



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

# PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS

## PLAN DE DESARROLLO

### DE PERSONAS –

### PDP 2017





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## INDICE

1. PRESENTACIÓN
2. FUNDAMENTOS
3. BASE LEGAL
4. MARCO ESTRATÉGICO
5. DATOS DE LA SEDE CENTRAL Y UNIDADES TERRITORIALES
6. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN
7. INFORMACIÓN SOBRE METAS E INDICADORES DE CAPACITACIÓN
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN
9. FINANCIAMIENTO DEL PDP
10. PROGRAMACIÓN DE CURSOS
11. ANEXO N° 01 - PROPUESTA DEL PDP 2017
12. ANEXO N° 02 - ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA LAS UNIDADES TERRITORIALES.
13. ANEXO N° 03 – ENCUESTA DE SATISFACCION.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado del Programa Nacional Cuna Más, es un documento que contiene las principales acciones de capacitación para nuestro personal, planeadas en base a un diagnóstico de necesidades y a los principales objetivos estratégicos del Programa.

Este plan ha sido elaborado en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", cuya finalidad es implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública a través de acciones de capacitación.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## I. FUNDAMENTOS

El programa Nacional Cuna Más es un programa social focalizado a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), cuyo objetivo es mejorar el desarrollo infantil de niños y niñas menores de 03 años de edad en zonas de pobreza y pobreza extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional.

A la fecha el Programa Cuna Más ha intervenido en más de 675 distritos de las zonas urbanas rurales en situación de pobreza y pobreza extrema a través de sus dos servicios: Servicio de Cuidado Diurno y Servicio de Acompañamiento a Familias; y cuenta con 2,057 servidores públicos.

El Plan de Desarrollo de Personas para el ejercicio 2017 del Programa Nacional Cuna Más, incluye las principales acciones de capacitación para el personal, planeadas en base a un diagnóstico de necesidades, y a los principales objetivos estratégicos del programa.

Este plan busca asegurar la calidad de los servicios que se brinda a los usuarios (as), tales como fortalecer el desarrollo de las capacidades técnicas del personal, orientadas al logro de los objetivos y resultados del Programa, áreas y Unidades en las que laboran. Así mismo, promover una cultura organizacional enfocada en el compromiso y comportamiento ético, alineados a los valores del Programa y los contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

## II. BASE LEGAL

- Decreto Supremo N° 003-2012-MIDIS, creación del Programa Nacional Cuna Mas, y su modificatoria en el Decreto Supremo N° 007-2017-MIDIS.
- Ley N° 30057 de Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, incorpora la Política Nacional de Servicio Civil como Política Nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

## III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El Programa Nacional Cuna Más – PNCM se crea mediante el Decreto Supremo N° 003-2012-MIDIS el 23 de marzo del 2012, y su modificatoria en el Decreto Supremo N° 007-2017-MIDIS de fecha 18 de enero del 2017, como programa social focalizado adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social con el propósito de brindar atención integral niños y niñas menores de 03 años de edad en zonas de pobreza y pobreza extrema.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

### 3.1 Visión

"Lideramos el diseño e implementación de servicios pertinentes y de calidad para la atención integral de la primera infancia, contribuyendo a desarrollar al máximo las potencialidades de las niñas y niños menores de 03 años en zonas de pobreza y pobreza extrema".

### 3.2 Misión

"Brindar servicios para la atención integral de calidad y pertinente a niñas y niños menores de 03 años en zonas de pobreza y pobreza extrema, que permitan cultivar y guiar cuidadosamente su potencial intelectual, emocional, social y moral; guiado con una perspectiva de interculturalidad, equidad, derechos y ciudadanía; y con el sustento de la cogestión con la comunidad".

### 3.3 Objetivos Estratégicos:

#### Objetivos Generales:

El Programa Nacional Cuna Más tiene como objetivo general mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses de edad que viven en zonas de situación de pobreza y pobreza extrema, para las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional.

#### Objetivos Específicos:

- Incrementar el desarrollo cognitivo, social, físico y emocional de niños y niñas menores de 36 meses de edad que viven en zonas de situación de pobreza y pobreza extrema.
- Mejorar los conocimientos y prácticas de las familias para el cuidado y aprendizaje de sus niñas y niños menores de 36 meses de edad.

### 3.4 Funciones Generales:

- Brindar atención integral a niñas y niños menores de 36 meses de edad en zonas en situación de pobreza y pobreza extrema a través de Centros Cuna Más especialmente acondicionados.
- Fortalecer los conocimientos en las madres gestantes y familias en prácticas de cuidado y aprendizaje de niñas y niños menores de 36 meses, generar experiencias de aprendizaje en las niñas y niños usuarios del Programa, a través de visitas al hogar y sesiones grupales.
- Promover la participación y cooperación de la comunidad, las organizaciones sociales de base y el sector privado en la implementación de las modalidades y servicios del programa.
- Promover la intervención articulada de sectores y niveles de gobierno, organismos y programas que compartan o completen los objetivos del Programa.





PERÚ

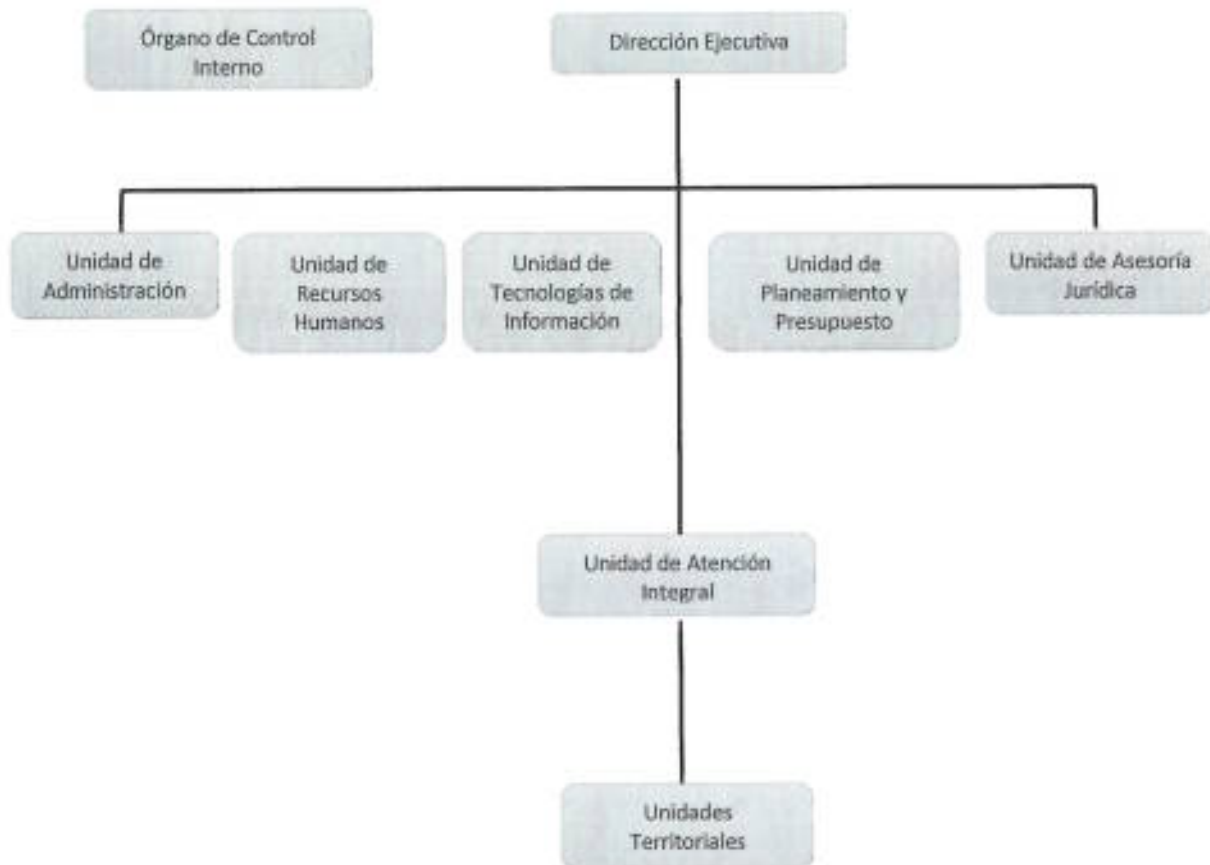
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

### 3.5 Estructura Orgánica





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

IV. DATOS DE LA POBLACIÓN SEDE CENTRAL Y UNIDADES TERRITORIALES:

<b>TOTAL SEDE CENTRAL</b>	<b>127</b>
DIRECCION EJECUTIVA	9
UNIDAD DE ADMINISTRACION	32
UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA	7
UNIDAD DE COMUNICACIONES E IMAGEN	4
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	12
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	7
UNIDAD DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	6
UNIDAD TECNICA DE ATENCION INTEGRAL	50
<b>TOTAL UNIDAD TERRITORIAL</b>	<b>1930</b>
JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES	20
UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS	74
UNIDAD TERRITORIAL ANCASH	104
UNIDAD TERRITORIAL APURIMAC	38
UNIDAD TERRITORIAL AREQUIPA	48
UNIDAD TERRITORIAL AYACUCHO	120
UNIDAD TERRITORIAL CAJAMARCA	140
UNIDAD TERRITORIAL CUSCO	129
UNIDAD TERRITORIAL HUANCAMELICA	96
UNIDAD TERRITORIAL HUANUCO	119
UNIDAD TERRITORIAL ICA	30
UNIDAD TERRITORIAL JUNIN	84
UNIDAD TERRITORIAL LA LIBERTAD	100
UNIDAD TERRITORIAL LAMBAYEQUE	22
UNIDAD TERRITORIAL LIMA METROPOLITANA	92
UNIDAD TERRITORIAL LIMA PROVINCIA	27
UNIDAD TERRITORIAL LORETO	68
UNIDAD TERRITORIAL PASCO	25
UNIDAD TERRITORIAL PIURA	95
UNIDAD TERRITORIAL PUNO	115
UNIDAD TERRITORIAL SAN MARTIN	42
UNIDAD TERRITORIAL TACNA	25
UNIDAD TERRITORIAL UCAYALI	40
OCT. ANDAHUAYLAS - APURIMAC	66
OCT. CALLAO - LIMA METROPOLITANA	40
OCT. JAEN - CAJAMARCA	57
OCT. LA MERCED - JUNIN	33
OCT. MADRE DE DIOS - CUSCO	11
OCT. MOQUEGUA - TACNA	11
OCT. TUMBES - PIURA	18
OCT. VRAEM - AYACUCHO	21
OCT. YURIMAGUAS - LORETO	20
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2,057</b>

Fuente: URH/PNCM, 01/03/2017

\*La cantidad del personal varía de acuerdo a cierre de planilla de cada mes, por la rotación de personal.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## V. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

### 5.1 Objetivo General

- Promover el desarrollo de competencias, referidas a habilidades, actitudes y conocimientos del personal del Programa Nacional Cuna Más a fin de contribuir con el logro de los objetivos estratégicos del Programa y calidad de los servicios que brindamos.

### 5.2 Objetivos Especificos

- Fortalecer el desarrollo de las capacidades técnicas del personal, orientadas al logro, los objetivos y resultados del Programa y de las áreas o unidades en las que laboran.
- Promover un buen clima laboral y una cultura organizacional enfocada en el compromiso y comportamiento ético, alineados a los valores del Programa y los contenidos en el Código de ética de la Función Pública.

### 5.3 Estrategias de Capacitación

- **Capacitación Externa**, recurriendo a instituciones externas al PNCM.
- **Capacitación Interna**, brindada a través talleres, cursos y/o seminarios otorgados por el mismo personal del PNCM a través de la estrategia denominada "Formación de Formadores" que promueve condiciones para un aprendizaje significativo y contextualizado en los equipos técnicos y actores comunales en cada Unidad Territorial, con el fin de que los procesos de las acciones de capacitación sean sostenibles a partir de la promoción e implementación de la red de capacitadores a nivel de cada Unidad Territorial y liderada por un equipo de capacitación de la sede central.

## VI. INFORMACION SOBRE METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

La justificación de los indicadores que a continuación se describen, se sustentan en la necesidad de conocer el impacto de las acciones de capacitación en tres niveles, ver Anexo N°03:

- a) El nivel de satisfacción o reacción de las personas que recibieron la capacitación.
- b) El nivel de aprendizaje adquirido.
- c) El impacto de la capacitación a nivel comportamental en las personas que participaron de las capacitaciones realizadas.

Los indicadores propuestos son los siguientes:





**PERÚ**Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión SocialViceministerio  
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional  
Cuna Más**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>
Número de servidores capacitados trimestralmente.	Trimestral
Porcentaje de ejecución del presupuesto trimestralmente.	Trimestral
Número de servidores de la sede central capacitados.	Trimestral
Números de varones capacitados.	Trimestral
Números de mujeres capacitados.	Trimestral
Número de horas capacitadas recibidas por el servidor	Trimestral
Porcentaje de satisfacción de capacitación	Trimestral
Porcentaje de servidores que incrementaron su conocimiento con la capacitación.	Trimestral

## VII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan anual, de acuerdo a los indicadores y metas planteadas. Tiene 4 niveles:

- Nivel de Reacción: Mide la satisfacción del participante.
- Nivel de Aprendizaje: Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.
- Nivel de Aplicación: Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores.
- Nivel de Impacto: Mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación; a través de los indicadores del programa.

No todas las Acciones de Capacitación se miden en los cuatros niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación.

Las herramientas de esta etapa se definen según cada nivel:

- Nivel de Reacción: Encuesta de Satisfacción.
- Nivel de Aprendizaje: Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.
- Nivel de Aplicación: Propuesta de Aplicación.
- Nivel de Impacto: Medición de impacto que proponga la entidad.



**VIII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN****Antecedentes**

Durante el año 2016, se han gestionado y ejecutado 12 eventos de capacitación uno de ellos sin costo a la institución, que fue una invitación al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Respuesta en Casos de Emergencias y Desastres, organizado por la ONGD SAR (ONG de Salvamiento, Auxilio y Rescate – Perú).

Asimismo se ha capacitado a 443 servidores del Programa incluyendo a Jefes y Coordinadores de las Unidades Territoriales.

Curso de Capacitación	Cantidad	Importe Ejecutado	Orden de Servicio
Implementación de la Ley del Servicio Civil	24	7,500.00	1273-2016
Normativa de SERVIR - Procedimiento Administrativo Disciplinario	12	5,950.00	1404-2016
Sistema de Control Interno y la Gestión para Resultados	30	16,442.00	1659-2016
Seminario Internacional de Respuesta a Emergencias y Desastres	12	-	-
Actualización de Norma ISO 9001:2015	24	4,897.00	1829-2016
Gestión por Procesos	30	11,800.00	1366-2016
Comunicación Efectiva y buen trato	70	6,100.00	1734-2016
Taller de Liderazgo y Manejo de Equipo	64	6,800.00	1234-2016
Security + (Administración de Redes)	4	13,000.00	1272-2016
Taller Formativo de Liderazgo y Trabajo en Equipo	128	4,014.36	1859-2016
Implementación de Trámite Documentario	15	4,800.00	1262-2016
Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	30	15,000.00	1251-2016
Total del Plan de Desarrollo de Personal 2016	443	96,303.36	

**Análisis del diagnóstico**

En el mes de diciembre 2016 en cumplimiento a la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, se aplicaron los formatos: Plan de Mejora de los Servidores, a fin de identificar las necesidades de capacitación del personal.

Del análisis realizado a los insumos señalados se detectaron los problemas y/o necesidades vinculadas a la capacitación:

- Necesidad de actualización en conocimientos profesionales y técnicos para un adecuado desempeño de las diferentes funciones del Programa.
- Necesidad de actualización en el conocimiento de normas institucionales.
- Necesidad de mejorar el conocimiento técnico en el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos para el logro de los objetivos institucionales.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"**

En este sentido, con los principales problemas y/o necesidades de capacitación que se han identificado, el PDP del periodo 2017, está orientado a mejorar de manera óptima los conocimientos, habilidades y capacidades de los servidores, a través de las acciones de capacitación a fin de prestar un mejor servicio a nuestros servidores, fortaleciendo las competencias generales y específicas dentro de las labores institucionales.

## IX. EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación del Programa Nacional Cuna Más son de tipo de formación laboral que incluye la capacitación teórica y / o práctica, que según el artículo 16 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; tiene por objetivo capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, u otros; que permitan en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

La Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional Cuna Más, es la unidad orgánica responsable de la recopilación, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación, de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

## X. FINANCIAMIENTO DEL PDP

El presupuesto formulado y aprobado en el POI 2017 para las acciones de capacitación que se incluyen en el Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2017 del PNCM, asciende a **S/. 7,358,961.00 (Siete millones trescientos cincuenta y ocho mil novecientos sesenta y uno con 00/100 soles).**

El presupuesto se distribuye de la siguiente manera:

- ✓ Cursos generales, Taller de Ética , Gestión Pública y Cursos Técnicos Especializados para la Sede Central: **S/ 104,000.00 soles**, Ver Anexo N° 01
- ✓ Talleres de Capacitación, jornadas de reforzamiento mensual y Asistencia Técnica para los equipos técnicos de las Unidades Territoriales a cargo de la Unidad Técnica de Atención Integral: **S/ 7,254,961.00 soles**. Ver Anexo N° 02

Así mismo, en el Plan de desarrollo de Personal PDP-2017, se ha tomado en cuenta cursos transversales, los cuales, se darán de manera presencial y virtual; por lo que la Unidad de Recursos Humanos coordinará con la Unidad de Tecnologías de la Información para la implementación de la plataforma virtual. Los cursos transversales son:

- Relaciones Interpersonales en el Centro de labores.
- Implementación y seguimiento de Auditores Internos.
- Transversalización del enfoque Intercultural.
- Igualdad de género.
- Lenguaje Inclusivo.
- Violencia de Género.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

- Inclusión y Educación Financiera.
- Servicio de calidad al ciudadano: Técnicas y Protocolo de Atención al usuario
- Comunicación Inteligente.
- Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Quechua Básico.
- Transversalización de género.
- Ley del Control Interno.
- Licencia de Paternidad.
- Transversalización de discapacidad.
- Prevención del Hostigamiento Sexual.
- Prevención y manejo en situaciones de crisis.
- Liderazgo y Trabajo en Equipo.
- Código de Ética.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Por otro lado, las Unidades Territoriales tienen un presupuesto asignado para los talleres de capacitación, considerando que el Manual de Operaciones del Programa Nacional Cuna Más establece en el Artículo 31° literal f) referido a las Unidades Territoriales lo siguiente: *"Establecer, proponer y ejecutar la demanda de capacitación y asistencia técnica, de los actores regionales y locales."*

## XI. PROGRAMACION DE CURSOS

En el **Anexo N° 01** ( Propuesta del Plan de Desarrollo del Personal PDP 2017), **Anexo N° 02** (Cronograma de Capacitaciones Unidades Territoriales) se describen los cursos y talleres propuestos del PDP 2017; y **Anexo N° 03** ( Encuesta de Satisfacción).



ANEXO 01  
PROPUESTA MAESTRO PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS POP 2017 - (PMDP)

N°	ORGANISMO O ENTIDAD FINANCIADA	PROYECTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	MEDIACIÓN	OPORTUNIDAD	COSTO POR PERSONA	MILLON TOTAL	
												Cuota Dignity	Costo Indicado
1	Elecciones Dignity	Directivos Ejecutivos, Coordinadores Técnicos	Reinaldo Quintero Salazar, Puente de Micocha, Miguel Hidalgo y Torres, Cuzco	2	BA	Empresarios de Voto	Taller	CI	Presencial	Primer Trimestre Enero-Marzo	S/ 3,000.00	S/ 0.00	S/ 0.00
2	Comité de Calidad y Mejora Continua	Varios	Varios	50	B	Formación sobre	Taller	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
3	Comité de Calidad y Mejora Continua	Varios	Varios	50	B	Formación sobre	Taller	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
4	Unidad de Administración - Coordinación de Logística Operación - Eficiencia y Calidad de Recursos Humanos	Varios	Varios	8	CL	Formación sobre	Cursos	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 800.00	S/ 0.00	S/ 0.00
5	Unidad de Administración - Coordinación de Logística Operación de Trasmisión de Energía - Eficiencia y Calidad de Recursos Humanos	Varios	Varios	20	B	Formación sobre	Taller	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 1,400.00	S/ 0.00	S/ 0.00
6	Unidad de Administración - Coordinación de Trasmisión de Energía	Especialistas en Trasmisión	UNO INSAJ LIMA BENEDICTO	2	AL	Registro de Ingresos y Retiros	Cursos	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 1,500.00	S/ 0.00	S/ 0.00
7	Unidad de Administración - Coordinación de Trasmisión de Energía	Especialistas Administrativos	SARCOVAL, RIED, VECI, PUNTA	2	AL	Registro de Ingresos y Retiros	Cursos	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 1,500.00	S/ 0.00	S/ 0.00
8	Unidad de Asesoría Jurídica y Litigación - Dirección Ejecutiva	Varios	Varios	15	BI	Implementación y seguimiento de Auditorías Internas	Taller	CI	Presencial	2do Trimestre Abril-Junio	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
9	Sede Central y Unidades Territoriales	Varios	Varios	100	B	Formación sobre	Taller	CI	Presencial	1do Trimestre Enero-Marzo	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00



N°	GRABADO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRES DE INSCRITOS DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACION	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	OBJETIVO DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PROCESO	NIVEL DE FORMACION	MODO/FORMA	MONEDA TITUL.	
												Cuota Semestral	Cuota Anual
20	Unidad de Control y Vigilancia - Tercera Etapa	Toda el personal del área	Unos	2000	20	Inducción y Capacitación Profesional	Formación Inicial	Taller	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 0,00	S/ 0,00
21	Unidad de Administrativa	Ejecutivos en Admisión	Alonso Lopez Luis Alberto	1	80	Manejo de Admisión	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 3000,00	S/ 0,00
22	Unidad de Recursos Humanos	Supervisor de Brigada Social - Asesor de Administración de Personal, Apoyo Técnico Administrativo, Especialista en Selección y Desarrollo Personal	Aracelis Aranda María Victoria, María Almira Zúñiga, Silvia María Vera	3	80	Manejo de puntos	Formación Inicial	Taller	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 1.800,00	S/ 0,00
23	Unidad de Planeamiento y Presupuesto/Dirección Ejecutiva/Unidad de Atención Integral - Servicio de Atención/Asesoría a Familias	Unidad	Varios	20	41	Seguimiento y seguimiento presupuestario por localidad	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 6.000,00	S/ 0,00
24	Unidad de Administración General de Recursos Humanos/Unidad Ejecutiva	Unidad	Varios	8	28	Manejo de calidad al cualificación y Protocolo de atención al usuario	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 2000,00	S/ 0,00
25	Dirección Ejecutiva/Unidad de Recursos Humanos/Unidad de Administración/Unidad Ejecutiva	Unidad	Varios	12	28	Consultoría Integral	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 2.200,00	S/ 0,00
26	Unidad de Administración/Unidad de Recursos Humanos/Unidad Ejecutiva	Unidad	Varios	15	34	Ley del Procedimiento Administrativo General	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 6.000,00	S/ 0,00
27	Unidad de Capacitación e Ingreso	Espejalina Compañero Autoridad	CAROLINA BLANCO, LUIS FERRAZ	3	88	Inducción de aula para Ingreso	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 1.800,00	S/ 0,00
28	Unidad de Capacitación e Ingreso	Asesor de capacitación e ingreso/Unidad Ejecutiva	ESTEFANIA AZUETA, JULIAN RAMIREZ	3	88	Inducción y talleres del curso	Formación Inicial	Curso	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 240,00	S/ 0,00
29	Unidad de Capacitación e Ingreso	Unidad Ejecutiva	Unidad	20	25	Guías de Manejo	Formación Inicial	Taller	CI	Aplicativa	Presencial	S/ 4.800,00	S/ 0,00



*[Handwritten signature]*

N°	ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	PROYECTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE ADMINISTRACION	FORMA DE ACCION DE CAPACITACION	REQUISITO	NIVEL DE ESTUDIOS	MODALIDAD	DIFERENCIAS	MONTOS POR PERSONA	
													Costo Directo	Costo Indirecto
09	SESA Central	Tubo al personal del area	Varios	120	01	Transmunicables de guerra	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 0,00	S/. 0,00
10	Unidad de Atención Jurisdiccional de Administración Judicial Especializada (UAE)	Tubo al personal del area	Varios	30	01	Ley del Capital Humano	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 0,00	S/. 0,00
11	Unidad de Administración Judicial	Especialistas en Gestión Personal	ADAMARQUE LIBERTAD, LIDRENZO	1	01	GESTION SOBRE DEBIDO USO DE BIENES E INMOVILES DE PROPIEDAD ESTADAL. SESA UEP	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 1,500,00	S/. 0,00
12	Unidad de Administración - Coordinación de Trámite	Varios	FLORES CASTELLO RAMON MARIANO	1	04	Actualización del sistema de Admisión, RUT y la nueva versión de Programa de la tasa grado por diferentes Fuente de financiamiento, Ordenamientos procesales de la Ley de constituciones.	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 700,00	S/. 0,00
13	SESA Central/Unidades Trámite	Varios	Varios	120	01	Oficina de Proximidad	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 0,00	S/. 0,00
14	Unidad de Recursos Humanos	Especialistas en Selección y Entrevista	AMANDIO RAMIRO MARIO VICENTE	1	02	LIBRO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES. Nueva estructura. Registro en RUT y Firma. Contabilización de la planilla de sueldos y extras.	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 700,00	S/. 0,00
15	SESA Central/Unidades Trámite	Varios	Varios	120	01	Transmisión de discapacidad	Formación laboral	Taller	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 0,00	S/. 0,00
17	SESA Central/Unidades Trámite	Varios	Varios	1000	01	Prevención y control del dengue en zona rural	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Virtual	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 0,00	S/. 0,00
18	Unidad Técnica de Atención Integral - Servicio de Ciudadano Ciudadano	Especialistas en Atención Integral	DANI MENDOZA LUIS RAMIRO, PEREZ ALBERTO CRISTIAN MIRAM	1	02	PROCEDIMIENTOS DE OSGE PARA PROYECTOS EDUCATIVOS	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 600,00	S/. 1,200,00
19	Unidad de Recursos Humanos	AFICSO TECNICO ADMINISTRATIVO RESULTA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	OSHA ALBA MENDOZA PEREZ ALBERTO LUIS	1	01	Responsabilidad para con los recursos humanos de la institución OSGE y Talleres de Directivos del Servicio	Formación laboral	Curso	CI	Aprendizaje	Presencial	3er Trimestre Julio - Septiembre	S/. 400,00	S/. 800,00



N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PARTIC	NOMBRE DEL MONEDERO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE ENTRENADOS	MAYOR DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TEMAS DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE RELACION DE CAPACITACION	PRESENCIA	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	QUIEN REALIZA	COSTO POR PERSONA	MONTOS TOTALES	
															Cuando Disponible	Cuando Indefinido
22	Sección Central/Unidades Territoriales	Verde	Verde	30	C1	Preparación y entrega de materiales de aula	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	3er Trimestre Julio-Setiembre	S/. 1,000.00	S/. 30,000.00		
23	Sección Central/Unidades Territoriales	Verde	Verde	30	I2	Asesoría y trabajo en el campo	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	3er Trimestre Julio-Setiembre	S/. 200.00	S/. 6,000.00		
24	Unidad de Planeamiento y Presupuesto/SE/DIR/PTA/Seguimiento	Verde	Verde	8	H8	Elaboración y actualización de indicadores clave de desempeño	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 1,800.00	S/. 14,400.00		
25	Unidad de Recursos Humanos/Unidad de Planeamiento y Presupuesto	Verde	Verde	8	B2	Exposiciones por procesos	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 800.00	S/. 6,400.00		
26	Sección Central/Unidades Territoriales	Verde	Verde	120		Seguridad de Género	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 6.00	S/. 720.00		
27	Sección Central/Unidades Territoriales	Verde	Verde	120		Emprego Indígena	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 5.00	S/. 600.00		
28	Sección Central/Unidades Territoriales	Verde	Verde	100		Indicadores de Género	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 6.00	S/. 600.00		
29	Unidad de Asesoría Técnica/Unidad de Planeamiento y Presupuesto	Verde	Verde	8	B1	Estudios de Costos de Funcionamiento y Mantenimiento de Infraestructuras Públicas	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 650.00	S/. 5,200.00		
30	Unidad de Asesoría Técnica/Unidad de Planeamiento y Presupuesto	Verde	Verde	8	B2	Evaluación de Desempeño	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 600.00	S/. 4,800.00		
31	Unidad Técnica de Asesoría Integral - Servicio de Custodio	Verde	Verde	5	A1	Sistema Nacional de Programación Multianual de Inversión	Formación laboral	Corta	C1	Aptitud	Prácticas	4to Trimestre Octubre	S/. 600.00	S/. 3,000.00		



7



N°	ORGANISMO O UNIDAD ORIGINARIA	PROYECTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CAPACIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIAS DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	ACTIVIDADES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRESENCIA	MATERIA DE EVALUACIÓN	COSTO POR PARTICIPANTE	MONTOS TOTALES	
												Costos Materiales	Costos Indirectos
41	División Ejecutiva/Unidad de Recursos Administrativos de Administración	Formas	Varios	10	14	Servicio de Sesión de Sesiones	Formación laboral	Curso	Cl	Aprendizaje	S/ 500,00	S/ 5,000,00	S/ 8,00
42	Comité de Calidad/Unidad de Control	Formas	Varios	15	13	"Manejo de Calidad de la Calidad"	Formación laboral	Curso	Cl	Aprendizaje	S/ 200,00	S/ 3,000,00	S/ 8,00
43	Sub Gerencia/Unidad de Gestión	Formas	Varios	100	14	Conjunta de Ejecución y Proyecciones Administrativas Desplazadas	Formación laboral	Taller	Cl	Aprendizaje	S/ 0,00	S/ 3,000,00	S/ 8,00
43	Unidad de Recursos Humanos/Unidad de Personalización y Presupuesto/UTB	Formas	Varios	10	82	Indicadores de Control	Formación laboral	Taller	Cl	Aprendizaje	S/ 600,00	S/ 6,000,00	S/ 8,00
44	División Ejecutiva	Formas/Encuentro en Calidad	Santiago Luciano Perez, Luis Felipe Diaz Eche	2	40	SEMINARIO TECNICO	Formación laboral	Curso	Cl	Aprendizaje	S/ 1,000,00	S/ 2,000,00	S/ 8,00
45	División Ejecutiva/Unidad de Recursos Administrativos/Unidad de Administración/UTB	Formas	Varios	10	85	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación laboral	Taller	Cl	Aprendizaje	S/ 600,00	S/ 6,000,00	S/ 8,00
46	Unidad de Recursos Humanos	Formas	Varios	5	80	Diagnostico y Desarrollo del clima Organizacional	Formación laboral	Curso	Cl	Aprendizaje	S/ 600,00	S/ 3,000,00	S/ 8,00
47	Unidad de Recursos Humanos/UTB	Formas	Varios	10	82	Animación Sociocultural	Formación laboral	Curso	Cl	Aprendizaje	S/ 200,00	S/ 2,000,00	S/ 8,00
<b>TOTAL</b>											S/ 14,000,00	S/ 14,000,00	

Según el Plan de Desarrollo de Personal se efectuó lo siguiente:

- El presupuesto de todas las acciones de capacitación asciende a S/ 133.600,00, tomando en cuenta un total de S/ 31.600,00, siendo el resto presupuesto asignado de capital para la Sede Central, es de S/ 102.000,00.

- Recursos humanos asignados para el desarrollo de las capacitaciones del año 2017, previa coordinación con el Comité de Selección del PGR 2017.

- Las expresiones de actividades de capacitación están sujetas al presupuesto de la entidad y se adaptarán a las disposiciones y necesidades del Programa, el cronograma, los costos, las fechas y horas podrán variar según las mismas y nuevas necesidades del Programa previa aprobación de Dirección Ejecutiva.



*[Handwritten signature]*



**PERÚ**Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión SocialViceministerio  
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional  
Cuna Más**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"****ANEXO 02****Acciones de Capacitación para las Unidades Territoriales:**

Las Unidades Territoriales tienen un presupuesto asignado para los talleres de capacitación, considerando que el Manual de Operaciones del Programa Nacional Cuna Más establece en el Artículo 31° literal f) referido a las Unidades Territoriales lo siguiente: "Establecer, proponer y ejecutar la demanda de capacitación y asistencia técnica, de los actores regionales y locales:

**I. PRESUPUESTO DE CAPACITACION PARA LAS UNIDADES TERRITORIALES DEL PNCM:**

<b>PPTO ANUAL 2017</b>			
<b>UNIDAD / COORDINACIÓN</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>UT</b>	<b>Total</b>
<b>Servicio Acompañamiento a Familias</b>	AMAZONAS	AMAZONAS	S/. 219,270.00
	ANCASH	ANCASH	S/. 206,800.00
	APURIMAC	APURIMAC	S/. 105,720.00
		APURIMAC C.T.ANDAHUAYLAS	S/. 105,235.00
		CUSCO	S/. 21,720.00
	AYACUCHO	AYACUCHO	S/. 188,355.00
		AYACUCHO C.T. VRAEM	S/. 90,895.00
		ICA	S/. 29,800.00
	CAJAMARCA	CAJAMARCA	S/. 394,550.00
		CAJAMARCA C.T. JAEN	S/. 254,309.00
	CUSCO	AYACUCHO C.T. VRAEM	S/. 21,220.00
		CUSCO	S/. 260,830.00
	HUANCAVELICA	HUANCAVELICA	S/. 172,450.00
		JUNIN	S/. 47,745.00
	HUANUCO	HUANUCO	S/. 425,505.00
	JUNIN	JUNIN	S/. 97,175.00
		JUNIN C.T. LA MERCED	S/. 73,825.00
	LA LIBERTAD	CAJAMARCA	S/. 12,470.00
		LA LIBERTAD	S/. 331,870.00
	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	S/. 16,480.00
	LIMA	SEDE CENTRAL	S/. 121,540.00
	LORETO	LORETO	S/. 302,585.00
		LORETO C.T. YURIMAGUAS	S/. 187,985.00
		UCAYALI	S/. 26,540.00
	MADRE DE DIOS	CUSCO C.T. MADRE DE DIOS	S/. 106,144.00



**PERÚ**

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"**

	PASCO	JUNIN C.T. LA MERCED	S/. 29,295.00
		PASCO	S/. 12,710.00
	PIURA	PIURA	S/. 208,560.00
	PUNO	PUNO	S/. 210,760.00
	SAN MARTIN	SAN MARTIN	S/. 91,155.00
	UCAYALI	UCAYALI	S/. 113,400.00
<b>Total Servicio Acompañamiento a Familias</b>			<b>S/. 4,486,898.00</b>
<b>Servicio de Cuidado Diurno</b>	AMAZONAS	AMAZONAS	S/. 59,062.00
	ANCASH	ANCASH	S/. 114,668.00
	APURIMAC	APURIMAC	S/. 143,712.00
	AREQUIPA	AREQUIPA	S/. 104,842.00
	AYACUCHO	AYACUCHO	S/. 176,904.00
	CAJAMARCA	CAJAMARCA	S/. 121,390.00
	CUSCO	CUSCO	S/. 174,218.00
	HUANCAVELICA	HUANCAVELICA	S/. 114,732.00
	HUANUCO	HUANUCO	S/. 83,154.00
	ICA	ICA	S/. 69,689.00
	JUNIN	JUNIN	S/. 149,420.00
	LA LIBERTAD	LA LIBERTAD	S/. 62,854.00
	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE	S/. 69,048.00
	LIMA	LIMA	S/. 557,552.00
	LORETO	LORETO	S/. 100,726.00
	MADRE DE DIOS	MADRE DE DIOS	S/. 7,680.00
	MOQUEGUA	MOQUEGUA	S/. 42,690.00
	PASCO	PASCO	S/. 54,356.00
	PIURA	PIURA	S/. 104,544.00
	LIMA METROPOLITANA C.T. DEL CALLAO	LIMA METROPOLITANA C.T. CALLAO	S/. 45,090.00
	PUNO	PUNO	S/. 109,366.00
	SAN MARTIN	SAN MARTIN	S/. 62,018.00
	TACNA	TACNA	S/. 57,760.00
	TUMBES	TUMBES	S/. 65,096.00
	UCAYALI	UCAYALI	S/. 117,492.00
<b>Total Servicio de Cuidado Diurno</b>			<b>S/. 2,768,063.00</b>
<b>Total general</b>			<b>S/. 7,254,961.00</b>





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## II. META DE CAPACITACIÓN (EQUIPOS TÉCNICOS)

Para el 2017, en las dos modalidades de atención de los Servicios se tiene planificado atender al siguiente número de usuarios:

SERVICIOS	Nº DE USUARIOS
Cuidado Diurno	65,288 niñas y niños entre 6 a 36 meses de edad
Acompañamiento a Familias	109,371 familias de niñas y niños menores de 36 meses de edad

El programa, en el marco del modelo de cogestión tiene planificado concertar acciones con un total de 2,458 Comités de Gestión; 1,762 Comités de Gestión en el Servicio de Acompañamiento a Familias y 696 Comités de Gestión en el Servicio de Cuidado Diurno.

Desde el componente de capacitación se va a desarrollar capacidades al equipo técnico de las Unidades Territoriales, y a los actores comunales voluntarios constituidos a través de los comités de gestión que participan en la prestación de los servicios en sus comunidades.

La meta proyectada de servidores de los equipos técnicos capacitados en las Unidades Territoriales es la siguiente:

SERVICIO	COORDINADORES	ADMINISTRADORES	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TÉCNICO INFORMÁTICO	FORMADORES	ESPECIALISTA EN TRABAJO CON FAMILIAS	ESPECIALISTA EN DESARROLLO INFANTIL	ESPECIALISTA EN GESTIÓN COMUNITARIA	ESPECIALISTA EN SALUD	ESPECIALISTA DEN NUTRICIÓN	TÉCNICO EN INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTA EN INFRAESTRUCTURA	ACOMPANANTES TÉCNICOS	TOTALES
SCD	29	22	35	22	50	45	22	48	56	79	7	3	715	
SAF	23		122										1417	
TOTAL	52	22	157	22	50	45	22	48	56	79	7	3	2132	

De acuerdo al cuadro de meta, se tiene planificado fortalecer capacidades a un total de 2,695 profesionales de las Unidades Territoriales de ambos Servicios en las comunidades focalizadas por el programa.

## III. RECOJO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

A través de la matriz de necesidades de capacitación, la misma que fue aplicada por el equipo de formadores de las Unidades Territoriales a los diferentes actores del programa (equipo técnico de las Unidades Territoriales) para posteriormente ser procesada y analizada por el equipo de especialistas en capacitación de la sede central del PNCM se ha detectado y priorizado las siguientes necesidades:





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**a) A nivel técnico para la gestión de las Unidades Territoriales:**

Los resultados del presente ítem han sido procesados de acuerdo a lo expuesto por los coordinadores de ambos Servicios, asistentes administrativos y técnicos informáticos según detalle:

- Ausencia de personal que cubra las plazas de especialistas y acompañantes técnicos, genera que el personal operativo tenga sobrecarga de trabajo afectando los resultados esperados por los componentes y el objetivo del programa.
- Desconocimiento de las funciones de los Jefes de las UT y coordinadores, hay poca claridad de las funciones operativas.
- Insuficiente liderazgo de los Jefes de las Unidades Territoriales que en muchos casos generan un clima laboral adverso que dificulta las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.
- Insuficiente conocimiento de seguimiento y monitoreo. Afecta el seguimiento a los compromisos establecido por el equipo técnico de las Unidades Territoriales lo que no permite revertir y/o atender situaciones detectadas que afectan la operatividad de los Servicios de manera oportuna.
- Insuficiente conocimiento de Excel, redes sociales y programas informáticos, lo cual debilita el manejo de la información de manera oportuna, por ende hay dificultad en el registro en los sistemas informáticos: Cunanet, Sisaf.
- Insuficiente manejo del paquete office, aplicativos, análisis de datos y del uso de redes sociales que favorezcan una adecuada y oportuna gestión de la información.
- Insuficiente conocimiento y manejo de la normativa del Programa, en particular de los procedimientos de la unidad de administración y de los diferentes componentes técnicos del programa.
- Insuficiente conocimiento sobre las estrategias de gestión con los actores comunales que permita reducir sus niveles de deserción o rotación y lograr su empoderamiento en la comunidad como promotores de los derechos de niñas y niños de la primera infancia.
- Insuficiente conocimiento y manejo de la normativa del Programa, en particular de los diferentes componentes técnicos del programa.
- Insuficiente manejo de estrategias para resolución de conflictos sociales que afectan directamente el funcionamiento de los servicios.
- Insuficiente manejo de estrategias para la transferencia de metas SAF en el marco de la normativa del programa.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

b) **A nivel técnico para la prestación del servicio:**

Considera lo expuesto por los especialistas y acompañantes técnicos de las Unidades Territoriales, organizada como sigue:

**Componente de Capacitación**

Insuficiente conocimiento sobre metodología en capacitación de adultos que permita a los especialistas y acompañantes técnicos promover aprendizajes significativos en los actores comunales.

**Componente de Trabajo con Familias**

Insuficiente conocimiento sobre las estrategias de trabajo con familias que permita un mayor compromiso de las familias acorde con los derechos de sus hijos (identidad, salud, educación, juego, entre otros), su desarrollo y con su participación en las actividades planificadas por los componentes.

Insuficiente conocimiento y manejo en el seguimiento de la incorporación de las prácticas de cuidado y aprendizaje en las familias.

**Componente de Salud**

Insuficiente conocimiento y manejo en las estrategias y seguimiento frente a situaciones de urgencia y emergencia física y mental, primeros auxilios, redes de emergencia, redes de protección local, u otros en ambos servicios.

Insuficiente manejo en las estrategias relacionadas al cuidado y atención de gestantes y púerperas (técnicas de amamantamiento, extracción y conservación de leche materna).

Insuficiente promoción de la preparación de nuevos alimentos regionales y nutritivos con alto contenido de hierro, en los servicios alimentarios.

**Componente de Desarrollo y Aprendizaje Infantil**

Insuficiente manejo de estrategias para motivar el consumo de alimentos de los niños usuarios de los servicios de cuidado diurno durante los momentos de cuidado y juego.

Insuficiente manejo en la planificación y uso de recursos metodológicos para el desarrollo de experiencias de aprendizaje con niñas y niños menores de tres años.

Insuficiente conocimiento de los aspectos relevantes del desarrollo infantil, de las situaciones que afectan el mismo, y por ende dificulta la aplicación de la Escala de Desarrollo Infantil - ESDI de manera objetiva, confiable y oportuna; y de la utilidad de los resultados.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Insuficiente conocimiento de estrategias para la atención de niñas y niños con discapacidad.

Insuficiente promoción para la elaboración y uso de material didáctico, juguetes reciclables, así como la promoción del uso de materiales propios de la zona en los servicios del programa.

Insuficiente manejo de las estrategias para un eficiente acompañamiento a madres cuidadoras y facilitadores en su diario trabajo con niñas, niños y familias usuarias.

**Componente de Nutrición**

Insuficiente manejo de los registros de almacén en los servicios alimentarios.

**Componente de Gestión Comunal**

Insuficiente vigilancia comunitaria en el marco de la interculturalidad y la cogestión.

**IV. TRAYECTORIA DE APRENDIZAJES DE EQUIPOS TÉCNICOS DE LAS UNIDADES TERRITORIALES**

N°	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2017												
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
<b>TALLERES DIRIGIDOS A EQUIPOS TÉCNICOS</b>														
1	JUT, Coordinadores SAF Y SCD					X							X	
2	Formadores				X									
3	Especialistas en Trabajo con Familias				X									
4	Especialista en Gestión Comunitaria								X					
5	Especialista en Salud				X									
6	Especialista en Nutrición					X								
7	Especialista en Desarrollo Infantil							X						
8	Inicial Acompañantes Técnicos SAF					X								
9	Continuo Acompañantes Técnicos SAF				X	X								
10	Continuo de Acompañantes Técnicos SCD (Macro Regional en 4 sedes)				X	X								







PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

11	Jornadas de reforzamiento a los Ats del SAF (1era semana del mes)		X	X		X		X	X		X	X	X
12	Jornadas de reforzamiento a los Ats del SCD (2da semana del mes)		X	X	X	X*	X*	X	X	X	X	X	X
<b>ASISTENCIA TÉCNICA</b>													
23	Asistencia técnica de la sede central		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
24	Asistencia técnica de los formadores		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
<b>ACOMPañAMIENTO TÉCNICO</b>													
25	Sesiones de Acompañamiento del AT del SAF al Facilitador	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>PRODUCCIÓN DE MATERIALES</b>													
26	Rotafolio de inducción a facilitadores									ilust y diag		impr es y dist	
27	Fortalecimiento de estrategias de intervención con familias												
28	Elaboración de video - Capacitación de facilitadores										elab	elab	

V. RECURSOS METODOLÓGICOS

a) Estrategia para el desarrollo de las acciones de capacitación

Desde el componente de capacitación de la Unidad Técnica de Atención Integral se ha planificado el fortalecimiento de capacidades a través del desarrollo de las siguientes actividades:

- **Talleres**, los mismos que se van a realizar de manera presencial y virtual a los equipos técnicos, y en el caso de los actores comunales se desarrollan solamente de manera presencial.

Se consideran dos etapas: los talleres de capacitación inicial a los profesionales y actores comunales previos al inicio de sus actividades y los talleres de capacitación continua a los equipos técnicos y actores comunales con permanencia en los Servicios.

La duración de los talleres es de aproximadamente una semana para el caso de equipos técnicos y para actores comunales fluctúa entre uno y tres días. Las





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

video conferencias lideradas por el equipo de la sede central son también espacios de fortalecimiento de capacidades.

- **Jornadas de reforzamiento**, dirigido a los acompañantes técnicos de ambos Servicios, se realiza con una frecuencia mensual en cada una de las Unidades Territoriales. Tiene una duración aproximada de dos a tres días por jornada.
- **Asistencia Técnica**, se realiza mensualmente en un trabajo de campo del formador con el acompañante técnico y el actor comunal, tiene una duración que fluctúa entre siete y diez días.
- **Producción de Materiales**, son materiales de texto que contribuyen a dar soporte a las acciones de capacitación.

**b) Trayectoria de Aprendizajes de Equipos Técnicos de las Unidades Territoriales**  
(cuadro de contenidos priorizados por actor social del PNCM):

➤ **Coordinadores del Servicio de Cuidado Diurno / Servicio Acompañamiento a Familias**

Capacidades Específicas	Contenidos		
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1	Capacitación Continua 2
Lidera proactivamente procesos que realiza el acompañante técnico en el desarrollo de las estrategias de los Servicios, así como el cumplimiento de las metas previstas en la unidad territorial, con sentido de responsabilidad.	Enfoques y Normativa del Programa: Marco legal/ lineamientos/ directivas	Rol del coordinador y acompañante técnico (de acuerdo al servicio – SCD/SAF)	Evaluación de la Planificación en la gestión pública
	Planificación en la gestión pública	Sistema de calidad	Saneamiento de locales y terrenos
	Estrategias de los Servicios (de acuerdo a su competencia – SCD/SAF)	ESDI: instrumento/aplicación/ seguimiento/análisis de resultados	Procesos regulares de los Servicios.
	Focalización y metas del PNCM (de acuerdo a su competencia – SCD/SAF)	Procedimientos administrativos en el marco del PNCM	Equipamiento de los Servicios
Promueve un ambiente de armonía que permite a los acompañantes técnicos cumplir con entusiasmo y compromiso las responsabilidades que se le asignen.	Planificación y trabajo en equipo	Metodología para la capacitación de adultos	Coaching laboral: estrategias para el trabajo en equipo
	Ética en la gestión pública	Desarrollo de habilidades sociales	



## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Analiza y evalúa la validez y confiabilidad de la información presentada por los acompañantes técnicos, propiciando en ellos la formulación de propuestas y soluciones eficaces ante situaciones que se presenten y puedan afectar el desarrollo del PNCM, demostrando iniciativa y disposición.	Gestión de la información (de acuerdo a su competencia – SCD/SAF)	Seguimiento de las acciones realizadas por el AT para la gestión de la información	Instrumentos para la evaluación de desempeño
	Instrumentos de seguimiento y monitoreo	Análisis de la información y toma de decisiones	

➤ **Asistentes Administrativos**

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Administra el presupuesto, los recursos financieros y materiales otorgados a los Comités de Gestión y equipo técnico, en coordinación y apoyo con la Jefatura de la unidad territorial, con cautela y responsabilidad	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Planificación del trabajo administrativo: archivo/recursos humanos/logística/rendiciones/justificaciones
	Procedimientos administrativos en el marco del PNCM (de ambos Servicios)	Uso de los instrumentos administrativos: sistema/libro caja/libro banco/uso de formatos del Programa, u otros
	Normativa para el uso de caja chica asignada a la unidad territorial	Procesos de equipamiento de los Servicios en la comunidad/comités de gestión
	Rendición de encargos y justificaciones	Análisis de casos: rendición de encargos y justificaciones
Supervisa el buen manejo y empleo de recursos materiales y humanos asignados a la unidad territorial, con responsabilidad	Normativa del patrimonio de bienes y Servicios	Ética del servidor público
	Normativa de recursos humanos	Recursos Humanos de las UT: Contrataciones directas/control del personal/beneficios del personal
Ejecuta acciones de capacitación y monitoreo a los equipos del PNCM y comités de gestión, con disposición y eficiencia	Metodología de capacitación de adultos	Dinámicas y recursos metodológicos para el desarrollo de aprendizajes de los actores comunales





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

## ➤ Técnico Informáticos

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Registra información otorgada por el acompañante técnico en el sistema de información del PNCM garantizando la obtención de reportes para la adecuada toma de decisiones, siendo proactivo y organizado.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Actualización en el manejo informático de acuerdo a los requerimientos del componente de seguimiento.
	Uso del sistema/ base de datos utilizada en el PNCM en cada uno de sus Servicios.	Estrategia para el trabajo en equipo: organización/condiciones/ interacción proactiva
	Instrumentos: fichas aplicadas para el registro de información de cada uno de los Servicios	Análisis de los instrumentos/ sistema/ archivos y propuestas de solución
Vela por el cuidado y confiabilidad de la información registrada periódicamente en su base de datos, demostrando compromiso y responsabilidad	Gestión de la información: proceso y responsabilidades Manejo de los aplicativos del PNCM.	Análisis de la confiabilidad de la información y alertas
		Ética del servidor público
Brinda soporte técnico a los equipos y brinda las alertas para conservar su buen estado de manera oportuna y con sentido de responsabilidad.	Metodología de capacitación de adultos	Capacitación en redes y mantenimiento básico de equipos

## ➤ Formadores

Capacidades Específicas	Contenidos		
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1	Capacitación Continua 2
Facilita procesos de capacitación dirigidas a acompañantes técnicos de acuerdo al Plan de Capacitación por competencias contextualizado al ámbito de intervención, aplicando metodología activa y demostrando responsabilidad y compromiso en todo el proceso.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques priorizados (género, discapacidad, interculturalidad)/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Condiciones favorables para la construcción de aprendizajes: niños y adultos Sistema de la calidad	Plan de capacitación: evaluación anual de las trayectorias de aprendizaje y planificación de la trayectoria de aprendizajes anual en el marco de la matriz de necesidades de los equipos y actores comunales de las UT.
	Rol del Formador y normativa del componente de Capacitación: lineamientos/Red de Capacitación/ejes/ procedimientos y acciones	Estrategias e instrumentos para el desarrollo de las acciones de capacitación: talleres/jornadas de reforzamiento/ asistencia técnica	Recursos metodológicos para el desarrollo de las acciones de capacitación
	Metodología de	Recursos metodológicos	Elaboración de





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

	capacitación de adultos en poblaciones vulnerables, focalizadas por el PNCM	para trabajo con niños que realizan las madres cuidadoras y facilitadores en el marco del PNCM y del contexto cultural.	materiales para el trabajo con niños que realizan las madres cuidadoras y facilitadores en el marco del PNCM
Adecua con responsabilidad, procesos, instrumentos y estrategias de los Servicios para que los acompañantes técnicos puedan aplicarlos con pertinencia en el marco de los Servicios del PNCM y enfoques.	Servicio de Cuidado Diurno: estrategias /rol de la madre cuidadora/rol del acompañante técnico/cogestión y vigilancia comunitaria	Salud: estrategias para la atención de urgencias y emergencias en ambos Servicios. Primeros auxilios Estrategia Acompañamiento Familiar para la prevención y reducción de anemia y DCI	ESDI: instrumento/aplicación/ seguimiento/análisis de resultados Seguimiento a la implementación de las prácticas priorizadas
	Prácticas de cuidado y aprendizaje en los Servicios del PNCM	Nutrición infantil: alimentos para la prevención d la anemia y la desnutrición.	Estrategias para el trabajo con niñas y niños con discapacidad en el PNCM
	Servicio de Acompañamiento a Familias: estrategias/ rol del facilitador/rol del acompañante técnico/ cogestión y vigilancia comunitaria.	Gestante, púérpera y recién nacido: estrategia/ recursos/momentos de la visita/seguimiento	El juego y el desarrollo infantil
Evalúa el proceso de construcción de aprendizajes previsto en el Plan de Capacitación a acompañantes técnicos en el marco de una evaluación por competencias, demostrando compromiso y responsabilidad.	Gestión de la información; instrumentos, registro, reporte de cada uno de los Servicios	Análisis de la información registrada para la toma de decisiones de la jefatura y especialistas	Evaluación de desempeño: reportes a jefatura a partir de los resultados de la asistencia técnica en campo.
		Análisis de los resultados de la evaluación de logros de aprendizaje y reporte para la toma de decisiones.	Registro de información en el sistema
		Formatos para la elaboración de informes y documentos	Herramientas para la sistematización de experiencias significativas en los procesos de capacitación

Handwritten mark





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

➤ **Especialistas de Trabajo con Familias**

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Sustenta las prácticas de cuidado y aprendizaje en el marco del desarrollo y atención integral de niñas y niños menores de 36 meses, respetando el contexto en que se desenvuelven, así como las estrategias de cada uno de los Servicios y demostrando sus habilidades comunicativas con objetividad y responsabilidad	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Monitoreo y seguimiento a las prácticas de cuidado y aprendizaje en los Servicios: SCD/SAF
	Rol del especialista de Trabajo con Familias: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones/ instrumentos para el seguimiento	Análisis de la información reportada sobre las prácticas de cuidado y aprendizaje.
	7 Resultados DIT Intervenciones efectivas con familias Prácticas de cuidado y aprendizaje en las acciones desarrolladas en los Servicios: SCD y SAF	Prácticas priorizadas para el trabajo con familias en el marco de la prevención de la anemia y desnutrición
Explica los criterios a tomar en cuenta para aplicar las estrategias de trabajo con la familia teniendo en cuenta sus características socio cultural en el contexto local en el que se desenvuelven para contextualizar de acuerdo a cada uno de los Servicios con pertinencia.	Estrategia de Trabajo con Familias en el servicio de Acompañamiento a Familias para la promoción y fortalecimiento de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje: visitas a las familias/sesiones de socialización/planificación/ rol del facilitador	Estrategias para la promoción y participación de las familias en las acciones planificadas por los Servicios del PNCM; Participación de las familias en los momentos de cuidado y juego del servicio de Cuidado Diurno y en las sesiones de socialización del servicio de Acompañamiento a Familias.
	Estrategias y actividades para la promoción y fortalecimiento de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje en familias del SCD : Rol de los la Guía de Familia en la promoción y fortalecimiento de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje en la familia, / articulación intersectorial Monitoreo y Asistencia técnica para la promoción y fortaleciendo de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje en la familia.	Estrategia para fortalecer la secuencia metodológica del momento "Vida en familia"
Brinda asistencia técnica al acompañante técnico en el marco de la promoción y fortalecimiento de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje en la familia	Rol del facilitador/madres cuidadoras/Madres Guías en la promoción y fortalecimiento de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje en la familia	





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"**

Orienta y realiza el seguimiento a las prácticas de cuidado en las familias de niñas y niños en riesgo nutricional y gestantes de manera oportuna.	Procesos para el desarrollo de la asistencia técnica del especialista a los acompañantes técnicos en el marco de la propuesta pedagógica.	Estrategias para la promoción de condiciones favorables para el desarrollo del niño: Promoción del control CRED oportuno/DNI/SIS/ mensajes claves
	Instrumentos de monitoreo y evaluación de prácticas de cuidado saludable y aprendizaje	
	Situaciones que afectan el desarrollo de niñas y niños e importancia de la sensibilización a las familias/ Situación de riesgo y vulnerabilidad de la mujer/niño en contextos rurales.	Estrategias para la prevención frente a situaciones de riesgo y compromiso de las familias: consumo de MMN/vacunas/control de niño sano y otros
Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	Estrategias y metodologías para la capacitación de adultos.	Desarrollo de habilidades para el diálogo intercultural: desarrollo de competencias comunicativas.
	Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	

**➤ Especialistas de Gestión Comunitaria**

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Sustenta las estrategias de cogestión del servicio, la incidencia pública y la vigilancia comunitaria a fin de contribuir en la sostenibilidad y el éxito de los Servicios del PNCM demostrando iniciativa, responsabilidad, compromiso y disposición	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Vigilancia comunitaria de la calidad del servicio en el marco del modelo de cogestión, de los enfoques de género, discapacidad e interculturalidad.
	Rol del especialista de Gestión Comunitaria: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones/ instrumentos para el seguimiento de las acciones de los actores comunales en ambos Servicios.	Prestación de Servicios de calidad; Vigencia de convenios de los CG/ Metas pertinentes Saneamiento de locales. Proceso y seguimiento
	Modelo de cogestión: focalización/constitución y rol del comité de gestión y de los consejos de vigilancia	Voluntariado social y calidad del servicio en cada uno de los Servicios del PNCM
Analiza situaciones que se presentan en el desarrollo de los	Derechos de niñas y niños: desarrollo infantil temprano/condiciones favorables para su desarrollo	Estrategias para la incidencia pública, la movilización social y la





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Servicios y la problemática de la primera infancia en cada comunidad, orientando acciones para la presentación de propuestas, demostrando iniciativa y disposición.		articulación pública y privada
	Prestación de Servicios: metas/ vigilancia comunitaria del servicio y del desarrollo del niño, el marco del modelo de cogestión, de los enfoques de género, discapacidad e intercultural.	Análisis de los resultados del seguimiento de las situaciones en los Servicios.
Comunica con eficacia y asertividad, mensajes que permitan la cogestión de los Servicios del PNCM y la participación de la comunidad, respetando el contexto en el que se desenvuelve.	Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	Ética del servidor público y compromiso de la comunidad con el desarrollo infantil. Estrategias para la resolución de conflictos sociales y la promoción de la comunicación asertiva y el buen trato.
Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	Estrategias y metodologías para la capacitación de adultos.	Desarrollo de habilidades para el diálogo intercultural; desarrollo de competencias comunicativas.
	Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	Mapeo de actores y resolución de conflictos

➤ **Especialistas de Salud**

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Explica las estrategias para la vigilancia y protección de la salud física, mental y socio-afectiva de las niñas y los niños usuarios del PNCM.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas.	Estrategias para la articulación con instituciones para el desarrollo de acciones que favorezcan un entorno saludable.
	Rol del especialista de Salud: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones/ instrumentos para el seguimiento de las acciones de salud en los dos Servicios.	Atención de urgencias y primeros auxilios.
Sustenta las prácticas saludables y las condiciones para que en los Servicios del Programa se brinden ambientes seguros y saludables, que disminuyan el riesgo de accidentes o enfermedades prevenibles con sentido de	Espacios seguros y saludables: medidas de salubridad y seguridad en los Servicios de Cuidado Diurno y en los hogares de las niñas y niños usuarios del PNCM	Estilos de vida saludables: hábitos, comportamientos y prácticas relacionadas al bienestar, físico, mental y social de las familias, niñas y niños menores de tres años. Medidas de Seguridad dentro y fuera de los Centros de Cuidado







PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

responsabilidad.		Diurno
	Análisis de los criterios para la Certificación de los actores comunales	Promoción de prácticas saludables priorizadas del cuidado infantil: lavado de manos, lactancia materna, uso y consumo de agua segura, consumo de micronutrientes, alimentación complementaria.
Brinda información oportuna a los acompañantes técnicos para prevenir y, detectar oportunamente aquellas situaciones que pongan en riesgo la salud e integridad de niñas, niños y gestantes; así como brindar la atención inicial y derivar a la entidad correspondiente para su atención.	Seguimiento a la red y línea de emergencia gratuita del PNCM.	Estrategias para la asistencia técnica a los acompañantes técnicos y actores comunales en los procedimientos para la promoción y realización de prácticas saludables priorizadas, en los Servicios que brinda el PNCM.
	Herramientas para el seguimiento de las acciones de salud.	Promoción del buen trato en todos los espacios/ detección y derivación de situaciones que afecten el bienestar de los niños y sus familias.
Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	Estrategias y metodologías para la capacitación de adultos. Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	Desarrollo de habilidades para el diálogo intercultural: desarrollo de competencias comunicativas.

> **Especialistas en Nutrición**

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Promueve estrategias que contribuyen con un estado nutricional favorable para un óptimo crecimiento y desarrollo de las niñas y niños demostrando respeto, responsabilidad y compromiso.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas  Rol del especialista en Nutrición: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones/ instrumentos para el seguimiento de las acciones de salud en los dos Servicios.	Seguimiento y análisis de la información sobre el estado nutricional de niñas y niños usuarios del PNCM  Estrategias para la asistencia técnica de la atención alimentaria.





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

	Alimentación con calidad sanitaria, nutricional y sensorial con pertinencia cultural.	Preparación de raciones con calidad sanitaria, nutricional y sensorial: actualización de recetas para la alimentación de niñas y niños menores de tres años.
	Registro y selección de proveedores para la atención alimentaria (requisitos administrativos y sanitarios)	Estrategias para la atención alimentaria diferenciada para niñas y niños con problemas nutricionales y necesidades especiales en el SCD
	Socias de cocina: rol/organización/ uso de instrumentos	Estrategias para el fortalecimiento de la calidad de la atención alimentaria : cocina/ socias de cocina/ almacenes
	Almacenamiento: rol del almacenero/ registro de alimentos perecibles y no perecibles/ área de cuarentena/ seguridad alimentaria	Promoción de prácticas saludables priorizadas del cuidado infantil: lavado de manos, lactancia materna, uso y consumo de agua segura, consumo de micronutrientes, alimentación complementaria.
Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	Estrategias y metodologías para la capacitación de adultos. Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	Desarrollo de habilidades para el diálogo intercultural; desarrollo de competencias comunicativas.

➤ **Especialistas en Desarrollo Infantil**

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua
Sustenta la propuesta pedagógica del programa que permite generar condiciones y promover experiencias de aprendizaje con iniciativa, creatividad y pertinencia cultural.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Proceso de Planificación de experiencias de aprendizaje y secuencia metodológica de las experiencias
	Rol del especialista en Desarrollo Infantil: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones	Estrategias para el trabajo con niñas y niños con discapacidad en el PNCM: atención/evaluación de su desarrollo
	Condiciones para el	Sesiones de socialización: juego





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

	aprendizaje de niñas y niños usuarios de ambos Servicios del PNCM; organización de espacios/materiales y otros. Intervenciones efectivas: Organización del espacio para el juego libre y desarrollo motor, Promoción del desarrollo motor	libre																		
	Importancia del juego en los Servicios. Intervención efectiva: Promoción del juego libre	<p>Momentos de cuidado y juego : Jugando aprendo/Cuéntame un cuento/narraciones dialogadas (SAF).</p> <p>Momentos de Cuidado en SCD:</p> <table border="1"> <tr> <td>Bebés y Gateadores</td> <td>Caminantes y exploradores</td> </tr> <tr> <td>Bienvenida y recibimiento</td> <td>Bienvenida y recibimiento</td> </tr> <tr> <td>Alimentación</td> <td>Reuniones</td> </tr> <tr> <td>Aseo e higiene</td> <td>Alimentación</td> </tr> <tr> <td>Experiencias de aprendizaje planificada</td> <td>Aseo e higiene</td> </tr> <tr> <td>Juego libre</td> <td>Experiencias de aprendizaje planificada ( se Juego libre</td> </tr> <tr> <td>Cuéntame un cuento</td> <td>Cuéntame un cuento</td> </tr> <tr> <td>Descanso</td> <td>Descanso</td> </tr> <tr> <td>salida</td> <td>Salida</td> </tr> </table> <p>Promoción y fortalecimiento de las prácticas en los momentos de cuidado y juego en SCD</p>	Bebés y Gateadores	Caminantes y exploradores	Bienvenida y recibimiento	Bienvenida y recibimiento	Alimentación	Reuniones	Aseo e higiene	Alimentación	Experiencias de aprendizaje planificada	Aseo e higiene	Juego libre	Experiencias de aprendizaje planificada ( se Juego libre	Cuéntame un cuento	Cuéntame un cuento	Descanso	Descanso	salida	Salida
Bebés y Gateadores	Caminantes y exploradores																			
Bienvenida y recibimiento	Bienvenida y recibimiento																			
Alimentación	Reuniones																			
Aseo e higiene	Alimentación																			
Experiencias de aprendizaje planificada	Aseo e higiene																			
Juego libre	Experiencias de aprendizaje planificada ( se Juego libre																			
Cuéntame un cuento	Cuéntame un cuento																			
Descanso	Descanso																			
salida	Salida																			
	Desarrollo de la lengua materna	<p>Intervenciones efectivas de prácticas de aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Narraciones dialogadas</li> <li>2. Sensibilidad parental (Apego)</li> <li>3. Interacción adulto niño</li> <li>4. Regulación de emociones y comportamientos</li> </ol>																		
Brinda asistencia técnica al acompañante técnico en el marco de la propuesta pedagógica de manera oportuna y objetiva.	<p>Rol del facilitador/madres cuidadoras y su interacción con las niñas y niños usuarios del programa.</p> <p>Procesos para el desarrollo de la asistencia técnica del especialista a los acompañantes técnicos en el marco de la propuesta pedagógica.</p>	Análisis de la información registrada para la toma de decisiones de la jefatura y especialistas.																		
Gestiona la información relacionada al seguimiento	Instrumentos para el seguimiento de las acciones	ESDI: instrumento/aplicación/seguimiento/análisis de																		





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

del desarrollo del niño con la Escala de Desarrollo Infantil - ESDI	del desarrollo infantil temprano en los dos Servicios. Procesos para la gestión de la información	resultados Herramientas para la sistematización de experiencias exitosas s relacionadas al desarrollo infantil temprano en los Servicios del programa.
Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	Estrategias y metodologías para la capacitación de adultos.	Desarrollo de habilidades para el diálogo intercultural; desarrollo de competencias comunicativas.
	Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	

## ➤ Acompañantes Técnicos de Servicio de Cuidado Diurno

Capacidades Específicas	Contenidos		
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1	Capacitación Continua 2
Orienta técnicamente las actividades relacionadas a la atención integral que realiza la madre cuidadora, fortaleciendo lazos de empatía, confidencialidad y compromiso en los espacios de reflexión planificados.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas	Vigilancia comunal y las estrategias para la promoción de condiciones favorables para el desarrollo del niño: Promoción del control CRED oportuno/DNI/SIS/ mensajes claves	Desarrollo comunicativo; Narraciones dialogadas.  Desarrollo cognitivo; Juego libre, espacios y materiales.  Desarrollo motor: grueso y fino.
	Rol del acompañante técnico SCD: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones	Alimentación con calidad sanitaria, nutricional y sensorial con pertinencia cultural.	Estrategias para la atención alimentaria diferenciada para niñas y niños con problemas nutricionales y necesidades especiales en el SCD
	Actores comunales: Rol de las madres cuidadoras/madres guías/guías de familia/ miembros de CG y CV./certificación de salud física y	Espacios seguros y saludables: medidas de salubridad y seguridad en los Servicios de Cuidado Diurno del PNCM	Atención de urgencias y primeros auxilios.





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

	mental		
	Sistema de emergencias del PNCM: red de emergencia/línea gratuita de emergencia	Elaboración de recursos comunicacionales para el uso de la Red y línea de emergencias	
	Condiciones para el aprendizaje de niñas y niños usuarios del SCD del PNCM: organización de espacios/materiales/medidas de seguridad y salubridad u otros	Estrategias para el trabajo con niñas y niños con discapacidad en el PNCM: atención/evaluación de su desarrollo con la ESDI	Promoción del buen trato en todos los espacios/ detección y derivación de situaciones que afecten el bienestar de los niños y sus familias.

## ➤ Acompañantes Técnicos de Servicio de Acompañamiento a Familias

Capacidades Específicas	Contenidos		
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1	Capacitación Continua 2
Orienta técnicamente las actividades relacionadas a la atención integral que realiza la madre cuidadora/facilitadora, fortaleciendo lazos de empatía, confidencialidad y compromiso en los espacios de reflexión planificados.	Enfoques y Normativa del Programa: Enfoques/ Marco legal/ lineamientos/ directivas administrativas 7 Resultados DIT Intervenciones efectivas con familias	Vigilancia comunal y las estrategias para la promoción de condiciones favorables para el desarrollo del niño: Promoción del control CRED oportuno/DNI/SIS/ mensajes claves	Desarrollo comunicativo: Narraciones dialogadas. Desarrollo cognitivo: Juego libre, espacios y materiales. Desarrollo motor: grueso y fino.
	Rol del acompañante técnico SAF: lineamientos de los Servicios/procedimientos/acciones	Seguimiento a la información sobre el estado nutricional de niñas y niños usuarios del servicio.	Promoción de prácticas saludables en los hogares y la comunidad.
	Actores comunales: Rol de facilitadores/ miembros de CG y CV.	Promoción de espacios seguros y saludables: en los hogares como medidas de prevención ante situaciones de riesgo físico y mental.	Atención de urgencias y primeros auxilios.
	Situación de riesgo y vulnerabilidad de la mujer/niño en contextos rurales. Condiciones para el aprendizaje de las familias y niños usuarios del SAF del PNCM:	Estrategias para el trabajo con niñas y niños con discapacidad en el PNCM: atención/evaluación de su desarrollo con la escala ESDI	Promoción del buen trato en todos los espacios/ detección y derivación de situaciones que afecten el bienestar de los niños y sus familias.





## "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

	organización de espacio de juego/materiales/medidas de seguridad y salubridad u otros			
Realiza el seguimiento a la implementación de prácticas de cuidado y aprendizaje de las familias y niños usuarios con objetividad y oportunamente.	Proceso de Planificación de experiencias de aprendizaje y secuencia metodológica de las experiencias	Desarrollo de niñas y niños menores de tres años: dimensiones y sub-dimensiones del desarrollo	Registro de información objetiva de las acciones relacionadas en el servicio	
	Momentos de la visita al hogar/rol del AT y del facilitador			
	Prácticas de cuidado y aprendizaje para el fortalecimiento de las familias	ESDI: instrumento/aplicación/ seguimiento/análisis de resultados		Promoción de la vigilancia comunitaria y seguimiento al desarrollo del niño de la comunidad
	Modelo de cogestión y la atención integral	Instrumentos para el seguimiento al desarrollo integral de las niñas y niños usuarios del servicio Cuidado Diurno.		
Ejecuta con creatividad y responsabilidad acciones de capacitación para reforzar en las madres cuidadoras y familias las prácticas de cuidado del niño, actividades de juego y aprendizaje que se realizan en el servicio de Cuidado Diurno, evaluando logros, dificultades y potenciando el compromiso y la responsabilidad	Metodología para la capacitación de adultos	Recursos metodológicos para trabajo con niños que realizan las actividades en el marco del PNCM	Elaboración de recursos didácticos (materiales) para el trabajo con niños que realizan las actividades en el marco del PNCM	
Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	Desarrollo de habilidades para el diálogo intercultural: desarrollo de competencias comunicativas.	Trabajo en equipo: reflexión sobre las actitudes y comportamientos para con el otro en el trabajo cotidiano; desarrollo de la empatía y asertividad, sinergia y trabajo en equipo.	Resuelve situaciones cotidianas, conflictos y diferencias de opinión escuchando con atención y expresando en forma proactiva y asertiva considerando las diversas experiencias, cultura, pensamientos y sentimientos de las personas con quienes interactúa.	





## ➤ MIEMBROS DE COMITÉ DE GESTIÓN Y CONSEJO DE VIGILANCIA SCD

Capacidades Específicas	Contenidos	
	Capacitación Inicial	Capacitación Continua 1
Administra con cautela y responsabilidad los recursos financieros y materiales asignados para la gestión del SAF en la UT correspondiente, en el marco de sus objetivos y convenio suscrito	Rol del CG y CV:	Liderazgo e interacción comunal; articulación con instituciones para el desarrollo de acciones que favorezcan un entorno saludable
	Modelo de cogestión	Servicios de calidad: vigilancia comunal/documentación confiable y oportuna/situación de los niños de su comunidad
	Manejo de formatos: requerimientos y justificaciones	Organización de documentación; convenios/ Libro caja y otros
Interactúa entre actores comunales a través de la comunicación eficaz, respetando las opiniones y teniendo en cuenta el factor intercultural.	Vigilancia comunitaria y la situación de niñas y niños de su comunidad	Calendario comunal y dialogo intercultural

## c) Metodología para el desarrollo de las acciones de capacitación

La metodología de las acciones de capacitación considera el proceso dinámico de Acción – Reflexión – Acción, es decir se parte de la práctica y de la experiencia cotidiana del actor para reflexionar y ampliar los aprendizajes y de esa manera se regresa a la práctica para fortalecer su desempeño y transformar su realidad.

La metodología que se aplica en las diversas actividades de capacitación considera cuatro factores fundamentales del aprendizaje adulto a tomar en cuenta:

- Características del que aprende: características personales y rasgos culturales de los que aprenden (edad, género, profesión, nivel de instrucción, motivaciones, costumbres, lengua, estilos y formas de aprender, entre otros).
- Condiciones para el aprendizaje: se trabaja en un ambiente propicio para aprender y potenciar dicho proceso: lugar, materiales, horarios u otros. Tanto el contexto físico como la organización del tiempo influyen de manera fundamental en la motivación, atención y concentración de los participantes para la construcción de sus aprendizajes.
- El facilitador/promotor de aprendizajes: el capacitador crea un clima de respeto y confianza: se valora y considera los saberes previos de los participantes, se promueve la capacidad de observación y escucha activa, se promueve a través de preguntas la reflexión y el análisis, se brinda información pertinente, actualizada y oportuna. Además, se utiliza técnicas y dinámicas participativas, se promueve procesos de evaluación, de acuerdos y compromisos.
- Las situaciones de aprendizaje: para los talleres, jornadas de interaprendizaje o visitas de asistencia técnica en campo, el capacitador diseña situaciones o sesiones de aprendizajes siguiendo una secuencia metodológica basada en el





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

proceso de aprendizaje del adulto y en las características de los participantes. Las situaciones de aprendizaje cuentan con recursos y materiales contextualizados de acuerdo a cada grupo y a los contenidos que se desarrollan.

d) Instrumento del formador para el seguimiento a talleres de acciones de capacitación de ambos Servicios:

FICHA DE SEGUIMIENTO A ACCIONES DE CAPACITACION		
<b>Unidad Territorial</b>	<input type="text"/>	
<b>Taller</b>	<input type="text"/>	
<b>N° de Participantes</b>	<input type="text"/>	<b>Fecha:</b> <input type="text"/>
ASPECTOS A OBSERVAR		
CONDICIONES FISICAS/LOGISTICAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD		
1	Los ambientes presentan condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad.	SI NO
2	El local cuenta con mobiliario y equipos suficientes para la cantidad de personas convocadas.	SI NO
3	Cuenta con los materiales considerados para la realización de las sesiones del taller oportunamente.	SI NO
4	Cuenta con las sesiones y documentos necesarios para el desarrollo del taller	SI NO
METODOLOGIA		
5	El facilitador realiza actividades para recoger los saberes previos de los participantes al iniciar la sesión o al introducirse a un tema nuevo	SI NO
6	El Facilitador demuestra manejo del tema a desarrollar (conocimiento)	SI NO
7	El Facilitador realiza la sesión a través de una metodología activa, participativa y vivencial usando recursos adicionales para el logro de aprendizajes	SI NO
8	El Facilitador promueve la participación con trato cordial y horizontal según el contexto	SI NO
9	Los participantes demuestran atención al desarrollo de la sesión (escuchan a sus compañeros, al Facilitador y observan)	SI NO
10	El facilitador utiliza dinámicas que permite reforzar las ideas fuerza de manera participativa	SI NO
<b>Nombres y Apellidos:</b> _____		<b>Firma</b>
<b>Cargo:</b> _____		







PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**DEFINICIONES OPERACIONALES**

INDICADORES	ORIENTACIONES
<b>CONDICIONES FISICAS/LOGISTICAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD</b>	
1 Los ambientes presentan condiciones adecuadas para el desarrollo de la actividad.	Considera ambientes amplios, limpios, iluminados, sin distractores, ventilados. Cuenta con Servicios higiénicos e insumos necesarios.
2 El local cuenta con mobiliario y equipos suficientes para la cantidad de personas convocadas.	Considera mobiliario en buen estado y la cantidad necesaria. Equipos necesarios (opcional)
3 Cuenta con los materiales considerados para la realización de las sesiones del taller oportunamente.	Considera material suficiente para los participantes y pertinente para el desarrollo de las sesiones. La información es clara y precisa.
4 Cuenta con las sesiones y documentos necesarios para el desarrollo del taller	Considera sesiones contextualizadas y formatos de asistencia, materiales, refrigerios, movilidad, evaluación (opcional)
<b>METODOLOGIA</b>	
5 El facilitador realiza actividades para recoger los saberes previos de los participantes al iniciar la sesión o al introducirse a un tema nuevo	El facilitador recoge oportunamente saberes a través de técnicas y dinámicas pertinentes y relacionadas al objetivo de la sesión.
6 El Facilitador demuestra manejo del tema del tema a desarrollar (conocimiento)	El facilitador expone con claridad, responde adecuadamente y con pertinencia.
7 El Facilitador realiza la sesión a través de una metodología activa, participativa y vivencial usando recursos adicionales para el logro de aprendizajes	Relaciona los aprendizajes con sus acciones cotidianas, utilizando materiales (fotos, videos, casos, cartillas, audios u otros) contextualizados.
8 El Facilitador promueve la participación con trato cordial y horizontal según el contexto	El facilitador mantiene una actitud empática y de escucha activa, propiciando un espacio de confianza y apertura.
9 Los participantes demuestran atención al desarrollo de la sesión (escuchan a sus compañeros, al Facilitador y observan)	Los participantes, observan, preguntan y muestran interés durante el desarrollo de la sesión.
10 El facilitador utiliza dinámicas que permite reforzar las ideas fuerza de manera participativa	El facilitador realiza el proceso de retroalimentación de los saberes.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**e) Instrumento para asistencia técnica del formador en acciones del SAF/SCD**

**FICHA DE ASISTENCIA TÉCNICA**

Unidad Territorial

Comité de Gestión

Nombre del AT

Cód Madre Cuidadora/ Facilitador (a)

Nombres y Apellidos de Madre Cuidadora/ Facilitador(a)

Cód Local/Hogar

Nombre del Local

**I. CONDICIONES ADECUADAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES**

**1.1 ESPACIOS SEGUROS / MATERIALES**

1.1.1 El AT verifica y orienta sobre la organización de los espacios en el local / Hogar

SI	NO
----	----

1.1.2 El ambiente donde se desarrolla las actividades con el niño se encuentra libre de riesgos físicos

SI	NO
----	----

1.1.3 El AT verifica los materiales para la realización de las actividades planificadas durante el día (rutina, recursos para la experiencia de aprendizaje de acuerdo a la edad del grupo etario)

**1.2 DOCUMENTACION**

1.2.1 El AT verifica que la Madre Cuidadora/Facilitador(a) cuente con los documentos o formatos ACTUALIZADOS requeridos por el programa

SI	NO
----	----

1.2.2 El AT verifica que la Madre Cuidadora/Facilitador(a) cuente con el diseño de sesiones planificada plan de experiencias de aprendizaje

SI	NO
----	----

**II. COMPETENCIAS**

**2.1 SABER**

2.1.1. El AT durante el desarrollo de sus actividades brinda orientaciones técnicas en relación a la Atención Integral con confianza y seguridad.

Salud	Nutrición	Aprendizaje	Familia	Espacios





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

2.1.2. El AT realiza el modelamiento de algunas actividades de acuerdo a los lineamientos cuando es necesario

SI NO

2.2 HACER

2.2.1. El AT utiliza la lengua materna de la Madre Cuidadora/Facilitador(a), así como un lenguaje sencillo y claro para comunicarse

SI NO

2.2.2. El AT usa recursos prácticos para brindar orientación técnica en relación a la atención integral a la Madre Cuidadora/Facilitador(a)

SI NO

2.3 SER

2.3.1. El AT observa y resalta la interacción entre la Madre Cuidadora-niño / Facilitador-Cuidador Principal-Niño

SI NO

2.3.2. El AT respeta las prácticas culturales de la Madre Cuidadora/Facilitador(a)

SI NO

2.3.3 El AT se comunica asertiva y afectivamente con la Madre Cuidadora / Facilitador(a)

S

III. RETROALIMENTACION

3.1. El AT propicia un espacio reflexivo con la Madre Cuidadora/Facilitador(a)

SI NO

3.2 El AT brinda un nuevo saber o refuerza contenido según las situaciones identificadas durante la actividad

SI NO

3.3 El AT promueve y genera las condiciones para que la Madre Cuidadora/Facilitador(a) asuma responsablemente sus compromisos

SI NO

3.4. El AT explica la necesidad e importancia de las interacciones entre los niños y con la MC

SI NO

IV. OBSERVACIONES/RECOMENDACIONES

Two horizontal lines for notes.

V. RESPONSABLE

Nombres y firma del Formador(a)

Nombres y firma del Acompañante Técnico

Empty box for signature of the technical accompanier.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión SocialViceministerio  
de Prestaciones SocialesPrograma Nacional  
Cuna Más

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**DEFINICIONES OPERACIONALES**

INDICADORES	ORIENTACIONES
<b>I. CONDICIONES ADECUADAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES</b>	El ítem, considera las acciones previas al desarrollo del proceso de observación a la acción del acompañante técnico
<b>1.1 ESPACIOS SEGUROS / MATERIALES</b>	Se observa las condiciones del espacio donde se desarrolla la acción
1.1.1 El AT verifica la organización de los espacios en el local / Hogar	Considerar las condiciones adecuadas del espacio físico y según contexto cultural, el área de juego limpia y organizada
1.1.2 El ambiente donde se desarrolla las actividades con el niño se encuentra libre de riesgos físicos	Considerar la verificación de la seguridad de acuerdo a los lineamientos del PNCM; espacio, acondicionamiento libre de peligros para el niño(a); repisas seguras/espejos o vidrios protegidos/sistema eléctrico seguro/sustancias calientes alejadas de los niños.
1.1.3 El AT verifica los materiales para la realización de las actividades planificadas durante el día (rutina, recursos para la experiencia de aprendizaje de acuerdo a la edad del grupo etario)	Considerar la verificación de que los materiales se encuentren en el espacio correspondiente, de acuerdo al momento educativo o la experiencia planificada así como los recursos a utilizar.
<b>1.2 DOCUMENTACION</b>	Se revisa los documentos requeridos de acuerdo al servicio
1.2.1 El AT verifica que la madre cuidadora/Facilitador(a) cuente con los documentos o formatos ACTUALIZADOS requeridos por el programa	SCD: Ficha9/documentos del niño/cronograma de organización de MC/panel informativo/cuaderno de ocurrencias/aviso importante SAF: fichas 5 y 6/relación y mapeo de familias/cronograma
1.2.2 El AT verifica que la madre cuidadora/Facilitador(a) cuente con el diseño de sesiones planificadas y plan de experiencias de aprendizaje	SCD: cuaderno de registro/cronograma/Plan de experiencias de aprendizaje SAF: matriz de planificación/cartillas/materiales
<b>II. COMPETENCIAS</b>	El ítem, considera las acciones durante el desarrollo del proceso de observación a la acción del acompañante técnico
<b>2.1 SABER</b>	Relacionada al manejo de contenidos/información actualizada
2.1.1. El AT durante el desarrollo de sus actividades brinda orientaciones técnicas en relación a la Atención Integral con confianza y seguridad	Considerar orientación con conocimientos basados en los lineamientos y contenidos prioritarios que debe manejar el AT, demostrando dominio en el tema.
2.1.2. El AT realiza el modelamiento de algunas actividades de acuerdo a los lineamientos cuando es necesario	Considerar la orientación práctica basada en los lineamientos, de acuerdo a la necesidad.
<b>2.2 HACER</b>	Relacionada a la habilidad para escuchar y comunicar propiciando la participación del actor comunal y respetando su contexto cultural
2.2.1. El AT utiliza la lengua materna de la Madre Cuidadora/Facilitador(a), así como un lenguaje sencillo y claro	Considerar la comunicación del AT con MC/Fac, demostrando escucha activa y respuesta con empatía.
2.2.2. El AT usa recursos prácticos para brindar orientación técnica en relación a la atención integral a la Madre Cuidadora/Facilitador(a)	Considerar la orientación con ejemplos y casos sencillos y prácticos, modelando algunas acciones de los momentos de cuidado y juego con MC o Facilitadores.
<b>2.3 SER</b>	Relacionada a la actitud de respeto, buen trato



**"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"**

2.3.1. El AT observa y resalta la interacción entre la Madre Cuidadora-niño / Facilitador-Cuidador Principal-Niño	Considerar una actitud observadora, resaltando y propiciando interacciones con mensajes sencillos
2.3.2. El AT respeta las prácticas culturales de la Madre Cuidadora/Facilitador(a)	Considerar el respeto por la opinión de la MC/Fac. y su capacidad organizativa
2.3.3 El AT se comunica asertiva y afectivamente con la Madre Cuidadora / Facilitador(a)	Considerar muestras de atención y respuesta a las necesidades de la MC/FAC.
<b>III. RETROALIMENTACION</b>	El ítem considera las acciones posteriores a la observación de la acción del acompañante técnico
3.1. El AT propicia un espacio reflexivo con la Madre Cuidadora/Facilitador(a)	Considerar la promoción del análisis y reflexión de lo observado a través de registros (fotos, videos u otros) y el dialogo evidenciando fortalezas y aspectos a mejorar.
3.2 Se observa que el AT brinda un nuevo saber o refuerza contenido según las situaciones identificadas durante la actividad	Considerar las orientaciones sobre nuevas ideas o reforzar contenidos de acuerdo a lo observado (idea-fuerza)
3.3 El AT promueve y genere condiciones para que la madre cuidadora/ Facilitador(a) asuma responsablemente sus compromisos	Considerar el establecimiento de acuerdos con MC/FAC y asunción de compromisos de acuerdo a la situación, registrando en el cuaderno de visita y de campo.
3.4. El AT explica la necesidad e importancia de las interacciones entre los niños y con la MC	Considerar la explicación de los beneficios de la interacciones en los Servicios

**VI. Evaluación de las acciones de capacitación****Evaluación de logros de aprendizajes**

La evaluación de logros de aprendizaje permite medir el proceso para la construcción de aprendizajes y el manejo de información requerida por el Programa, se trata de un registro personalizado y en un periodo anual, que va desde la evaluación inicial, evaluación de proceso hasta la evaluación final.

Se aplica durante el desarrollo de los talleres y se aplica a través de pruebas escritas de entrada y salida, y durante las jornadas de reforzamiento se aplica a través del desarrollo de tareas prácticas que pueden ser: lecturas, mapas conceptuales, trabajos prácticos u otros.

Los resultados de los logros de aprendizaje son compartidos por el equipo y permite planificar los procesos de retroalimentación de manera oportuna y pertinente.

**Evaluación de desempeño**

Desde el componente de capacitación se contribuye con el área de recursos humanos y los jefes de las Unidades Territoriales a través de la información relacionada al desempeño de los trabajadores de campo, la misma que se facilita al Jefe de la unidad territorial a través de los informes de asistencia técnica proporcionando un insumo para una toma de decisión oportuna, objetiva y pertinente, teniendo como fuente de verificación las fichas de asistencia técnica al trabajo desarrollado en campo por parte de los acompañantes técnicos.





**Encuesta de satisfacción del usuario**

Instrumento que se aplica al finalizar los talleres de capacitación y que permite contar con un instrumento de evaluación de la acción desarrollada.

**VII. CRONOGRAMA DE JORNADAS DE REFORZAMIENTO A LOS ACOMPAÑANTES TÉCNICOS EN LAS UT**

La Jornada de reforzamiento es una de las acciones de capacitación dirigidas a los acompañantes técnicos a cargo del formador, en corresponsabilidad con los especialistas de la unidad territorial, de acuerdo a sus competencias y necesidades de capacitación identificadas.

Los contenidos que se abordan son planteados de acuerdo a las necesidades identificadas en las salidas de asistencia técnica y monitoreo realizadas tanto por el equipo técnico de las Unidades Territoriales como por los especialistas de la sede central.

Desde la sede central se brinda la asistencia técnica para el desarrollo de los contenidos planteados a través de video conferencias previas a las jornadas con los equipos técnicos de las Unidades Territoriales, donde se brindan las pautas, insumos o diseño de sesiones a cargo de los Especialistas de la Sede Central.

La jornada de reforzamiento se ejecuta mensualmente en cada uno de los Servicios durante la primera semana y de manera coordinada para facilitar las condiciones requeridas para el proceso de aprendizaje del equipo técnico de campo.

El cronograma planificado es el siguiente:

Servicio	Cronograma										
	Fe br.	Marz .	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Agost.	Set.	Oct.	Nov.	Dic .
Cuidado Diurno	6-7	2-3	6-7	2-3	1-2	3-4-5	7-8-9	4-5-6	4-5-6	8-9-10	5-6-7
Acompañamiento a Familias	1-2-3	6-7-8	3-5	3-4-5	5-6-7	5-6-7	2-3-4	6-7-8	2-3-4	6-7-8	4-5-6

Las jornadas de reforzamiento se desarrollan de acuerdo al procedimiento establecido desde la unidad técnica de atención integral.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Cuna Más

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

**ANEXO N° 03**

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN**

Nombre del curso: .....

Fecha: ..... Hora: .....

Nombre del instructor o Proveedor: .....

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

4 = Total acuerdo    3 = De acuerdo    2 = en desacuerdo    1 = Total desacuerdo

**Resultado:** De 14 a 22 = Muy Malo                      De 23 a 30 = Malo                      De 31 a 39 = Regular  
 De 40 a 48 = Bueno                      De 49 a 56 = Muy Bueno

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	1 2 3 4
	c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El instructor generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
	e. El instructor evidenció dominio del tema	1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje	1 2 3 4
7. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
8. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		

9



