orientó el llenado de la información requerida a través de los formatos antes referidos.

Para el registro de necesidades de capacitación se recomendó al personal tener en cuenta la Visión, Misión, y Objetivos Estratégicos Institucionales Generales Institucionales del MIMP.

La información, debidamente consignada, firmada por cada servidor/a y suscrita por la autoridad respectiva en cada una de las áreas, fue remitida a la Oficina General de Recursos Humanos.

- a4. **Sistematización de la información**, de acuerdo a la información reportada a través de los Formatos FRINCAPI Y FRINCAP II se procedió a iniciar el proceso de sistematización, seguidamente se elaboró el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC).

Gráfico N° 1.
Proceso de Evaluación de Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación.



b. **Reporte de la información consignada en los formatos**

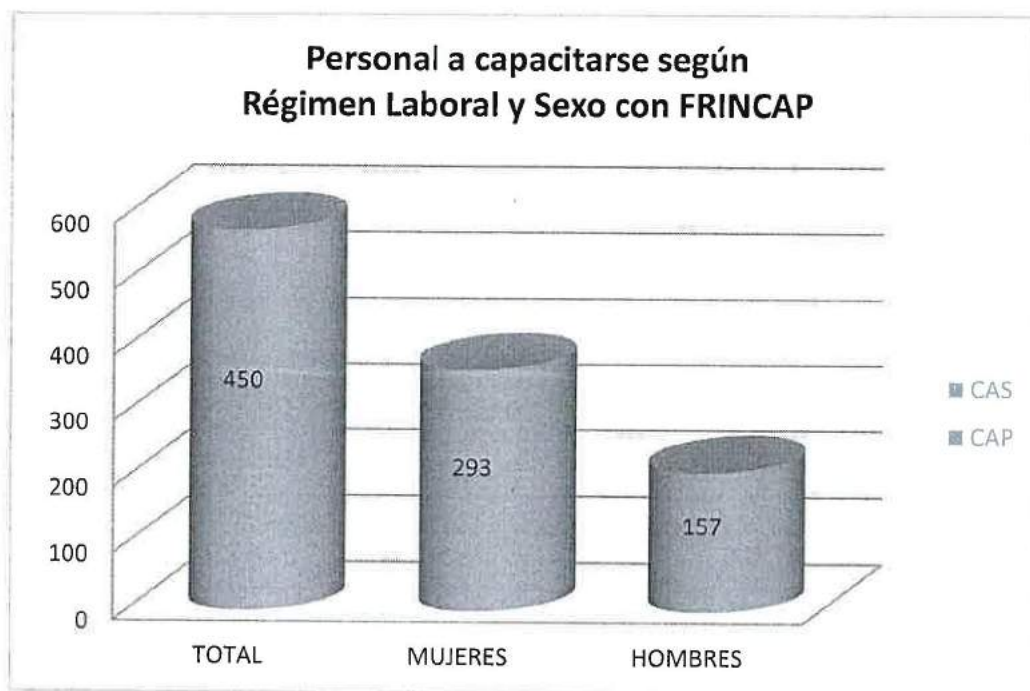
En esta oportunidad se contó con la participación de 575 personas (tanto servidoras/es CAP 276, 728 y personal CAS), quienes remitieron formularon a través de los FRINCAP I y II, sus requerimientos de capacitación.

Cuadro N° 1
Personal a capacitarse según
Régimen Laboral y Sexo con FRINCAP

REGIMEN	TOTAL	%	MUJERES	HOMBRES
CAP	125	22%	72	53
CAS	450	78%	293	157
TOTAL	575	100%	365	210

Nota: Elaboración propia sobre la base de las FRINCAP (Oct. - Dic. 2015)
Fuente: ODTN / OGRH

Gráfico N° 2

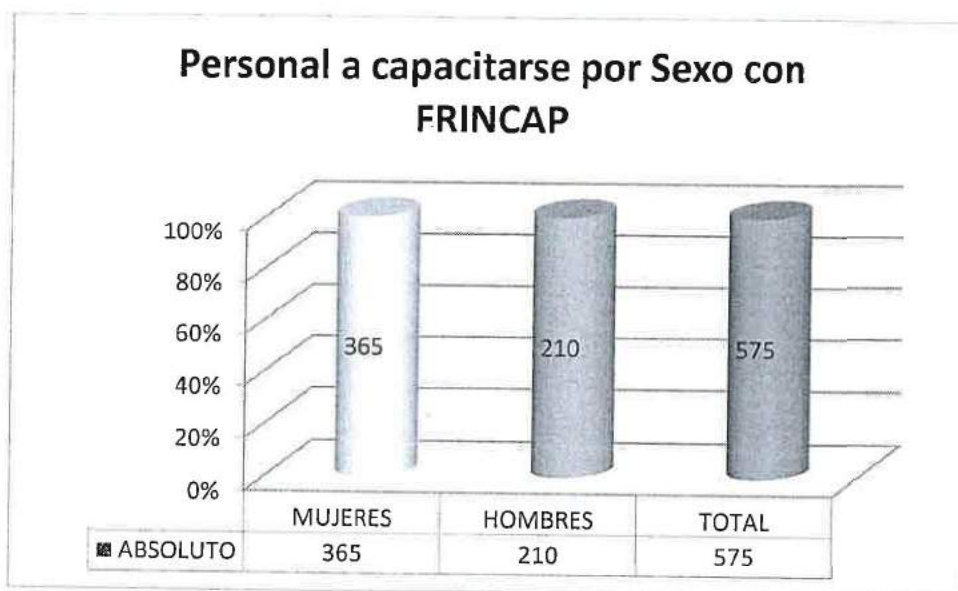


Cuadro N° 2
 Personal a capacitarse por Sexo con FRINCAP

SEXO	ABSOLUTO	PORCENTUAL
MUJERES	365	63%
HOMBRES	210	37%
TOTAL	575	100%

Nota: Elaboración propia sobre la base de las FRINCAP (Oct. - Dic. 2015)
 Fuente: ODTN / OGRH

Gráfico N° 3



Con la información recibida, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano – ODTTH, procedió a realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC); para ello la Oficina General de Recursos Humanos, en sus funciones pre delimitadas por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, en su Artículo 12°, elaboró la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016.

2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

a. Evaluación de conocimientos

Permitirá a través de datos cualitativos y cuantitativos, medir el grado de aprendizaje conceptual (conocimientos) o comportamental (habilidades) del personal capacitado. Esta información podrá ser reportada a través de tres (3) instrumentos:

- a₁. Pruebas de entrada y de salida, las mismas que serán administradas por la entidad educativa.
- a₂. El reporte de calificación (notas) que cada servidora o servidor ha obtenido como resultado de la acción de capacitación. Esta información será proporcionada por la entidad a cargo de dicha acción.

b. Evaluación de desempeño de la capacitación

Permitirá determinar y evaluar el desempeño desplegado por cada persona capacitada en su área de trabajo y cómo la acción de capacitación ha contribuido al cumplimiento de los objetivos. Esta evaluación se realizará mediante la aplicación de una Ficha de Evaluación la cual deberá estar debidamente visada por la autoridad respectiva.

c. Encuesta de satisfacción

Permitir conocer el grado de satisfacción que ha generado en el/a participante la acción desarrollada, permitiendo además conocer si responde a la necesidad de capacitación requerida. La información será recogida a través del Formato de Encuestas de Satisfacción.

d. Evaluación de participantes

Permitirá conocer el número de servidoras y servidores que han participado, facilitando el poder medir el grado e impacto (cuantitativo) de la acción programada.

3. CAPACITACION 2016

Las acciones de capacitación programadas en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, establece acciones que se enmarcan en los ejes rectores del MIMP y responden a las competencias funcionales.

Estas capacitaciones, se han clasificado en tres (3) grandes grupos: (i) Acciones de Capacitación de Temática General; (ii) Acciones de Capacitación Especializadas; (iii) Acciones de Capacitación Transversales. Las dos primeras responden al cierre de brechas individuales y la tercera responde a las normas existentes y al fortalecimiento de capacidades colectivas.

La programación de estas actividades (temas o contenidos específicos) responde a los requerimientos planteados por el personal, habiendo sido priorizados teniendo en cuenta los niveles de capacitación establecidos para la formulación del PDP⁷ y los siguientes criterios:

- a) Rectoría y competencias funcionales del Sector.
- b) Objetivos estratégicos institucionales.
- c) Especializaciones relacionadas a las funciones de los órganos de línea.
- d) Identificación de temas transversales comunes entre las diversas áreas.
- e) Número de personal que lo requiere.

⁷ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, que aprueba la directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

5.3.1. Etapas de Elaboración

(...)

"a) Nivel 1 – Orientación: tiene como objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Responde a la brecha o necesidades de capacitación identificadas durante el proceso de selección. Se da principalmente en los siguientes casos:

- Personas al Servicio del Estado que ingresan a un puesto de trabajo.
- Desplazamiento conforme a la normativa sobre la materia
- Otras que estén vinculadas a la integración en el puesto de trabajo

b) Nivel 2 - Preventivo y Correctivo: orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas, para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo. Comprende, entre otros:

- El entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías que requieran el desarrollo de capacidades
- El entrenamiento en el desarrollo de los procesos existentes en la entidad.

c) Nivel 3 – Desarrollo: orientado a la realización de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el plazo largo. Procede también en los casos en los que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto."

(...).

Cuadro N° 3

Acciones de Capacitación de Temática General

1. Derechos de Niñas, Niños Y Adolescentes, en Presunto Estado de Abandono.
2. Gestión Pública con Enfoque de Género y por Resultados.
3. Diseño, Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género.
4. Herramientas de Gestión Administrativa (Archivos/ Gestión Documentaria, Redacción, Ortografía, Lenguaje Inclusivo).

Acciones de Capacitación Especializadas

1. Gerontología Social.
2. Normatividad, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas para Niñez y Adolescencia.
3. Sistema de Recursos Humanos y su nuevo rol.
4. Gestión Pública para Auditoras/es.
5. Comunicación Digital para la Gestión Pública.
6. Contrataciones del Estado.
7. Mantenimiento básico para vehículos Diesel, gasolina e híbridos.
8. Gestión por Procesos y Presupuesto por Resultados.
9. Inglés.
10. Aplicación del Procedimiento Administrativo General al Procedimiento Administrativo de Adopción.
11. Evaluación de las reuniones de la comisión especial sobre el convenio de la Haya de 1993, referente a la protección del niño y a la cooperación en materia de adopción internacional.

Acciones de Capacitación Transversales

1. Implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Control Interno/Control de Riesgos.
3. Formación de Formadoras/es.
4. Transparencia y Ética en el MIMP⁸.
5. Estereotipos de Género y Lenguaje Inclusivo.
6. Estrategias Comunicacionales con Enfoque de Género.
7. Sistema de cargos y convocatoria de personal. Una Gestión de Recursos Humanos con Enfoque de Género.

NOTA: Las acciones de capacitación transversal, por su naturaleza, han sido programadas por el Comité respondiendo a los objetivos estratégicos institucionales. No responde a las necesidades requeridas por el personal a través de los FRINCAPS.

En virtud a la R.M. N° 186-2015-MIMP se está incorporando, por primera vez en el Sector, una acción de capacitación relativa a la anticorrupción denominada "Transparencia y Ética en el MIMP" que en este primer año beneficiará a 100 servidoras/es aproximadamente.

Cabe señalar que, en la Ejecutora N° 001 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Nivel I de Orientación, se brindará a través de los Procesos Trimestrales de Inducción al personal que se incorpora al Sector, en caso de

⁸ Resolución Ministerial N° 186-2015-MIMP

generarse desplazamientos al interior de la Ejecutora, la orientación al personal se brinda en el área de destino.

Asimismo, al tener el Nivel III un horizonte de largo plazo, en virtud de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria⁹, las acciones de capacitación en las entidades no pueden extenderse en un periodo mayor a tres meses calendario.

Por tanto, todas las Acciones de Capacitación solicitadas por las diferentes Unidades Orgánicas del MIMP, consideradas en el PDP Anualizado 2016, se ubican en el Nivel II.

Aquellas solicitudes de capacitación requeridas por una a tres personas, no han sido programadas para su ejecución en el presente PDP por la poca demanda y el alto costo que representan.

3.1. Modalidades de capacitación.

- a) Sesiones de inducción.
- b) Presenciales.
- c) Virtuales.
- d) Semipresenciales.

3.2. El enfoque de género como eje transversal en las políticas de capacitación.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables establece como primera competencia funcional "la promoción y fortalecimiento de la Transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado" (Reglamento de Organización y Funciones, Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP)¹⁰, buscando promover y fortalecer competencias para la gestión de políticas de igualdad de género a través del conocimiento y manejo del enfoque de género.

En este contexto, buscará en cumplimiento de las acciones de capacitación programadas, que toda temática a desarrollarse incorpore de manera rigurosa y transversal el enfoque de género en sus contenidos, de forma tal que respondan a

⁹ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30357.

¹⁰ Artículo N° 2 Inciso a.

las necesidades de nuestras/os especialistas para la mejora de su desempeño en el marco de esta competencias funcional del Sector.

Es bajo este enfoque que la programación de acciones de capacitación apuntara, entre otros aspectos a la armonización de las responsabilidades familiares y laborales compartidas¹¹ que, como política, es promovida por el Estado y liderada por el MIMP.

Para ello se originará que las acciones de capacitación se desarrollen dentro del horario laboral, toda vez que los conocimientos y habilidades redundarán en la gestión institucional.

De esta misma forma se promoverá el desarrollo de los enfoques transversales de derechos humanos, interculturalidad e intergeneracional, enfoques que serán requeridos en las convocatorias y selección de entidades proveedoras de servicios de capacitación. Para ello se podrá tomar el siguiente marco referencial:

Cuadro N° 4

COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS (saber)	HABILIDADES (saber hacer)	ACTITUDES (ser)
Analiza políticas e intervenciones públicas aplicando el enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce el marco conceptual de género aplicado a las políticas públicas • Conoce experiencias nacionales e internacionales de diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza el posible impacto de la política pública que implementa o planifica implementar en las condiciones de vida y posición de hombres y de mujeres, de manera diferenciada. Compara sus resultados • Aplica tasas que muestren la desigualdad de género para determinar el impacto de las políticas públicas de su competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce que el enfoque de género aporta a la eficacia de los resultados de las políticas públicas. • Se compromete con el logro de los estándares para la igualdad de género contenidos en las políticas nacionales lideradas por el Sector. • Toma conciencia que la igualdad de género es un objetivo inherente a la política pública responsabilidad de su dirección

Fuente: Informe N° 012-2014-MIMP/DGTEG-DASI-NPPP

¹¹ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Artículo 6, inciso f)

3.3. Presupuesto

Para el desarrollo de las acciones programas en el presente año fiscal se ha asignado el presupuesto de Cuatrocientos Setenta Mil Soles y 00/100 (S/ 470,000.00 soles) provenientes del Tesoro Público:

Cuadro N° 5
Presupuesto estimado según grupos de capacitación

Acciones de Capacitación	Presupuesto estimado
De Temática General	233,200.00
De Especialización	155,800.00
Transversales	81,000.00
TOTAL	470,000.00

Estos montos permitirán cubrir costos académicos que contribuirán a garantizar el desarrollo adecuado de las actividades de capacitación. Cabe señalar, para el caso de las acciones transversales serán asumidas por personal especializado del MIMP¹², el presupuesto cubrirá gastos de refrigerios, impresión de material y otros.

Cuadro N° 6
MATRIZ REFERENCIAL DE COMPETENCIAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – ANUALIZADO 2016 PRINCIPALES ACCIONES DE CAPACITACION

1.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN PRESUNTO ESTADO DE ABANDONO.			
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Desarrollar las capacidades del personal para la implementación de Políticas Públicas en niñez y adolescencia en estado de abandono.	Analiza las políticas públicas de protección a la niñez y adolescencia en abandono.	Ejecuta adecuadamente políticas orientadas a la niñez y adolescencia en abandono observando el enfoque de género	Desarrolla un compromiso con la promoción y ejecución de las políticas de niñez y adolescencia en abandono.
Conocer las normas, tratados nacionales e internacionales referido a los derechos de la niñez y adolescencia en abandono.	Manejo analítico de los tratados internacionales de protección de los derechos de la niñez y adolescencia en abandono.	Identifica problemas y propone estrategias para la ejecución de los tratados y normas en pro de la niñez y adolescencia en abandono.	Fortalece su compromiso en la defensa y promoción de los derechos de la niñez ya adolescencia en abandono.

¹² Para el eje temático sobre enfoque de género que desarrollará tres temas específicos (Esterotipos de género y lenguaje inclusivo; Estrategias comunicacionales con Enfoque de Género; Sistema de cargos y convocatoria de personal. Una Gestión de Recursos Humanos con Enfoque de Género) las acciones de capacitación que serán brindados por personal de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, permitiendo fortalecer las capacidades en estos temas de 150 servidoras/es del MIMP).

2.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN INGLÉS			
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Fortalecer las habilidades de trabajadoras/es en el dominio de inglés en razón que el MIMP participará en el Foro de Cooperación Económica Asia - Pacífico (APEC).	Mejora el dominio a nivel intermedio del idioma inglés.	Capacidad para comunicarse con visitantes de otras nacionalidades, que permita el posicionamiento del MIMP en espacios internacionales.	Mejora su identidad con los objetivos del MIMP y tiene la posibilidad de interactuar con representantes de otras nacionalidades.

3.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y POR RESULTADOS.			
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Mejorar el desempeño de las/os servidoras/es participantes, a través del uso de las herramientas de Gestión Pública, con enfoque de género y orientada al logro de resultados.	Identifica herramientas para operativizar la gestión pública, con enfoque de género, orientada al logro de resultados.	Maneja con eficiencia herramientas de gestión pública con enfoque de género, para el logro de resultados.	Establece una identidad y compromiso en el logro de resultados, a través de la gestión pública con enfoque de género.

4.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO.			
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Desarrollar capacidades del personal para desempeñar un rol proactivo en el ciclo de planeamiento de políticas públicas con enfoque de género.	Identifica las teorías y procedimientos para un adecuado ciclo de planeamiento de políticas públicas con enfoque de género.	Desarrolla habilidades y destrezas en el ciclo de planeamiento de políticas públicas con enfoque de género.	Se compromete a planificar, monitorear y evaluar con eficiencia las políticas públicas a su cargo.

5.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Desarrollar capacidades del personal en aspectos de Gestión Administrativa.	Identifica las principales teorías y conocimientos sobre una labor administrativa de calidad.	Desarrolla habilidades y destrezas para brindar un servicio administrativo a clientes internos y externos.	Asume un compromiso institucional frente a la ciudadanía, en su labor administrativa.

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – ANUALIZADO 2016

Nº	ACCIONES DE CAPACITACIÓN – TEMÁTICAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO ESTIMADO
1	Derechos de niñas, niños y adolescentes, en presunto estado de abandono.	Desarrollar capacidades del personal involucrado en la problemática de la niñez y adolescencia en abandono.	DGMNA, DGA	130,000.00
2	Gestión Pública con Enfoque de Género y por Resultados.	Desarrollar capacidades del recurso humano en la temática de gestión pública por resultados.	OGAL, OGMPEGO, DGPP	31,600.00
3	Diseño, Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género.	Desarrollar habilidades y destrezas del personal respecto del seguimiento y evaluación de políticas públicas.	DGCVG, DGFC, DGIGND, DGMNA, DGPDV, DDCP, DGTEG, OGPP	31,600.00
4	Herramientas de Gestión Administrativa (Archivos / Gestión Documentaria/Redacción/Otografía/otros).	Desarrollar capacidades del personal administrativo del MIMP.	DGA, DGCVG, DGFC, DGIGND, DGMNA, DGPDV, DGTEG, DVPV, OCI, OGA, OGAI, OGMPEGO, DGPP, PP, SG, OTDAC	40,000.00
5	Gerontología Social		DGFC, DIPAM	11,000.00
6	Normatividad, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas para niñez y adolescencia.		DGMNA	20,000.00
7	Sistema de Recursos Humanos y su Nuevo rol.		OGRH	24,000.00
8	Gestión Pública para Auditorías/es.		OCI	30,000.00
9	Comunicación Digital para la Gestión Pública.		OC	15,000.00
10	Contrataciones del Estado.		DGFC, OGA, OGPP	32,600.00
11	Mantenimiento básico para vehículos diesel, gasolina e híbridos.	Desarrollar capacidades específicas de diversos grupos ocupacionales del MIMP, con el objetivo que estos brinden adecuados servicios a la ciudadanía	OGA, OAS	10,000.00
12	Gestión por Procesos y Presupuesto por Resultados.		DGA, DGMNA, DGPP, SG, OTDAC	12,200.00
13	Inglés.	Desarrollar habilidades en el idioma inglés del personal que participa en APEC.	DGFC, DGIGND	20,000.00
14	Aplicación del Procedimiento Administrativo General al Procedimiento Administrativo de Adopción.			11,000.00
15	Evaluación de las Reuniones de la Comisión Especial sobre el Convenio de La Haya de 1993, referente a la Protección del Niño y a la Cooperación en Materia de Adopción Internacional.	Desarrollar capacidades del personal involucrado en el procedimiento administrativo de adopción a cargo del MIMP	DGA	30,000.00
16	Implementación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.		Diversas UO	11,000.00
17	Control interno / Control de Riesgos.		Diversas UO	30,000.00
18	Formación de Formadores.		Red de Facilitadoras/es y otros	15,000.00
19	Transparencia y Ética en el MIMP.		Diversas UO	10,000.00
20	Estrategias de Género y Lenguaje Inclusivo	Desarrollar habilidades de una muestra del personal del MIMP, con relación a temas transversales del MIMP.	Diversas UO	9,000.00
21	Estrategias Comunicacionales con Enfoque de Género		OC	3,000.00
22	Sistema de cargos y convocatoria de personal. Una Gestión de Recursos Humanos con Enfoque de Género.		OGRH	3,000.00
	TOTAL			470,000.00