



# Resolución de Secretaría General

N°. 0009.-2018-MIMP

Lima, 12 MAR. 2018

Vistos, el Informe N° 004-2018-MIMP/OGRH-ODTH-jamh y la Nota N° 011-2018-MIMP/OGRH/ODTH de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, la Nota N° 062-2018-MIMP/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° 046-2018-MIMP/OGPP-OPR de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 026-2018-MIMP/OGPP-OP de la Oficina de Planeamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 017-2018-MIMP/OGPP-OMI de la Oficina de Modernización Institucional de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Memorando N° 122-2018-MIMP/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, 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. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 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, siendo dicha capacitación parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;







Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; asimismo, se detalla en el mencionado numeral los aspectos que debe contener el referido plan;

Que, según el numeral 5.2.7 de la Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, conforme a lo dispuesto en 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 y sus modificatorias, la Secretaría General es la más alta autoridad administrativa del Ministerio;

Que, por su parte, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, establece que es función del Comité de Planificación de la Capacitación, 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, de acuerdo al marco normativo citado, según el Acta N° 002-2018 el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, conformado por Resolución Ministerial N° 285-2016-MIMP, validó el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018, elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.2.1.1 de la Directiva, concerniente a la capacitación, financiada con recursos de la entidad, el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueban a través de modificaciones a dicho plan, pudiendo ser el financiamiento total o parcial, conforme a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades;

Que, mediante Informe N° 046-2018-MIMP/OGPP-OPR la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable y otorga certificación presupuestaria hasta por el importe 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 Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central;

Que, con Informe N° 026-2018-MIMP/OGPP-OP la Oficina de Planeamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión técnica favorable a la vinculación del mencionado Plan con los objetivos Estratégicos e instrumentos de gestión del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables. Asimismo, a través del Informe N° 017-2018-MIMP/OGPP-







# Resolución de Secretaría General

OMI la Oficina de Modernización Institucional de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable a dicho Plan, en consideración a que las acciones de capacitación se encuentran vinculadas y alineadas a las funciones de los órganos o unidades orgánicas contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP;

Que, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018;

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

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

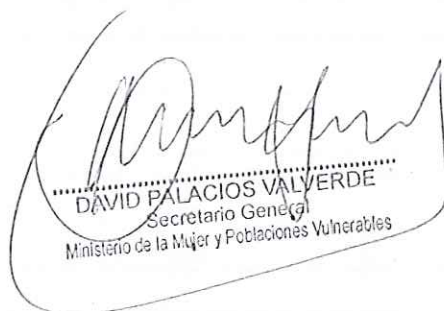
## SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina General de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en las formas y plazos establecidos en la normativa vigente, para los fines correspondientes.

**Artículo 3.-** Disponer que la presente Resolución y su Anexo sean publicados en el Portal Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ([www.mimp.gob.pe](http://www.mimp.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese.

  
DAVID PALACIOS VALVERDE  
Secretario General  
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

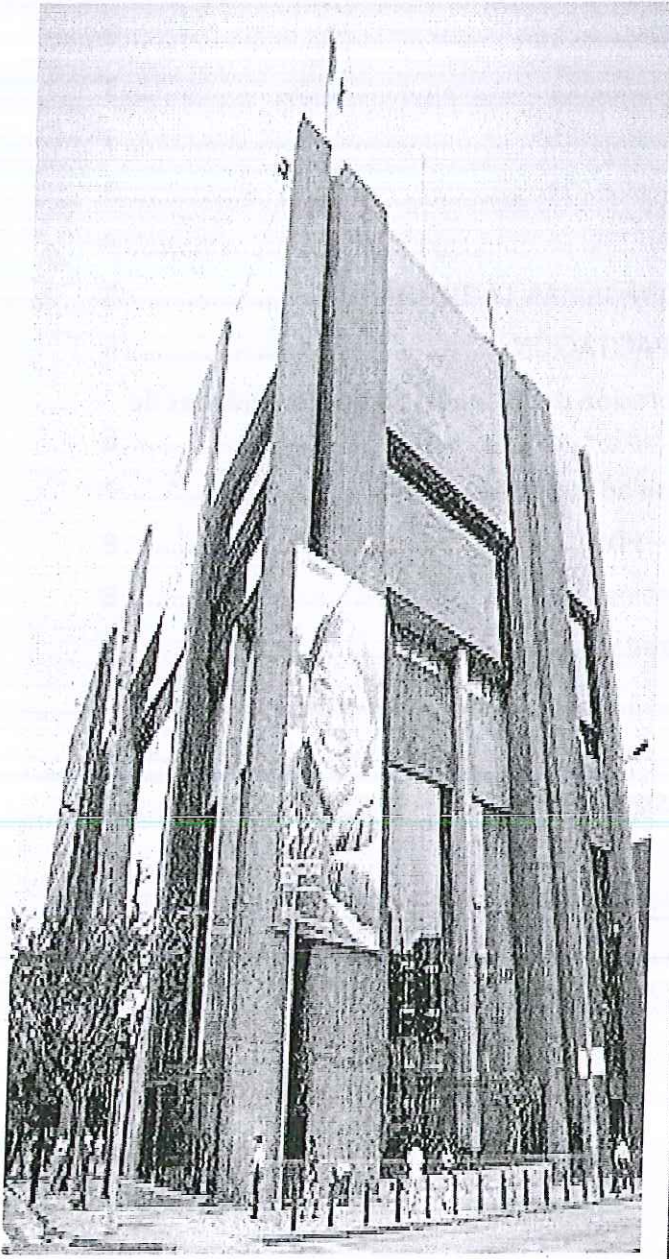




MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
Que he tenido a la vista  
*[Signature]*  
MARILENA MORENO GARCERA  
SECRETARIA  
12/03/18 072

REPUBLICA DEL PERU  
**PERU** Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

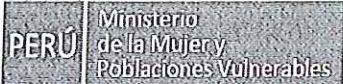
MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018

UNIDAD EJECUTORA 001:  
ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL



Oficina de  
Desarrollo del  
Talento Humano



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

**INDICE**

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 - PDP 2018..... 1

I. PRESENTACIÓN..... 1

II. BASE LEGAL..... 2

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES..... 2

    Objetivo Estratégico General 1 ..... 2

    Objetivo Estratégico General 2 ..... 2

IV. MISIÓN Y VISIÓN ..... 3

    Misión:..... 3

    Visión:..... 3

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA..... 3

VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD ..... 5

VII. EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ..... 6

    7.1. Descripción del proceso de la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación ..... 6

    7.2. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación ..... 7

VIII. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP..... 8

    8.1. Acciones de Capacitación Transversales..... 8

    8.2. Acciones de Capacitación Especializadas..... 9

    8.3. Evaluación de la Capacitación ..... 9

    8.4. Fuente de Financiamiento..... 9

IX. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 – PDP 2018 ..... 10

X. ANEXOS..... 12

    Anexo 1: FORMATO DE ANÁLISIS DE NECESIDADES COLECTIVAS DE CAPACITACIÓN – 2018- FANCCAP ..... 12

    Anexo 2: MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN ..... 13

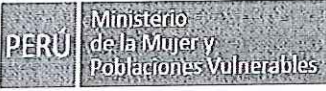
    Anexo 3: MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN INDIVIDUAL..... 14



*M*







Oficina de  
Desarrollo del  
Talento Humano



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 - PDP 2018**

**I. PRESENTACIÓN**

El Estado Peruano ha establecido la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en la que se reconoce que los ciudadanos demandan un *"Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos."*

En ese esfuerzo, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, ha emitido la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, es una apuesta por la mejora de las capacidades de las/os servidoras/es públicos.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, ha desarrollado el proceso establecido para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 (PDP 2018); proceso que comprende, entre otras, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, para cuyo efecto, a través del Memorando Múltiple N° 015-2017-OGRH-MIMP, la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), hizo llegar la Matriz de Requerimiento de Capacitación a las/os Directoras/es a fin de que lideren éste proceso en cada una de sus Unidades Orgánicas, considerando que las necesidades de capacitación deben de estar "alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad" (numeral 6.4.1.3), así mismo, a la Misión, Visión y los objetivos estratégicos del MIMP y, además, en el objetivo general del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017<sup>1</sup>, aprobado por el D.S. N° 004-2012-MIMP, que señala "El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas." El objetivo Estratégico 1, establece "Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno", el mismo que tiene como resultado 1.5, que los "Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyan competencias para la gestión de políticas de igualdad de género",

Con la información remitida por las Unidades Orgánicas se alimentó una base de datos que permitiera el análisis y la sistematización, fruto de este esfuerzo es el presente PDP 2018, que, en uso de sus funciones señaladas en el numeral 6.4.1.1., literal b) de la norma citada,

<sup>1</sup> El nuevo Plan Nacional de Igualdad de Género se encuentra en la etapa de formulación.





Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Oficina de  
Desarrollo del  
Talento Humano



“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”  
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

el Comité de Planificación de la Capacitación valida y solicita su aprobación al titular de la entidad.

La ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 (PDP 2018), está a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, quienes tienen la responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar la capacitación en el MIMP, (Artículo 12° del Reglamento General de la Ley N° 30057) así como de vigilar que las entidades educativas que brinden sus servicios, sean elegidas en el proceso de selección, considerando su calidad y experticia.

Es conveniente precisar que el art. 20°, de la norma señalada en el párrafo anterior, establece que “La entidad está obligada a otorgar la licencia correspondiente cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda.”

## II. BASE LEGAL

- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 240-2015-MIMP, que aprueba la Directiva General N°008-2015-MIMP, "Normas para el Acceso del Personal a las Acciones de Capacitación"
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE. Que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las Entidades Públicas”.

## III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES

Siguiendo las pautas señaladas en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, los objetivos que han guiado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC fueron los siguientes:

### Objetivo Estratégico General 1

Garantizar el Pleno Ejercicio de los Derechos de las Mujeres y Poblaciones Vulnerables

### Objetivo Estratégico General 2

Proteger a las Mujeres y Poblaciones Vulnerables en Situación de Riesgo y Desprotección





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

IV. MISIÓN Y VISIÓN

El MIMP en su Ley de Organización y Funciones - LOF, y su Reglamento de Organización y Funciones - ROF (Decreto Legislativo N° 10982; Decreto Supremo N° 002-2012-MIMP3, respectivamente) señalan por sus competencias la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado; así como, la protección de los derechos de las mujeres y las poblaciones vulnerables (personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes); así como el fortalecimiento de las familias.

Asimismo ha definido su quehacer fundamental y su proyección a futuro a través de su Misión y Visión:

Misión:

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

Visión:

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.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA4

El Reglamento de Organización y Función del MIMP señala la siguiente estructura orgánica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:

TÍTULO II

DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS ÓRGANOS Y UNIDADES ORGÁNICAS

CAPÍTULO I
ESTRUCTURA ORGÁNICA

2 Artículo 5, inciso a), b), c), e) y k)

3 Artículo 2, inciso a, b, c, e, k

4 Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP, Decreto Supremo N° 002-2015-MIMP, que modificó el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP, y Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, que creó el Programa de Pensión por Discapacidad Severa y modificó el art. 12º del ROF.





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

### Artículo 6.- De la Estructura Orgánica

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene la siguiente estructura orgánica:

#### 1. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Despacho Ministerial de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- 01.2 Despacho Viceministerial de la Mujer.
- 01.3 Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables.
- 01.4 Secretaría General:
  - 01.4.1 Oficina de Comunicación.
  - 01.4.2 Oficina de Trámite Documentario y Atención al Ciudadano.
  - 01.4.3 Oficina de Defensa Nacional.

#### 2. ÓRGANOS CONSULTIVOS

- 02.1 Comisiones Consultivas.

#### 3. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 03.1 Órgano de Control Institucional.

#### 4. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- 04.1 Procuraduría Pública.

#### ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

#### 5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 05.1 Oficina General de Asesoría Jurídica.
- 05.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
  - 05.2.1 Oficina de Planeamiento.
  - 05.2.2 Oficina de Presupuesto.
  - 05.2.3 Oficina de Modernización Institucional.
  - 05.2.4 Oficina de Cooperación Internacional.
  - 05.2.5 Oficina de Inversiones.
- 05.3 Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada.
  - 05.3.1 Oficina de Gestión Descentralizada.
  - 05.3.2 Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas.

#### 6. ÓRGANOS DE APOYO

- 06.1 Oficina General de Administración.
  - 06.1.1 Oficina de Abastecimiento y Servicios.
  - 06.1.2 Oficina de Tesorería.
  - 06.1.3 Oficina de Tecnologías de la Información.
  - 06.1.4 Oficina de Contabilidad.
- 06.2 Oficina General de Recursos Humanos.
  - 06.2.1 Oficina de Desarrollo del Talento Humano.
  - 06.2.2 Oficina de Procesos Técnicos de Personal.





“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”  
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

**7. ÓRGANOS DE LÍNEA**

**Dependientes del Vice Ministerio de la Mujer.**

- 07.1 Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación.
  - 07.1.1 Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación.
  - 07.1.2 Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres.
  - 07.1.3 Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres.
- 07.2 Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.
  - 07.2.1 Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional.
  - 07.2.2 Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales.
- 07.3 Dirección General Contra la Violencia de Género.
  - 07.3.1 Dirección de Políticas para una vida libre de violencia.
  - 07.3.2 Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios.

**Dependientes del Vice Ministerio de Poblaciones Vulnerables**

- 07.4. Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado.
  - 07.4.1 Dirección de Población.
  - 07.4.2 Dirección de Desplazados y Cultura de Paz.
  - 07.4.3 Dirección de Voluntariado.
- 07.5 Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes.
  - 07.5.1 Dirección de Políticas sobre Niñas, Niños y Adolescentes.
  - 07.5.2 Dirección de Sistemas Locales y Defensorías.
  - 07.5.3 Dirección de Protección Especial.
- 07.6 Dirección General de la Familia y la Comunidad.
  - 07.6.1 Dirección de Fortalecimiento de las Familias.
  - 07.6.2 Dirección de Personas Adultas Mayores.
  - 07.6.3 Dirección de Beneficencias Públicas.
- 07.7 Dirección General de Adopciones.
  - 07.7.1 Dirección de Evaluación Integral para la Adopción.
  - 07.7.2 Dirección de Adopción y post Adopción.
  - 07.7.3 Dirección de Capacitación y Registro de la Información.

**8. Órganos Desconcentrados y Programas**

- 08.1 Programas Nacionales.
- 08.2 Oficinas Desconcentradas.

**VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD**

La cantidad de servidoras/es por régimen laboral al 30 de enero del presente año 2018 se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 1.- servidoras/es por régimen laboral al 30 de enero

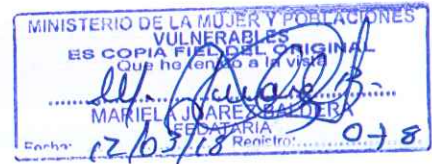
| D. Leg. 276 | D. Leg. 728 | D. Leg. 1057 | Ley 30057 | Total de servidores |
|-------------|-------------|--------------|-----------|---------------------|
| 112         | 29          | 674          | 4         | 819                 |

Fuente: OPTP





Oficina de  
Desarrollo del  
Talento Humano



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

## VII. EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Conforme lo establece el numeral 6.4.1.3., de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", la misma que considera al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación como "el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos"; la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, ha llevado este proceso cumpliendo la línea de tiempo establecido en la mencionada norma.

### 7.1. Descripción del proceso de la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Previamente al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siguiendo "Línea de tiempo de la planificación de la capacitación", se desarrolló la fase 2 "Sensibilización sobre la importancia de la capacitación". Debemos precisar que la Fase 1 "Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación", no se desarrolló en razón que el comité fue conformado en el 21 de octubre de 2016, a través de la R.M. N° 285-2016-MIMP.

La Oficina General de Recursos Humanos, en cumplimiento de sus funciones desarrolló el proceso del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, para tal efecto, a través del Memorando Múltiple N° 015-2017-OGRH-MIMP, se solicitó a las/os Directoras/es de los Órganos y Unidades Orgánicas liderasen el proceso del Diagnóstico, para ello, se hizo llegar la Matriz de Requerimiento de Capacitación y se brindó la asistencia técnica correspondiente. Con la información remitida por las Unidades Orgánicas se alimentó una base de datos la cual permitió el análisis y la sistematización de la información.

Es preciso señalar que la primera versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC consiste en la aplicación de la Matriz de Requerimientos de Capacitación; la segunda versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación consiste en actualizar la información de los requerimientos de los órganos y de las unidades orgánicas, e incorporar las necesidades de capacitación que resulten de los Diagnósticos de Conocimientos que implementan los Entes Rectores con SERVIR, y de los Planes de mejora de la Gestión del Rendimiento, insumos que la entidad no cuenta a la fecha, por lo que, en observancia del Numeral 6.4.1.3., literal c) de la Directiva que señala "Si la entidad no cuenta con todos los insumos para el DNC, este se define a partir de los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas." Por lo que el DNC se definió a partir de los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.



✍





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

### 7.2. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

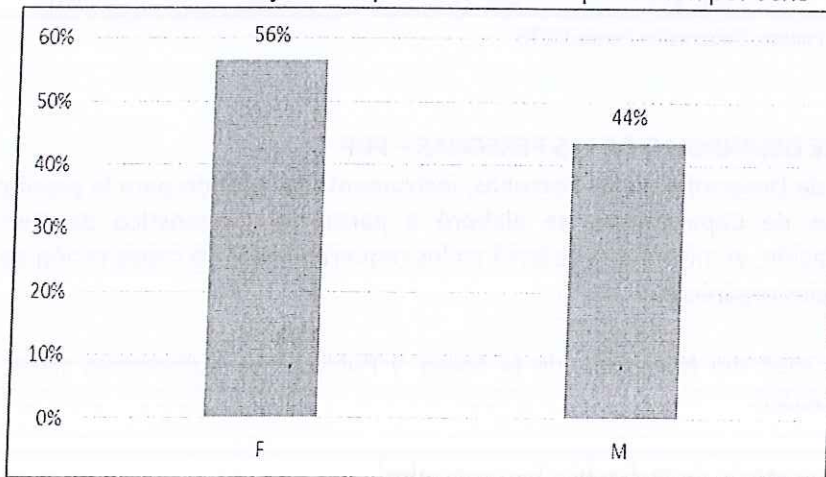
Se recogieron 523 Necesidades de Capacitación, de las cuales el 56% corresponde a requerimientos solicitados por mujeres, y el 44% de requerimientos de capacitación, corresponde a varones, cuya distribución se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 2.- Número y Porcentaje de Requerimiento de Capacitación por Sexo

| Sexo         | Numero de requerimiento de capacitación | Porcentaje  |
|--------------|---|-------------|
| Femenino     | 295                                     | 56%         |
| Masculino    | 228                                     | 44%         |
| <b>Total</b> | <b>523</b>                              | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración Propia ODTH

Grafico 1.- Porcentaje de Requerimiento de Capacitación por Sexo



Fuente: Elaboración Propia ODTH

Asimismo, se presenta el número de Necesidades de Capacitación recogidas según Régimen Laboral.

Cuadro 3.- Número de Requerimiento de Capacitación Según Régimen Laboral.

| D. Leg. 276 | D. Leg. 728 | D. Leg. 1057 | FAG | Total de servidores |
|-------------|-------------|--------------|-----|---------------------|
| 110         | 22          | 385          | 6   | 523                 |

Fuente: Elaboración Propia ODTH

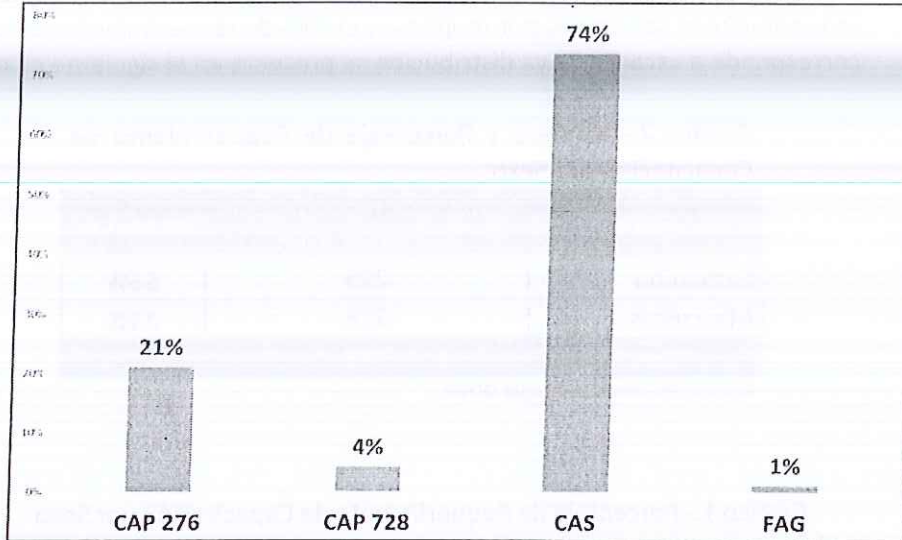






“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”  
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Grafico 2.- Requerimiento de Capacitación Según Régimen Laboral



Fuente: Elaboración Propia ODTM

### VIII. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

El Plan de Desarrollo de las Personas, instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación, se elaboró a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el mismo que se basó en los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.

El PDP 2018 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene la siguiente composición:

#### 8.1. Acciones de Capacitación Transversales<sup>5</sup>

En cumplimiento de la norma y políticas pertinentes, la Oficina General de Recursos Humanos recomendó la programación de cinco (05) Acciones de Capacitación transversales que son las siguientes:

- 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
- Lenguaje de señas<sup>6</sup>

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> D.S. N° 006-2017-MIMP





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

### 8.2. Acciones de Capacitación Especializadas

Resultado del proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que busca mejorar el desempeño de las/os servidoras/es, a través del cierre de brechas detectadas, relacionadas al perfil del puesto de la/el servidora/or, y alineadas a los objetivos estratégicos de la entidad. El PDP 2018 contiene 20 acciones de capacitación especializadas.

### 8.3. Evaluación de la Capacitación<sup>7</sup>

El ciclo de capacitación comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.

La Evaluación busca medir los resultados logrados por los servidores que participaron de las acciones de capacitación programadas en el PDP, "(...) permite identificar aspectos importantes para medir el logro de los objetivos de la capacitación y su aporte a la entidad." (Guía para Evaluar la Capacitación a Nivel de Aplicación, R.P.E. N° 299-2017-SERVIR-PE)

La evaluación de la capacitación se realiza a través de 4 niveles:

- **Nivel de Reacción**, identifica la satisfacción de las/os servidoras/es respecto de la capacitación, inmediatamente de culminada la capacitación se aplica una Encuesta de Satisfacción.
- **Nivel de Aprendizaje**, pretende identificar si las/os servidoras/es aprendieron los contenidos de la capacitación.
- **Nivel de Aplicación**, Identifica cuanto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de las/os servidoras/es.
- **Nivel de Impacto**, identifica la mejora de la entidad a partir de los resultados de la capacitación.



A

La evaluación de la capacitación del PDP 2018 se procederá conforme las pautas y recomendaciones en la "Guía para Evaluar la Capacitación a Nivel de Aplicación, aprobado por la R.P.E. N° 299-2017-SERVIR-PE.

### 8.4. Fuente de Financiamiento

Para la ejecución de las acciones de capacitación establecidas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018, de la Unidad Ejecutara 001 Administración Nivel Central, se cuenta con la certificación presupuestaria otorgada por la Oficina de Presupuesto – OPR con cargo a la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarios, hasta por el importe de S/ 463,900.00 Soles.



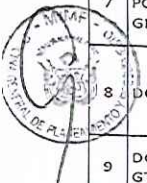
<sup>7</sup> Gestión de la Capacitación "Guía para evaluar la capacitación a nivel de aplicación, aprobado por Resolución de Presidencia ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES  
 VULNERABLES  
 ES COPIA DEL ORIGINAL  
 Quiérase referir a la lista  
 MAFELIA JIMENEZ BALBUENA  
 EDATARIA  
 Fecha: 12/03/18  
 Rendido: 078

IX. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 – PDP 2018

| Nº | ORGANO O UNIDAD ORGANICA   | PUESTO      | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION | CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION | NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION   | TIPO DE CAPACITACION | TIPO DE ACCION DE CAPACITACION | PRORIDAD | NIVEL DE EVALUACION     | MODALIDAD       | OPORTUNIDAD   | Costos Directos |
|----|--|-------------|--|---------------------------------|--------------------------------------|---|----------------------|--------------------------------|----------|-------------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| 1  | OCI  | TRANSVERSAL | Varios                                     | 12                              | B5                                   | Violencia de Género y Familia: Análisis de la Ley N° 30364 y su reglamento                                | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | III Trimestre | 12,000.00       |
| 2  | DGFC/DGFC.DIBP/DGFC.DIFF/DGFC.DIPAM/DGNNA/DGPDV/DGPDV.DP/DGTEG/OGA.OAS/OGA.OC/OGAJ/OGMEPGD/SG.OC/OGA.OTI/DVMPV/DGPDV.DV/DGA/DGA.DEIA/DGA.DAPA/DGA.DCRI/DGA | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 45                              | H3                                   | Gestión Administrativa  | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje/habilidades | Presencial      | III Trimestre | 32,000.00       |
| 3  | DGFC.DIBP/DGFC.DIPAM/DGNNA/DGPDV.DDCP/DGPDV.DP   | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 30                              | D4                                   | Gobierno y Políticas Públicas con Enfoque de Género e Interseccionalidad                                  | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Semi Presencial | II Trimestre  | 27,000.00       |
| 4  | DGCVG/DGCVG.DATPS/DGCVG.DPVLV  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 24                              | D4                                   | Marketing social con Enfoque de Género  | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje/habilidades | Presencial      | II Trimestre  | 20,000.00       |
| 5  | OGRH.OPTP/OGRH.ODTH  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 23                              | B2                                   | Sistema de recursos humanos / Indicadores de gestión  | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | III Trimestre | 15,000.00       |
| 6  | OGA.OAS  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 19                              | J5                                   | Curso integral para conductores   | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | II Trimestre  | 12,000.00       |
| 7  | DGFC/DGFC.DIFF/OGMEPGD/OGMEPGD.OMEP/DGIGND.DPIGND  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 30                              | D4                                   | Formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con enfoque de género         | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Semi Presencial | III Trimestre | 25,000.00       |
| 8  | DGA.DEIA   | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 16                              | B1                                   | Estrategias, Técnicas de Comunicación asertiva para la atención oportuna y de calidad a la/el ciudadana/o | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Semi Presencial | II Trimestre  | 16,000.00       |
| 9  | DGTEG/DGTEG.DARGL/DGTEG.DASI   | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 13                              | B1                                   | Diseño, Ejecución y Evaluación del Presupuesto Público con enfoque de Género                              | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Semi Presencial | III Trimestre | 15,000.00       |
| 10 | OGA.OTI  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 13                              | B1                                   | Fundamentos de ITIL® para la gestión de servicios   | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | II Trimestre  | 20,000.00       |
| 11 | OGA.OT/OGPP.OMI/DGA/DGA.DCRI   | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 20                              | B1                                   | Modernización de la Gestión Pública   | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | II Trimestre  | 18,000.00       |
| 12 | DGA.DEIA   | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 10                              | C1                                   | Derecho Constitucional y Convenios Internacionales Relativos a Niñez y Adopciones                         | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Semi Presencial | III Trimestre | 10,000.00       |
| 13 | SG.OC  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 9                               | B6                                   | Comunicación Política Gubernamental Estratégica   | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | II Trimestre  | 9,000.00        |
| 14 | DGTEG/OGA.OAS/VARIOS   | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 30                              | A3                                   | Contrataciones del Estado: Alcances y Modificaciones  | Laboral              | Curso                          | C2       | Aprendizaje             | Presencial      | I Trimestre   | 25,000.00       |
| 15 | TRANSVERSAL  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 30                              | J5                                   | Operacionalizar la gestión del riesgo en el marco de la implementación del sistema de control interno     | Laboral              | Curso                          | D        | Aprendizaje             | Presencial      | II Trimestre  | 15,000.00       |
| 16 | DGNNA/OGMEPGD.ODG  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 25                              | B1                                   | Gestión Orientada a Resultados con enfoque de género  | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | II Trimestre  | 27,000.00       |
| 17 | OGAJ/OCIN  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 12                              | C1                                   | Legislación nacional sobre convenios y/o cooperación Internacional  | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Presencial      | III Trimestre | 12,000.00       |
| 18 | TRANSVERSAL  | TRANSVERSAL | VARIOS                                     | 30                              | J5                                   | Formación de Formadores: Técnicas para mejorar la transferencia de buenas prácticas y conocimientos       | Laboral              | Curso                          | C1       | Aprendizaje             | Semi Presencial | II Trimestre  | 24,900.00       |



Handwritten mark or signature.





|    |             |             |        |     |    |  |         |              |    |                         |            |                    |            |
|----|-------------|-------------|--------|-----|----|--|---------|--------------|----|-------------------------|------------|--------------------|------------|
| 19 | OTDAC       | TRANSVERSAL | VARIOS | 30  | B1 | Gestión y Administración de Archivos Digitales y No Digitales  | Laboral | Curso        | C1 | Aprendizaje/habilidades | Presencial | I Trimestre        | 18,000.00  |
| 20 | OGPP.OMI    | TRANSVERSAL | VARIOS | 30  | B1 | Curso Especializado en Gestión por Procesos Aplicado a la Gestión Pública  | Laboral | Curso        | C1 | Aprendizaje             | Presencial | III Trimestre      | 27,000.00  |
| 21 | DPE         | TRANSVERSAL | VARIOS | 50  | J5 | Manejo de Herramientas y Estrategias para afrontar y prevenir el Síndrome de Agotamiento Profesional SAP - Síndrome de BURN OUT  | Laboral | Curso/Taller | C1 | Aprendizaje/habilidades | Presencial | II Trimestre       | 32,000.00  |
| 22 | TRANSVERSAL | TRANSVERSAL | VARIOS | 20  | B1 | Curso de Lenguaje de Señas   | Laboral | Curso        | D  | Aprendizaje             | Presencial | I Trimestre        | 18,000.00  |
| 23 | VARIOS      | TRANSVERSAL | VARIOS | 80  | B1 | Enfoques y Procedimientos Vinculados a la Gestión del MIMP para Optimizar sus Servicios:<br>a) Enfoque de Genero<br>b) Lenguaje Inclusivo<br>c) Gestión de Políticas con enfoque de Género en el MIMP<br>d) Gestión Financiera y Presupuesto<br>e) Gestión de Recursos Humanos<br>f) Control Interno: simplificación administrativa<br>g) Resolución de Dilemas Éticos<br>h) Modelos de Gestión Buenas Prácticas | Laboral | Taller       | D  | Aprendizaje             | Presencial | II y III Trimestre | 10,000.00  |
| 24 | TRANSVERSAL | TRANSVERSAL | VARIOS | 80  | J5 | Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Laboral (Ley N° 27942)   | Laboral | Taller       | D  | Aprendizaje             | Presencial | II Trimestre       | 12,000.00  |
| 25 | TRANSVERSAL | TRANSVERSAL | VARIOS | 80  | J5 | Taller de información y sensibilización sobre Ética y Transparencia en el MIMP   | Laboral | Taller       | D  | Aprendizaje             | Presencial | III Trimestre      | 12,000.00  |
|    |             |             |        | 601 |    |  |         |              |    |                         |            |                    | 463,900.00 |



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES  
 Es copia firmada por el personal que se indica en el presente.  
 MARIANA ARELLANO  
 SECRETARIA EJECUTIVA  
 12/07/2018  
 098



X. ANEXOS

Anexo 1: FORMATO DE ANÁLISIS DE NECESIDADES COLECTIVAS DE CAPACITACIÓN – 2018- FANCCAP

Unidad Orgánica: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p align="center"><b>VISION INSTITUCIONAL</b></p> <p><i>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</i></p> |  | <p align="center"><b>+MISION INSTITUCIONAL</b></p> <p><i>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.</i></p> |  |
| <p><b>PROPÓSITO</b></p> <p><b>GARANTIZAR Y PROTEGER EL PLENO EJERCICIO DE DERECHOS DE MUJERES Y HOMBRES CON IGUALDAD DE GENERO Y SIN DISCRIMINACION A LO LARGO DE SU CICLO DE VIDA.</b></p>  |  |   |  |
| <p align="center"><b>OBJETIVO ESTRATEGICO N° 1</b></p> <p>GARANTIZAR EL PLENO EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y POBLACIONES VULNERABLES</p>   |  | <p align="center"><b>OBJETIVO ESTRATEGICO N° 2</b></p> <p>PROTEGER A LAS MUJERES Y POBLACIONES VULNERABLES EN SITUACION DE RIESGO Y DESPROTECCION</p>   |  |
| <p><b>A</b> <b>OBJETIVO PRIORIZADO DE LA UNIDAD ORGÁNICA PARA EL 2018</b></p> <p>(Formular de manera conjunta con su equipo, que objetivo estratégico espera alcanzar su Unidad Orgánica para ejecutarlo el 2018)</p>  |  |   |  |
| <p><b>B</b> <b>ACCIÓN DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO DE SU UNIDAD ORGANICA</b></p> <p>¿Qué acción de Capacitación precisa ejecutar su personal, para coadyuvar al logro del Objetivo Estratégico de su U.O.?</p>  |  |   |  |

**Importante.-**

Este Formato deberá ser llenado por el/la Directora/a o Jefe/a de la Unidad Orgánica, debiendo contar con el Visto de su equipo.

\_\_\_\_\_  
Firma de Jefe/a, Director/a

\_\_\_\_\_  
V.B. del Personal

\_\_\_\_\_  
Firma del/a Director/a General

**IMPORTANTE.-**

- a) Este Formato debe ser llenado con la conducción del/la jefe/a inmediato/a, quien lo visará.
- b) Se señalará como máximo una necesidad de capacitación por Unidad Orgánica
- c) En caso que esta servidora, no pueda participar en las acciones de capacitación programadas en el MIMP, adjuntará al presente formato la justificación documentada (estudios de post grado, problemas de salud, problemas personales y otras razones trascendentes).
- d) Este Formato no se aplica a practicantes, Secristas o servicio de terceros.



✍







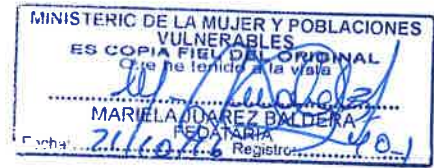
Anexo 3: MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

| N° | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | ORGANO O UNIDAD ORGANICA | PROFESIÓN | PUESTO/CARGO /FUNCIÓN/TDR | REGIMEN LABORAL | FUNCIÓN O TAREA PRIORITARIA | FIRMA |
|----|--|--------------------------|-----------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|-------|
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |
|    |  |                          |           |                           |                 |                             |       |



MINISTERIO DE LA MUJER Y BOBILACIONES  
 VULNERABLES DEL RIGORAL  
 ES COPIA VERDADERA DEL ORIGINAL  
 MARRI LA VARELA BARRERA  
 12/03/18  
 098



# 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;

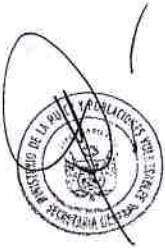
## CONSIDERANDO:

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;





MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES  
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
MARIELA JUAREZ BAEDERA  
SECRETARIA GENERAL  
Fecha: 20/09/2016 Registro: 2016-09-20

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 des gnado 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 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:

- a) El/la Directora/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien lo/a presidirá.
- b) El/la Directora/a General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
- c) El/la Directora/a de la Dirección General de la Familia y la Comunidad, representante de la Alta Dirección.
- d) 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](http://www.mimp.gob.pe))

Regístrese y comuníquese

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

