



Resolución Ministerial

Nº 285-2016-MIMP

Lima, 21 OCT. 2016

Vistos las Notas Nº 191-2016-MIMP/OGRH-ODTH y Nº 424-2016-MIMP-OGRH, el Informe Nº 050-2016-MIMP/OGRH-ODTH-evldv de la Oficina General de Recursos Humanos y la Nota Nº 122-2016-MIMP/DM del Despacho Ministerial del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP;

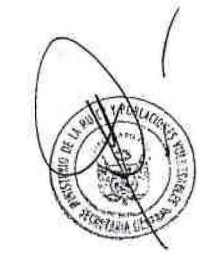
CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la citada Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, fortalecer y mejorar las capacidades para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, el artículo 9 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad, cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la misma que establece el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, el numeral 6.4. de la citada directiva referido al Ciclo del Proceso de Capacitación, señala que dicho proceso comprende tres etapas, entre ellas el de Planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; para lo cual establece cuatro fases, siendo una de ellas la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;





Que, según el numeral 6.4.1.1. del artículo 6 de la directiva mencionada, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por: i) El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; ii) El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; iii) El representante de la Alta Dirección que será el responsable de un órgano de línea desgnado por el Titular de la entidad y iv) El representante de los servidores civiles. Asimismo, la referida norma señala que la conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del Titular de la entidad; siendo que para el caso del representante de los servidores civiles, el mismo se determina por elección mediante votación secreta en cada entidad, por un periodo de 3 años;

Que, mediante las Notas de vistos la Dirección General de la Oficina General de Recursos Humanos y la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, remiten los documentos que sustentan la solicitud de oficializar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP;

Que, a través del Oficio N° 001-2016-MIMP/CE-CPC el Comité Electoral para elección de los/las representantes titular y suplente de los/las servidores/as civiles del MIMP, pone en conocimiento del Director General de la Oficina General de Recursos Humanos el resultado del proceso de elección que consta en el Acta de sesión N° 003 de fecha 14 de setiembre de 2016;

Que, asimismo, por Nota N° 122-2016-MIMP/DM el Despacho Ministerial comunica al Director de la Oficina General de Recurso Humanos que se ha designado como representante de la Alta Dirección ante dicho comité al Director General de la Dirección General de la Familia y la Comunidad; en ese sentido es necesario expedir el acto administrativo a efectos de oficializar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP;

Con las visaciones de la Oficina General de Recursos Humanos, de la Dirección General de la Familia y la Comunidad, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Secretaria General, del Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; en su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y sus modificatorias; en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba su Reglamento General y en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;





Resolución Ministerial

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros titulares:

- El/la Directora/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien lo/a presidirá.
- El/la Directora/a General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
- El/la Directora/a de la Dirección General de la Familia y la Comunidad, representante de la Alta Dirección.
- La Sra. Verónica de Lourdes Navarro Ñopo, representante titular de los/las servidores/as civiles del MIMP.

En el caso que alguno de los miembros titulares no pueda asistir a las reuniones convocadas por el Comité, se deberá comunicar por escrito al Despacho Ministerial el nombre de la persona que lo representará, siendo que para el caso de la representante de los/las servidores/as civiles, el suplente elegido por votación será quien la reemplazará.

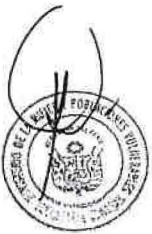
Artículo 2.- El comité conformado mediante la presente resolución, deberá cumplir con las funciones y plazos establecidos en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3.- Notificar la presente resolución a los miembros del Comité designados en el artículo 1 de la presente resolución, para los fines correspondientes.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, (www.mimp.gob.pe)

Regístrese y comuníquese

Ana María Romero-Lozada Lauezzari
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MIMP



EXPEDIENTE
2017-031-1004766
ESTADO : PENDIENTE
PRIORIDAD : MEDIA
DIAS : 19
CREADO POR : MLAROSA

HOJA DE TRAMITE

INGRESO : 09/03/2017 07:40
 REMITENTE : OFICINA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
 ASUNTO : OTROS
 DESCRIPCION : SOLICITUD DE APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP-2017

TP	ENVIADO POR	REMITIDO A	FECHA DERIVACION	ACCIONES	DOCUMENTO ADJUNTO Y/O OBSERVACIONES	Vº Bº
(O)	MIMP OGRH ODT4	MIMP OGRH	09/03/2017 07:40	14, 20	MEMO-0020-2017-MIMP OGRH ODT4 ADJ. PROY DE R.S.G - PROP DE NOTA - SG	
(O)	MIMP OGRH	MIMP SG	10/03/2017 17:02	14	NOTA-0179-2017-MIMP OGRH	
(O)	MIMP SG	MIMP OGAJ	13/03/2017 19:23	08, 12, 20	NOTA-0179-2017-MIMP OGRH DE SER EL CASO	
(O)	MIMP OGAJ	MIMP OGPP	15/03/2017 08:07	14	NOTA-0195-2017-MIMP OGAJ	
(C)	MIMP OGPP	MIMP OGPP OP	16/03/2017 12:52	20, 22	NOTA-0195-2017-MIMP OGAJ SE ADJ COPIA	
(O)	MIMP OGPP	MIMP OGPP OMI	16/03/2017 12:52	20, 22	NOTA-0195-2017-MIMP OGAJ SE ADJ EXPEDIENTE ORIGINAL	
(O)	MIMP OGPP OMI	MIMP OGPP OPR - JPINEDO	20/03/2017 14:48	14	MEMO-0007-2017-MIMP OGPP OMI	
(O)	MIMP OGPP OMI	MIMP OGPP OMI	22/03/2017 08:33	01		
(O)	MIMP OGPP OMI	MIMP OGPP	22/03/2017 08:33	14	NOTA-0049-2017-MIMP OGPP OMI	
(O)	MIMP OGPP OP	MIMP OGPP	23/03/2017 09:12	14	INF-0045-2017-MIMP OGPP OP	
(O)	MIMP OGPP OPR	MIMP OGPP	23/03/2017 15:49	14, 20	INF-0085-2017-MIMP OGPP OPR REF - NOTA 195-2017-MIMP/OGAJ -ADJ PY DE MEMO P/OGAJ	
(O)	MIMP OGPP	MIMP OGAJ	23/03/2017 17:53	14, 20	MEMO-0181-2017-MIMP OGPP ADJ EXPEDIENTE (20 FL) Y UN ANILLADO DELGADO	
(O)	MIMP OGPP	MIMP OGPP	23/03/2017 18:12	04, 20	INF-0085-2017-MIMP OGPP OPR ATENDIDO CON MEMO N° 181-2017-MIMP/OGPP	
(O)	MIMP OGPP	MIMP OGPP	23/03/2017 18:17	14, 20	INF-0045-2017-MIMP OGPP OP ATENDIDO CON MEMO N° 181-2017-MIMP/OGPP	
(O)	MIMP OGAJ	MIMP SG	27/03/2017 16:36	01, 07, 14	NOTA-0216-2017-MIMP OGAJ	
(O)	MIMP SG	MIMP OGRH	28/03/2017 10:35	20	NOTIFICA RSG 016-2017-MIMP/SG-CUMPLIR LO DISPUESTO EN ART 3º-ADJ PDP2017	
(O)	MIMP SG	MIMP OGPP	28/03/2017 10:36	20	NOTIFICA RSG 016-2017-MIMP/SG-ADJ PDP2017	
	OGRH ODT4		28 MAR. 2017	14		
	Elia		28 MAR. 2017	14		



- ACCIONES**
- | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 01. Trámite | 07. Gest. VºBº y/o Firma | 13. Estudio y/o Análisis | 19. No Competencia |
| 02. Adjuntar Antecedente | 08. Opinar o Informar | 14. Conocimiento y Fines | 20. _____ |
| 03. Agregar el Expediente | 09. Notificar al Interesado | 15. Recomendación | |
| 04. Archivar | 10. Por corresponderle | 16. Ejecución | 21. Atender y Responder |
| 05. Devolver al interesado | 11. Preparar respuesta | 17. Revisar y coordinar | 22. Evaluar e Informar |
| 06. Muy Urgente | 12. Proyectar resolución | 18. Seguimiento | 23. Coordinar |
- OBSERVACIONES**





Resolución de Secretaría General

N° 016 -2017-MIMP/SG

Lima, 28 MAR. 2017

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, así como fortalecer y mejorar sus capacidades para el buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

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

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, señala que una función del Comité de Planificación de la Capacitación es validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del Titular de la Entidad;

Que, con Acta N° 004-2017 del 6 de marzo de 2017 el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, conformada con Resolución Ministerial N° 285-2016-MIMP, validó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP;

Que, mediante Nota N° 179-2017-MIMP/OGRH del 10 de marzo de 2017, la Oficina General de Recursos Humanos remite a la Secretaría General del MIMP el Informe N° 012-2017-MIMP/OGRH/OTDH/CAPACITACIÓN/evldv de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, mediante el cual se recomienda la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP;





Que, a través del Memorando N° 181-2017-MIMP/OGPP del 23 de marzo de 2017, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto hace suyo: (i) el Informe N° 085-2017-MIMP/OGPP-OPR de la Oficina de Presupuesto, mediante el cual se emite opinión favorable y otorga disponibilidad presupuestal hasta por el monto de CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS Y 00/100 SOLES (S/ 463 900,00) para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP; y (ii) el Informe N° 045-2017-MIMP/OGPP-OP de la Oficina de Planeamiento, mediante el cual se emite opinión favorable para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, debido a que mejorará el desempeño de los servidores civiles de la institución;

Que, los numerales 5.2.7 y 6.4.1.4 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE establecen, entre otros aspectos, que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, cuya vigencia es anual y su aprobación es mediante resolución del titular de la entidad, es decir, de la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Que, según el artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, la Secretaría General es la más alta autoridad administrativa del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; el Decreto Legislativo N° 1098 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y modificatorias; y el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



Resolución de Secretaría General

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, en su Portal Institucional: www.mimp.gob.pe.

Artículo 3.- Hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, en las formas y plazos establecidos en la normativa vigente.

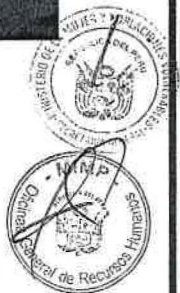
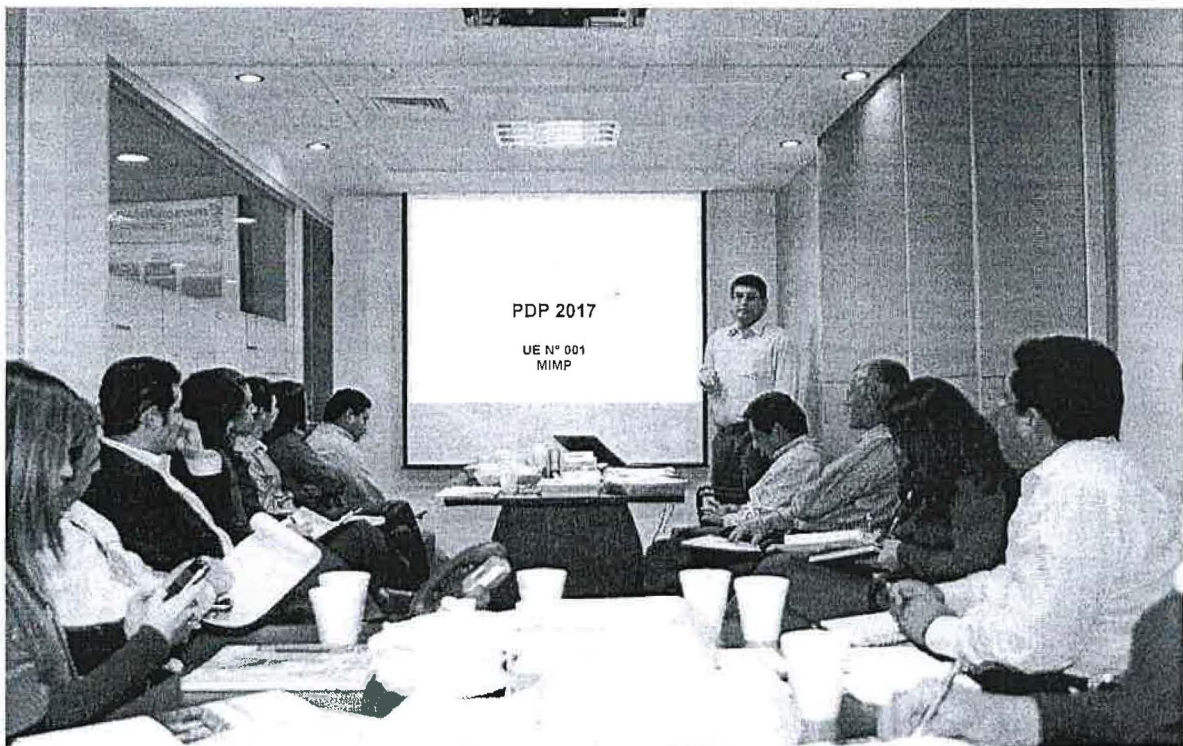
Regístrese y comuníquese.

MARÍA ELENA SANCHEZ ZAMBRANO
Secretaria General
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



HOJA EN BLANCO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2017



**UNIDAD EJECUTORA 001
ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL MIMP**

LIMA, 2017





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2017

i.- PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) dentro de sus políticas institucionales actúa en total concordancia con lo establecido tanto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, como lo determinado por el Decreto Supremo N° 040-2014-FCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, así como por lo puntualizado por la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 13 de agosto de 2016, en todas estas normas se puede evidenciar que tiene como propósito una mejora en el desempeño de servidoras y servidores, para a su vez brindar servicios de calidad a la ciudadanía.

Nuestro Sector coincide con el postulado respecto a la finalidad de la capacitación, conceptualizándola como un medio para cerrar las brechas identificadas del personal o como el desarrollo de competencias o conocimientos, debiendo estar alineada al perfil del puesto del/a servidor/a y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Es por ello que en concordancia con lo estipulado en las normas vigentes precitadas, es la Oficina General de Recursos Humanos - OGRH quien tiene la responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar la capacitación en el MIMP (Artículo 12° del Reglamento General de la Ley N° 30057).

Asimismo, la OGRH en cumplimiento del Artículo 20° de la misma norma, el MIMP está obligado a otorgar facilidades a su personal para acceder a las acciones de capacitación programadas en el PDP institucional.

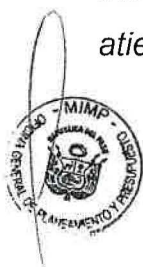
Por otro lado también debe ser tomado en cuenta que el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP), en su Objetivo Estratégico 1, el Resultado 1.5. establece que los "Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyan competencias para la gestión



de políticas de igualdad de género”, normativa que señala taxativamente que dentro del PDP necesariamente se debe considerar el nivel de conocimientos y manejo del enfoque de género¹ en el personal que desarrolla políticas tanto para las mujeres, como para la niñez, la adolescencia y la población adulta mayor.

En el marco de lo señalado, el Comité de Planificación de la Capacitación, constituido por Resolución Ministerial N° 285-2016-MIMP, que corresponde a la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, luego de haber analizado la propuesta elaborada por la OGRH, habiendo considerado que el presente Plan contribuirá a la mejora del desempeño del personal y al logro de los objetivos estratégicos del MIMP, valida el presente documento de gestión, el mismo que posteriormente eleva a la Titular del Sector para su respectiva aprobación y luego de ello se estará en capacidad de remitir el Plan de Desarrollo de las Personas – 2017 a SERVIR, de acuerdo a lo establecido tácitamente al respecto en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.

Cabe señalar que el mencionado Plan, es un instrumento de gestión de índole participativo, que recoge las necesidades de capacitación del recurso humano del MIMP, sistematizando, priorizando y programando acciones de capacitación que atienda a las mismas.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

¹ "(...) representa una herramienta analítica y metodológica, que posee además una dimensión política en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social, orientación sexual, entre otros factores". Conceptos fundamentales sobre el Enfoque de Género para abordar políticas públicas". MIMP:2012.

II.- Objetivos Estratégicos

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL GENERAL 1	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL GENERAL 2	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL GENERAL 3
Garantizar el acceso de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y población desplazada, en situación de riesgo y vulnerabilidad social, a sus derechos y a servicios de protección social; así como el fortalecimiento de la familia en los niveles de gobierno nacional, regional y local.	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres con igualdad de género en los niveles nacional, regional y local; así como reducir la violencia familiar, sexual y otras formas de violencia de género	Modernizar y fortalecer la gestión institucional del MIMP, así como la articulación entre las unidades orgánicas del Ministerio y organismos regionales y locales.

III.- Misión y Visión - MIMP

3.1 Misión



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



3.2 Visión

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



IV. Estructura Orgánica

1. Alta Dirección

- 1.1 Despacho Ministerial
- 1.2 Despacho Viceministerial de la Mujer
- 1.3 Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables
- 1.4 Secretaría General

2. Órgano de Control Interno

3. Procuraduría Pública

4. Órganos de Líneas

4.1 Despacho Viceministerial de la Mujer

4.1.1 Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación

- Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación
- Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres
- Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres

4.1.2 Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

- Dirección de Articulación Sectorial e InterInstitucional
- Dirección de Articulación con Gobiernos Regionales y Locales

4.1.3 Dirección General contra la Violencia de Género

- Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia
- Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios

4.2 Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables

4.2.1 Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado

- Dirección de Población
- Dirección de Desplazados y Cultura de Paz
- Dirección de Voluntariado

4.2.2 Dirección General de la Familia y la Comunidad

- Dirección de Fortalecimiento de las Familias
- Dirección de Personas Adultas Mayores
- Dirección de Beneficencias Públicas



D

A



4.2.3 Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes

- Dirección de Políticas de Niñas, Niños y Adolescentes
- Dirección de Sistemas Locales y Defensorías
- Dirección de Investigación Tutelar

4.2.4 Dirección General de Adopciones

- Dirección de Evaluación Integral para la Adopción
- Dirección de Adopción y Post Adopción
- Dirección de Capacitación y Registro de Información

5. Órganos de Asesoramiento

5.1 Oficina General de Asesoría Jurídica

5.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

- Oficina de Planeamiento
- Oficina de Presupuesto
- Oficina de Modernización Institucional
- Oficina de Cooperación Internacional
- Oficina de Inversiones

5.3 Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada

- Oficina de Gestión Descentralizada
- Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas

6. Órganos de Apoyo

6.1 Oficina General de Administración

- Oficina de Abastecimiento y Servicios
- Oficina de Tesorería
- Oficina de Contabilidad
- Oficina de Tecnología de la Información

6.2 Oficina General de Recursos Humanos

- Oficina de Desarrollo del Talento Humano
- Oficina de Procesos Técnicos de Personal

6.3 Áreas de Apoyo dependientes de la Secretaría General

- Oficina de Comunicación
- Oficina de Defensa Nacional
- Oficina de Trámite Documentario

V.- Número de servidores civiles que conforman la entidad:

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Total de servidores
106	27	854	987

VI.- Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

El MIMP, al igual que las otras entidades públicas, ha planificado su capacitación tomando en cuenta la demanda de aquellos temas que contribuyan al cierre de brechas de conocimiento o competencias de las y los servidores, con el propósito de fortalecer su desempeño, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos institucionales.

6.1 Descripción del proceso de la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Se inició previamente con el recojo de información de las necesidades de capacitación del personal MIMP, para ello se desarrollaron los siguientes pasos que permitieron la formulación del presente instrumento de gestión:

- Se diseñó un formato de diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal, denominado FRECAP.
- Se remitió el formato de diagnóstico de necesidades de capacitación a cada Dirección General de la Unidad Ejecutora 001- Administración a Nivel Central, para su llenado.
- Se brindó asesoría personalizada, por parte del personal del área de Recursos Humanos, a los diferentes órganos de administración interna del Sector y sus unidades orgánicas, que lo solicitaron, para la aplicación adecuada de dicho formato.
- Cada Director/a General, Director/a, la Secretaría General, Procuraduría Pública y el Órgano de Control Interno (*según corresponda*), remitieron sus FRECAP, las cuales contaron con la firma o visto de cada trabajador/a.



Handwritten mark resembling a stylized 'e' or a signature flourish.



- Los FRECAP recibidos por la Oficina General de Recursos Humanos, fueron derivados a la Oficina de Desarrollo del Talento Humano (en adelante ODTH) para que esta área ordene, procese, analice, sistematice la información y proponga las acciones de capacitación de carácter inclusivo e integral, considerando el presupuesto asignado para dicha tarea.

Cabe señalar que, para la formulación del presente PDP 2017, se ha considerado las necesidades priorizadas de capacitación del personal, alineadas con la Visión, Misión y los Objetivos Estratégicos institucionales.

6.2 Análisis de la información consignada en los formatos

Con la revisión de la información obtenida las áreas reportaron las necesidades de capacitación de aproximadamente 584 personas (tanto servidores CAP 276, 728 y personal CAS). A partir de ello se procedió a realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC).

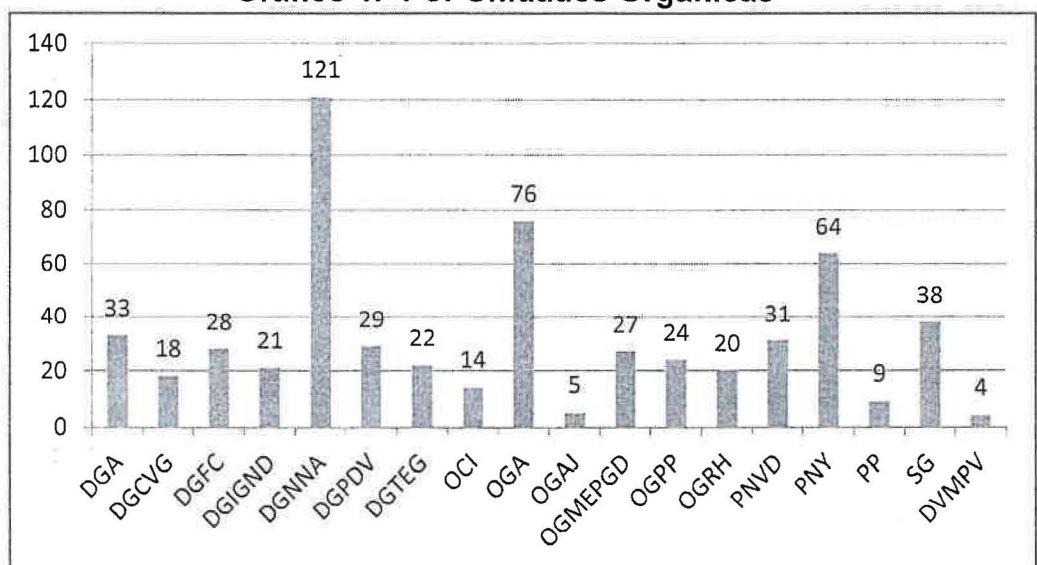
En los cuadros que a continuación se muestran, se visualiza información respecto del personal de las diferentes Unidades Orgánicas, la proporción de personas a capacitarse por género, y su composición respecto del régimen laboral al cual pertenecen:



Handwritten signature.

Handwritten signature.

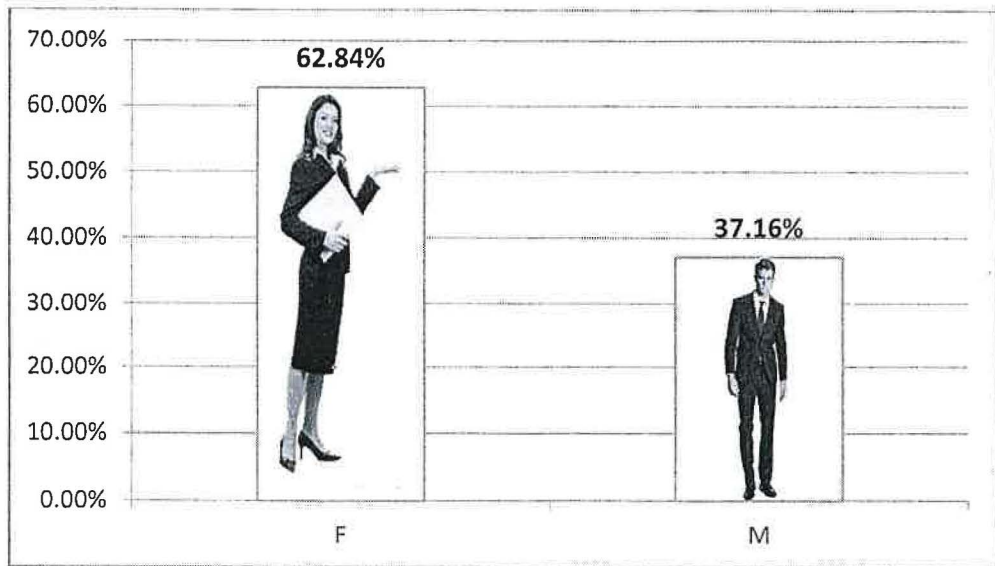
Gráfico 1.- Por Unidades Orgánicas



Fuente: Elaboración propia

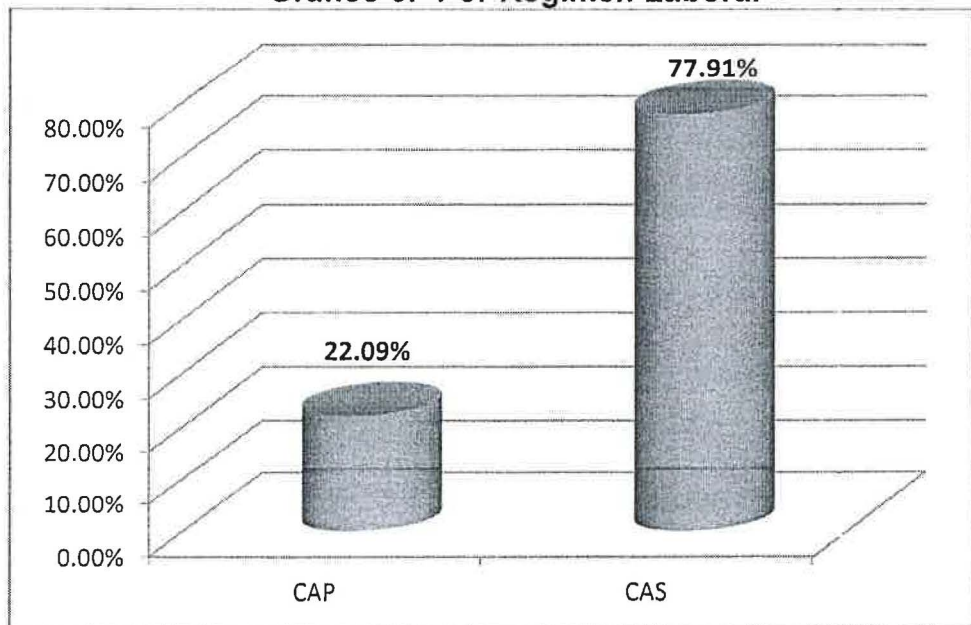


Gráfico 2.- Por Sexo



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3.- Por Régimen Laboral



Fuente: Elaboración propia



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]





VII. Matriz PDP

Como producto de esta labor se diseñó la matriz que contiene las necesidades de capacitación de las diversas unidades orgánicas, así como el número de participantes. Dicha matriz fue realizada según el formato planteado por SERVIR, en el cual se identifica el órgano o Unidad Orgánica, el puesto, nombre de beneficiarias/os de la capacitación, cantidad total de beneficiarias/os, materia de la acción de capacitación, tipo de acción de capacitación, prioridad, nivel de evaluación, modalidad, oportunidad y costo total

7.1 Primera Versión de la Matriz PDP

La ODTM logró identificar:

- 34 Acciones de capacitación:
- 685 Colaboradoras/es (posibles usuarios/as de la capacitación)
- Presupuesto Considerado: S/ 638,000.00 Soles.

Las mismas que se clasifican entre Especializadas y Transversales, según estén orientadas a personal de una Unidad Orgánica Específica o a personal de diferente Unidades Orgánicas, tal como se aprecia en el cuadro siguiente:

Gráfico 4.- Por Régimen Laboral

ACCIONES DE CAPACITACION	NUMERO DE SERVIDORAS/ES	MONTO EN MILES DE SOLES
Especializadas	495	538,000.00
Transversales	190	100,000.00
Total	685	638,000.00

7.2 Acciones de Capacitación Transversales²

En el caso de las acciones de capacitación de carácter transversal la Oficina General de Recursos Humanos recomendó la programación de las siguientes acciones: de índole transversal:

- Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942).
- Temas de Control Interno
- Formación de Formadoras/es
- Taller de información y sensibilización sobre Ética y Transparencia en el MIMP
- Rol del personal técnico administrativo del MIMP frente al desafío de una nueva gestión pública en el marco de la Ley 30057 y su reglamento.

7.3 Acciones de Capacitación Priorizadas

Cabe señalar, que si bien es cierto, como producto del DNC y el adiconamiento de las Acciones de Capacitación de índole transversal se obtuvo un primer borrador del Plan de Desarrollo de las Personas para el 2017, sin embargo el presupuesto del mismo ascendía a S/. 638,000.00 soles, luego de haber sido presentado dicho documento al CPC en su Sesión N° 2, dicho Comité acordó que la Oficina General de Recursos Humanos formulase una nueva propuesta de PDP, en la cual deberían priorizarse las acciones de capacitación, de tal manera que su costo, se ajuste al presupuesto asignado por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de S/. 463,900.00 soles.



² Son acciones que competen a todas las unidades orgánicas y órganos de línea, abarcando contenidos que debe conocer el personal y su tratamiento debe ser abordado desde su complementariedad, algunos de ellos son establecidos por Ley u otras normas de carácter obligatorio y, por tanto, que deben darse cumplimiento en el Sector.



Lo anterior se visualiza en el cuadro siguiente:

**ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2017
PRIORIZADAS POR COSTO**

ACCIONES DE CAPACITACION	NUMERO DE SERVIDORAS/ES	MONTO EN MILES DE SOLES
Especializadas	331	379,000.00
Transversales	190	84,900.00
TOTAL	521	463,900.00

7.4 Acciones de Capacitación por Unidades Orgánicas de Línea y Apoyo

Considerando el número total de Acciones de Capacitación priorizadas para el 2017, el 50% de ellas corresponde a Unidades Orgánicas de Línea, mientras que el 30% atiende a Unidades Orgánicas de Apoyo y se encuentra un 20% denominadas Mixtas, pues en ellas participan de manera simultánea tanto órganos de línea como de apoyo. Ello se visualiza que se muestra a continuación:

LÍNEA-APOYO-MIXTO

UNIDADES ORGANICAS	ACCIONES DE CAPACITACION	%
LÍNEA	9	50%
APOYO	6	33.33%
MIXTA	3	16.66%
TOTAL	18	100%

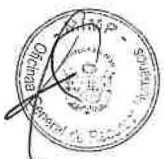
8.- ETAPA DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Este proceso tiene 4 niveles:

- **Nivel de Reacción**, mediante la aplicación de una Encuesta de Satisfacción, se realiza inmediatamente luego de culminada la capacitación.
- **Nivel de Aprendizaje** (Calificativos u otras herramientas propuestas por la entidad proveedora del servicio de capacitación, para considerar tanto el Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos, como el Objetivo de Aprendizaje orientado a habilidades)
- **Nivel de Aplicación** (son actividades que el/la usuario/a de la capacitación se compromete a ejecutar luego de culminada la capacitación)
- **Nivel de Impacto** (medición de impacto, se realizan a mediano plazo)

No todas las acciones de capacitación se miden en los cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de las mismas, a través de los indicadores de gestión, que evidencien los efectos generados por la capacitación

Importante.- Para garantizar el adecuado desarrollo de las acciones programadas, permitiendo cumplir con los objetivos establecidos, se deberá solicitar que la entidad postora cuente con la experiencia necesaria en las áreas, temas y competencias que se solicita.



Matriz PDP 2017

MATRIZ PDP 2017

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO EN MILES DE S/.
1	VARIOS (*)	Varios	VARIOS	118	D	Políticas Públicas: Análisis, Diseño, Ejecución y Evaluación con enfoques sectoriales (Género, Intergeneracional, interculturalidad, interseccionalidad, derechos humanos)	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	II trimestre	144,000.00
2	DIT	Varios	VARIOS	60	D	Importancia de la desinstitutionalización de las Niñas, Niños y Adolescentes que se encuentran en instituciones de Protección Públicas o Privadas	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	II trimestre	70,000.00
3	VARIAS UO	Varios	VARIOS	30	B	Control Interno.	F LABORAL	CURSO TRANSVERSAL	D	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I trimestre	20,000.00
4	VARIAS UO	Varios	VARIOS	15	J	Formacion de Formadores, métodos y técnicas en el uso de herramientas digitales.	F LABORAL	CURSO TRANSVERSAL- Red de facilitadores	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	18,000.00
5	DGCVG	Varios	VARIOS	16	D	Gestión de herramientas para el uso de TICs. Para el Observatorio Nacional contra la Violencia de Género.	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	18,000.00
6	DGA	Varios	VARIOS	15	D	Instrumentos de Evaluación Psicosocial a Niños, Niñas, Adolescentes y Adultos con fines de adopción.	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	18,000.00
7	DGA-OGAJ	Varios	VARIOS	15	B	Derecho Administrativo, Nuevas modificaciones a la Ley de Derecho Administrativo.	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III trimestre	15,000.00
8	DGNNA	Varios	VARIOS	10	D	Curso Especializado sobre derechos del niño, niña y adolescentes, con los enfoques de interculturalidad y género.	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	10,000.00
9	DGIGND	Varios	VARIOS	3	D	Formulación, monitoreo y evaluación de planes de negocios.	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III trimestre	4,000.00
10	VARIAS UO	Varios	VARIOS	60	J	Taller de información y sensibilización sobre Etica y Transparencia en el MIMP	F LABORAL	CURSO TALLER TRANSVERSAL	D	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I trimestre	8,000.00
11	VARIAS UO	Varios	VARIOS	30	J	Curso transversal sobre Prevención del Hostigamiento Sexual con enfoque de género.	F LABORAL	CURSO TALLER TRANSVERSAL	D	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	9,900.00
12	VARIAS UO	Varios	VARIOS	50	J	Gestion Administrativa en el marco de la modernización del Estado.	F LABORAL	CURSO - TRANSVERSAL	D	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	SEMI PRESENCIAL	III trimestre	40,000.00
13	VARIAS UO	Varios	VARIOS	20	B	Curso para Fedatarias/os-Regimen de Fedatarias/os	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I trimestre	7,000.00
14	OGMEPGD	Varios	VARIOS	19	B	Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III trimestre	20,000.00
15	OGRH	Varios	VARIOS	18	B	Actualización de Subistemas de Recursos Humanos en el marco de la Ley del Servicio Civil: Gestión del empleo, Gestión del rendimiento, Gestión de la Compensación, Gestión del Desarrollo y capacitación, y Gestión de relaciones humanas y sociales	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	20,000.00
16	SG.OTDAC	Varios	VARIOS	15	B	Técnicas Eficaces para la Administración del Tramite Documentario, Gestión de Archivos y Atención a la ciudadanía	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III trimestre	15,000.00
17	OCI	Varios	VARIOS	14	B	Curso de control y actualización de la normatividad y procedimientos vinculados a la gestión del MIMP para optimizar sus servicios.	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	14,000.00
18	SG,OC	Varios	VARIOS	13	B	Marketing Estratégico para comunicadores	F LABORAL	CURSO ESPECIALIZADO	C	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II trimestre	13,000.00
18	TOTALES			521									463,900.00

* DGNNA.DPNNA / DGNNA.DSLD / DGTG / DGFC / DGFC.DIFF / DGFC.DIBP / DGFC.DIPAM / DGIGND / DGPDV.DDCP / DGPDV.DP / DGPDV.DV



HOJA EN BLANCO