



Resolución de Secretaría General

Nº. 008.-2019-MIMP

Lima, 28 MAR. 2019

Vistos, el Informe Técnico N° D000001-2019-MIMP-ODTH-ELD de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, el Memorando N° D000036-2019-MIMP-OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° D000014-2019-MIMP-OPR de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° D000004-2019-MIMP-OP de la Oficina de Planeamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y la Nota N° D000019-2019-MIMP-OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

CONSIDERANDO:

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

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza 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, 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° 002-2019 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 2019, 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° D000014-2019-MIMP-OPR la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable y señala que se cuenta con la disponibilidad presupuestal para la ejecución del referido Plan;

Que, con Informe N° D000004-2019-MIMP-OP la Oficina de Planeamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, ha verificado que el mencionado Plan está alineado a la misión y a los objetivos institucionales del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

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;





Resolución de Secretaría General

Que, en este contexto, 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 2019;

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, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y modificatorias;

SE RESUELVE:

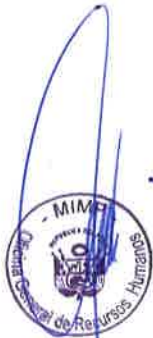
Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2019, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

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 2019, 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.gob.pe/mimp).

Regístrese y comuníquese.


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





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2019

Unidad Ejecutora 001 Administración Nivel Central
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

El Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001 Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (RM N° 285-2016-MIMP) formula el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2019.

UNIDAD EJECUTORA 001
ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2019

PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, creado por Decreto Legislativo N° 1098, es el organismo rector del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, forma parte del Poder Ejecutivo, cuenta con personería jurídica de derecho público, constituye un Pliego Presupuestal con autonomía administrativa, funcional y económica de acuerdo a Ley.

El MIMP es el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer, promoción y protección de las poblaciones vulnerables; encargado de diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar políticas públicas a favor de las mujeres, niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazadas y migrantes internas/os.

Una de las competencias primordiales de este sector es formular y ejercer la rectoría de políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y poblaciones vulnerables (*niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internos*), para garantizar el ejercicio de sus derechos, en una vida libre de violencia, desprotección y discriminación en el marco de una cultura de paz.

Cabe señalar que, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) dentro de sus políticas institucionales valora y privilegia la importancia de crear y fortalecer el desarrollo de capacidades de su recurso humano, con miras a contribuir gracias a ello con el cumplimiento de sus objetivos sectoriales.

El Plan de Desarrollo de las Personas - 2019, es un instrumento de gestión de índole participativo, el mismo que recoge las necesidades de capacitación del recurso humano del MIMP, sistematizándolas, priorizándolas y programando acciones de capacitación que atiendan las mismas; contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.

En ese sentido, la Ejecutora 001 Administración Nivel Central del MIMP, ratificando su respeto por el desarrollo del talento humano de su personal y en concordancia con los lineamientos estipulados por SERVIR, ha procedido a desarrollar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC, en absoluta concordancia con lo estipulado por la Directiva "*Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*" aprobado por RPE N° 141-2016-SERVIR-PE

Adicionalmente, se ha utilizado la "*Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en Entidades Públicas*", aprobada por la RPE N° 299-2017-SERVIR-PE, la misma que señala que se debe tomar en cuenta la evaluación de la capacitación desde su fase de diagnóstico, y mantener como misión el evaluar su aplicación, sólo así se podrá garantizar que los recursos invertidos en el desarrollo de capacidades, realmente tengan su correlato en una mejora sustantiva, dentro del desempeño del personal, lo cual redundará naturalmente en el logro de los objetivos institucionales del MIMP.

Cabe señalar que SERVIR mediante la aprobación de la precitada "Guía" ha formulado diversos instrumentos (formatos) que serán aplicados por los Jefes inmediatos para establecer una Línea de Base de los conocimientos del personal a su cargo, relativos a una temática previa a la capacitación; luego será el mismo Jefe y la propia persona capacitada quienes reportarán la aplicación de la capacitación, de cada una de las acciones ejecutadas. Incluso existen algunos formatos para ser evaluados por pares o el entorno de la persona capacitada, para conocer su opinión sobre la posible aplicación de la capacitación en su desempeño. Todo este conjunto de instrumentos serán aplicados en la ejecución del PDP 2019.

Asimismo es importante tener en cuenta que para el Sector MIMP los "Planes de Desarrollo de las Personas" (PDP) deberán incluir competencias para la gestión de políticas de igualdad de género, lo cual responde tanto un nivel de conocimientos y el manejo del enfoque de género en el personal que desarrolla políticas tanto para las mujeres, como para la niñez, la adolescencia y la población adulta mayor.

En lo que respecta al PDP 2018, cabe señalar que la OGRH recibió el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de cada una de las Unidades Orgánicas, las procesó y luego en la fase de formulación de los Términos de Referencia (TDR) de cada curso, los trabajó en estrecha coordinación con los futuros/as usuarios/as de la capacitación, es decir los contenidos del curso fueron propuestos por representantes de los distintos órganos y/o unidades orgánicas. En esa línea de ideas, se tiene los diversos eslabones que permiten suponer que frente a una necesidad de capacitación del personal, se solicita un curso/taller u otra instancia, ello permitirá cerrar una brecha de conocimientos y/o habilidades; en ese sentido para ser más efectivos, se formuló los TDR en conjunto con cada órgano y/o unidad orgánica solicitante de capacitación.

Es importante indicar que para el presente Plan de Desarrollo de las Personas -2019, la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, permanecerá atenta al quehacer de las entidades educativas que nos brindan sus servicios, las que serán elegidas en proceso de selección en conformidad a la normatividad vigente, considerándose sobre todo su calidad y experticia, con la finalidad que los servicios de capacitación que se brinde al personal de la Unidad Ejecutora N° 001, sean los idóneos.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Misión del MIMP

Garantizar la igualdad y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables; modificando los patrones y constructos socio-culturales discriminatorios y no igualitarios; previniendo y atendiendo situaciones de violencia, desprotección o riesgo, de manera pertinente y oportuna.

1.2 Estructura Orgánica

Despacho Ministerial

Órgano de Control Institucional /Comisiones Consultivas / Procuraduría Pública

Despacho Viceministerial de la Mujer

- 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 la Mujer
 - Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres
- Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género
 - Dirección de Articulación Sectorial e Institucional
 - Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales
- Dirección General contra la Violencia de Género
 - Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia
 - Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de servicios

Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables

- Dirección General de Población, Desarrollo y voluntariado
 - Dirección de Población
 - Dirección de Desplazados y Cultura de Paz
 - Dirección de Voluntariado
- Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes
 - Dirección de Políticas sobre Niñas, Niños y Adolescentes
 - Dirección de Sistemas Locales y Defensorías
 - Dirección de Protección Especial
- Dirección General de la Familia y la Comunidad
 - Dirección de Fortalecimiento de las Familias
 - Dirección de Personas Adultas Mayores
 - Dirección de Beneficencias Públicas
- Dirección General de Adopciones
 - Dirección de Evaluación Integral para la Adopción
 - Dirección de Adopción y post Adopción
 - Dirección de Capacitación y Registro de la Información

Secretaría General

- Oficina de Comunicación
- Oficina de Defensa Nacional
- Oficina de Trámite Documentario y Atención al Ciudadano

- Oficina General de Asesoría Jurídica
- Oficina General de Administración
 - Oficina de Abastecimiento y Servicios
 - Oficina de Tesorería
 - Oficina de Contabilidad
 - Oficina de Tecnologías de Información
- Oficina General de Recursos Humanos
 - Oficina de Desarrollo del Talento Humano
 - Oficina de Procesos Técnicos de Personal
- Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - Oficina de Planeamiento
 - Oficina de Presupuesto
 - Oficina de Inversiones
 - Oficina de Modernización Institucional
 - Oficina de Cooperación Internacional
- Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada
 - Oficina de Gestión Descentralizada
 - Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas
- Oficinas Desconcentradas

1.3 Número de Servidoras/es Civiles

Personal CAP	Nº
DL 276	112
DL 728	30
Total	142 servidoras/es

Personal CAS	Nº
DL 1057	914
Total	1,056 servidoras/es

1.4 Objetivos y Acciones Estratégicos Sectoriales

OES	Objetivo Estratégico Sectorial
OES1	Garantizar los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables.
OES2	Reducir la desigualdad de género, la discriminación, la violencia y otras desigualdades que afectan a las mujeres y poblaciones vulnerables.
AES	Acciones Estratégica Sectorial
AES11.1	Proteger de la violencia de género y de otras que afectan a las mujeres y poblaciones vulnerables.
AES1.2	Reducir la desprotección familiar en los NNA y poblaciones vulnerables.
AES1.3	Fortalecer el rol social de las familias
AES1.4	Fortalecer las políticas de población y prevención articuladas en el territorio frente a situaciones de riesgo, violencia y desprotección que afectan a las mujeres y poblaciones vulnerables
AES2.1	Promover el cambio de los patrones sociales y culturales que subyacen a la desigualdad, la discriminación y la violencia hacia las mujeres y poblaciones vulnerables.
AES2.2	Promover la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y poblaciones vulnerables.
AES2.3	Promover la igualdad de derechos y oportunidades para las PCD

1.5 Objetivos Estratégicos Institucionales

Código	OEI/AEI
OEI.01	Fortalecer la protección integral de las mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia familiar, sexual y de género.
AEI.01.01	Servicio de atención integral, oportuna y pertinente para las mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia familiar, sexual y de género.
AEI.01.02	Servicio de prevención contra la violencia familiar, sexual y de género, integral, oportuno y pertinente para las mujeres y poblaciones vulnerables.
OEI.02	Reducir la desprotección familiar y el riesgo en las NNA
AEI.02.01	Servicio de atención integral, oportuna y pertinente para las NNA en desprotección familiar o riesgo.
AEI.02.02	Servicio de integración en un entorno familiar de manera oportuna y pertinente para las NNA en situación de desprotección.
AEI.02.03	Servicio de desarrollo de competencias para el auto-cuidado e integración social de calidad para las NNA.
AEI.02.04	Programa de fortalecimiento de competencias parentales integral para padres y cuidadores de NNA.
OEI.03	Reducir la desprotección y riesgo en las PAM y otras poblaciones vulnerables.
AEI.03.01	Servicio de atención integral, oportuna y pertinente para los PAM.
OEI.04	Fortalecer el cumplimiento de las funciones de las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo social.
AEI.04.01	Programa de fortalecimiento de las funciones familiares pertinente para las familias en riesgo o vulnerabilidad
OEI.05	Implementar la política de población en los tres niveles de gobierno.
AEI.05.01	Asistencia técnica para transversalizar la política de población de manera oportuna y permanente desde un enfoque de género e intercultural en los tres niveles de gobierno.
OEI.06	Mejorar la atención multisectorial a las mujeres y poblaciones vulnerables afectadas por desastres o desplazamiento.
AEI.06.01	Atención Multisectorial oportuna para la población vulnerable afectada por desastres y desplazamientos

Código	OEI/AEI
OEI. 07	Incorporar el enfoque de género en la gestión institucional de las entidades públicas.
AEI.07.01	Asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género de manera integral y sistémica en las instituciones públicas.
OEI. 08	Reducir la influencia de los patrones sociales y culturales discriminatorios y no igualitarios en la población.
AEI.08.01	Asistencia Técnica para la implementación de programas educativos que promuevan patrones sociales y culturales igualitarios y no discriminatorios con enfoque de género e interseccional, integral y sistémico para la comunidad educativa.
AEI.08.02	Estrategia comunicacional en patrones sociales y culturales que favorezcan el trato igualitario y la no discriminación, de manera permanente, para la población a nivel nacional.
AEI.08.03	Asistencia técnica para el desarrollo de programas de capacitación que promuevan patrones sociales y culturales que favorezcan el trato igualitario y la no discriminación, con enfoque de género e interseccional y de manera integral para las entidades de los niveles de gobierno sub-nacional.
OEI. 09	Incrementar el acceso a derechos y oportunidades, en igualdad de condiciones, de mujeres y poblaciones vulnerables.
AEI.09.01	Programa de fortalecimiento de la autonomía, integral y de calidad para las mujeres en riesgo o que sufren violencia.
AEI.09.02	Marco normativo para la autonomía, no discriminación y acceso a oportunidades implementados para mujeres y poblaciones vulnerables.
AEI.09.03	Supervisión de las medidas para la autonomía e igualdad de oportunidades de manera permanente y oportuna en las entidades.
OEI.10	Implementar la política de protección e igualdad para mujeres y poblaciones vulnerables.
AEI.10.01	Asistencia técnica en la implementación de políticas de protección e igualdad, de manera oportuna y permanente en los tres niveles de gobierno.
AEI.10.02	Acreditación y supervisión de los servicios para mujeres y poblaciones vulnerables en entidades públicas y privadas.
OEI. 11	Impulsar la modernización de la gestión institucional.
AEI.11.01	Sistemas administrativos consolidados en la entidad.
AEI.11.02	Gestión del talento humano implementado en la entidad.
AEI.11.03	Procesos internos mejorados y optimizados en la entidad.
AEI.11.04	Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento integral en la entidad.
OEI. 12	Implementar la gestión de riesgo de desastres en el MIMP
AEI.12.01	Implementar los planes para la preparación, prevención y reducción del riesgo ante emergencias y desastres del MIMP.

II. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- 2.1 En cumplimiento de lo normado por SERVIR el MIMP, al igual que 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.

A través de dichas demandas se ha identificado las necesidades de capacitación requeridas por cada una de las áreas, enmarcadas en sus propias funciones y competencias.

2.2 Requerimiento 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:

- a1. Se diseñaron tres formatos para el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal. (DNC)
 - ✓ Matriz de Necesidades Individuales de Capacitación
 - ✓ Matriz de Necesidades Colectivas de Capacitación (FANCCAP)
 - ✓ Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas –PDP
- a2. Dichas Matrices se remitieron a cada Dirección General y Direcciones de la Unidad Ejecutora 001- Administración a Nivel Central, para su respectivo llenado
- a3. Se brindó asesoría tanto colectiva (Talleres) como personalizada, por parte del personal del área de Recursos Humanos/capacitación, a los diferentes órganos de administración interna del Sector y sus unidades orgánicas, para la aplicación adecuada de dichas Matrices.
- a4. Se incorporó información, para ello el/la Director/a General, Director/a, Jefe/a y la Secretaría General, (*según corresponda*), remitió las fichas, las cuales contaron con la firma de cada trabajador/a.
Cabe señalar que las Unidades Orgánicas definieron las competencias a alcanzar y propusieron las Acciones de Capacitación para responder a las necesidades de capacitación de su personal.
- a5. Se remitió los formatos a la Oficina General de Recursos Humanos, debidamente visados por cada Unidad Orgánica, con la finalidad que la Oficina de Desarrollo del Talento Humano (en adelante ODTTH) sistematice la información, las priorice y proponga acciones de capacitación de carácter inclusivo e integral.

b) Análisis de la información consignada en los formatos

Con la revisión de la información obtenida las áreas reportaron las necesidades de capacitación de 569 personas (*servidores CAP 276, 728 y personal 1057*). A partir de ello se procedió a realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC).

- b1. Finalmente se diseñó una 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 (Anexo 3, Matriz PDP)
- b2. La ODTTH logró identificar:
 - 30 acciones de capacitación
 - 26 cursos especializados y 04 cursos transversales
 - Colaboradoras/es: 569 (posibles usuarios/as)
 - Valor estimado1: S/ 530,000.00 mil Nuevos Soles

c) Acciones de Capacitación Transversales

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

- c1. Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942).
- c2. Taller de sensibilización sobre Integridad y lucha contra la corrupción, en el marco del DS N° 044-2018-PCM
- c3. Capacitación técnica para los integrantes de los órganos instructores del PAD y de la Secretaría Técnica sobre régimen disciplinario, e integridad y lucha anticorrupción.
- c4. Curso Taller de Gestión por procesos para la implementación del Mapa de Procesos en el MIMP

III. SOBRE LA EVALUACIÓN A NIVEL DE APLICACIÓN

Gracias a ella podemos conocer el grado en el cual lo aprendido (conocimientos y habilidades) adquiridos/as durante la capacitación se trasladan e incorporan al desempeño de servidoras y servidores. Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo la modalidad de:

3.1 Reacción

Se realiza mediante una encuesta de satisfacción

3.2 Aprendizaje: Mediante la Evaluación de conocimientos

Para dicho efecto se plantea dos instrumentos:

- La relación de calificativos (notas) que la persona capacitada obtiene como producto de su asistencia y participación académica en la Acción de Capacitación.
- Pruebas de entrada y salida, las mismas que serán administradas por la entidad educativa.

3.3 Aplicación de la Capacitación en el desempeño del personal

Describe cual es el objetivo final de aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en la acción de la capacitación. Se realizará a través de la aplicación del formato de aplicación de la capacitación en el desempeño, mediante el cual se identificará de qué manera cada persona capacitada, aplica lo aprendido en su labor cotidiana dentro de la institución.

De tal manera que durante el ciclo de la capacitación (*desde su planificación, a lo largo de su ejecución y luego de haberse concluido la misma*), se garantice que lo aprendido sea realmente aplicado en su quehacer diario por las y los participantes en las acciones de capacitación.

El proceso señalado en este acápite, se constituye en una herramienta de gestión, para identificar aspectos importantes que permitan medir el logro de los objetivos de la capacitación y su aporte a las entidades del Estado, en sus tres niveles de gobierno.

IV. EVALUACIÓN PDP 2018

El PDP aprobado por Resolución de Secretaría General N° 009-2018-MIMP el 12 de marzo de 2018, programó 25 acciones de capacitación, estuvo orientado a 601 servidoras/es; para su ejecución contó con un monto asignado de S/ 463,900.00 soles.

Posteriormente en virtud de la Resolución de Secretaría General, el PDP 2018 fue modificado con el propósito de incorporar una nueva acción de capacitación (Seguridad de la Información) y reemplazar una (Enfoques y Procedimientos vinculados a la Gestión del MIMP para optimizar sus servicios, por el de Métodos y Herramientas para el Diagnóstico del Clima y Cultura Organizacional en el MIMP, por tratarse de un compromiso institucional de mayor trascendencia).

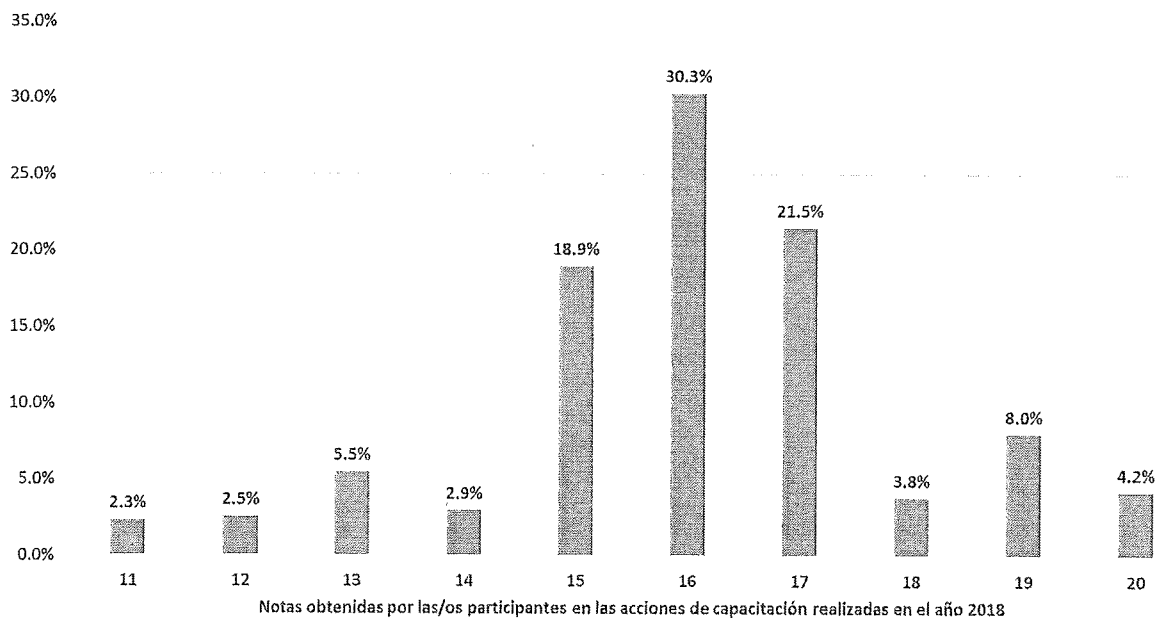
Cabe señalar que el PDP 2018 ejecutó 26 acciones de capacitación, participaron 660 servidoras/es, por un monto de S/ 429,220 soles.

En lo que respecta a la etapa de Evaluación, a nivel de Reacción, se aplicó al personal, con dicho propósito una Encuesta de Satisfacción, la misma que nos indica que el nivel de satisfacción de las personas capacitadas fluctúa, aproximadamente, desde un 56% que señala que los cursos estuvieron BIEN, un 36% indican que estuvieron MUY BIEN y un 8% opina que los cursos no fueron buenos.

Finalmente, todas las acciones de capacitación del PDP 2018, fueron programadas para ser evaluadas a nivel de Aprendizaje, para lo cual los proveedores del servicio de capacitación contratados por el MIMP, cumplieron con informar sobre los resultados de cada curso mediante los calificativos respectivos.

Como un resumen de los mismos, podemos afirmar que un 30% de participantes obtuvieron la nota de 16, un 21.5% alcanzó 17 y el 19% logró la calificación de 15. Obviamente hubo un 2% que obtuvo la nota de 11 puntos y un 4% alcanzó la nota de 20.

Se adjunta un gráfico que permite visualizar lo expresado en el párrafo anterior.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

El Comité de Planificación de la Capacitación-CPC, mediante el Acta N° 002 – 2019 de la Sesión N° 2 del 11 de marzo del año en curso, validó el Plan de Desarrollo de las Personas 2019, con la respectiva Matriz del PDP 2019.

En la misma se puede observar que por motivos presupuestales se está aprobando la ejecución de 21 acciones de capacitación, que beneficiará a 356 servidoras/es, por el monto asignado de S/ 300,000.00 soles. Dentro de ellas se definió dos acciones de capacitación transversales:

- 1) Taller de preparación, ejecución y evaluación para brindar asistencia técnica a Gobiernos Sub nacionales.
- 2) Actualización sobre Derecho Administrativo en el marco de TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias a y los Sistemas Administrativos en el Sector Público.
- 3) Se adjunta Matriz de PDP 2019.

N°	ORGANISMO O UNIDAD ORGANIZADORA	PIUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	HOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL \$ Cobertura Director
1	DV/MIM/DGCG/DGCG/DPVLV/DGC AGRU/DSTEG.DASI	VARIOS	VARIOS	D	Monitoreo y Evaluación de Políticas, Programas y Proyectos con Enfoque de Género.	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C1	Aplicación	Presencial	Segundo Semestre	30,000.00
2	DV/MPI/DGFC/DGFC/DIFF/DVMPV/D GFC/DIPAM, DV/MPI/DGNNNA.DP/INA/OGPP/OMI/ OGMIEPGD	VARIOS	VARIOS	D	Diseño, formulación, seguimiento y evaluación de Políticas Públicas con enfoques de interseccionalidad, intergeneracional e intercultural.	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C1	Aprendizaje	Presencial	Segundo Semestre	30,000.00
3	DPE	VARIOS	VARIOS	D	Estrategias de Intervención Psico Social en caso de crisis de niñas, niños y adolescentes y terapia familiar sistémica	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C1	Aplicación	Semi Presencial	Segundo Semestre	30,000.00
4	OGMEPGD/OMIEP/OGAROT/OGAR/DA S/OGA/OC/OGPDV/DDCP/DG/IND/D PDAEM/DG/IND/DGFC/DIPAM/DGFC C/DIENEGAC	VARIOS	VARIOS	D	Curso especializado para asistentes en gestión administrativa y presupuestal	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	28,000.00
5	OCJ/PP	VARIOS	VARIOS	D	Contrataciones del Estado y Control en la gestión pública	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	18,000.00
6	DGA-DAPA/DGA-DCRI	VARIOS	VARIOS	D	Herramientas para el Abordaje de NNA en Situación de Desprotección Familiar	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C1	Aplicación	Presencial	Primer Semestre	15,000.00
7	DG/IND/D/IND/DG/IND.D/PPDM	VARIOS	VARIOS	D	Curso de especializado en Gestión Pública por resultados con enfoque de género	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	14,000.00
8	DG/INA.DS/D	VARIOS	VARIOS	D	Diseño y evaluación de políticas públicas en Infancia	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	14,000.00
9	OGA.OTI	VARIOS	VARIOS	D	Protocolo IPV6	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aplicación	Presencial	Primer Semestre	14,000.00
10	OGMEPGD.OMIEP/OGMEPGD.OGD	VARIOS	VARIOS	D	Especialización en Gestión de Evidencias con enfoque de género	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	10,000.00
11	DGPDV/DDCP	VARIOS	VARIOS	D	Metodologías para la elaboración de normas y lineamientos de políticas públicas con enfoque de género	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aplicación	Presencial	Primer Semestre	10,000.00
12	OC	VARIOS	VARIOS	D	Gestión Estratégica de la Comunicación en las Entidades Públicas con enfoque de género	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	10,000.00
13	DGPDV/DP	VARIOS	VARIOS	D	Curso especializado en Dinámica poblacional en las políticas de desarrollo con enfoque de género	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	9,000.00
14	DG/INA	VARIOS	VARIOS	D	Sistemas de protección integral a niñez y adolescencia	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	7,000.00
15	DGFC/DIPAM/OGPP.OPR	VARIOS	VARIOS	D	Programa Presupuestal con Enfoque de Género por resultados (Modelos Operacionales y Articulación Territorial de los Programas Presupuestales) (Programación Multianual y Formulación de Proyectos de Inversión Pública)	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C1	Aplicación	Presencial	Primer Semestre	7,000.00
16	OGA/OGMEPGD	VARIOS	VARIOS	D	Actualización sobre Derecho Administrativo en el marco de TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias a y los Sistemas Administrativos en el Sector Público	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	5,000.00
17	OGPP.OPR/OGPP.OP	VARIOS	VARIOS	D	Análisis Prospectivo y Planificación Estratégica	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C1	Aplicación	Presencial	Primer Semestre	4,000.00
18	OGPP.OPR/OGPP.OMI	VARIOS	VARIOS	D	Innovación en el sector público y gobierno abierto	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	4,000.00

19	DGNNA,DPNNA/DGPDV,DDCP	VIARIOS	VIARIOS	10	D	Curso Virtual de Gestión, Monitoreo y Evaluación de Políticas, Programas y Proyectos con Enfoque de Género (PROVINCIA)	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C 1	Aprendizaje	Virtual	Tercer Trimestre	10,000.00
20	TRANSVERSAL	VIARIOS	VIARIOS	20	J	Taller de preparación, ejecución y evaluación para brindar asistencia técnica a Gobiernos Subnacionales.	FORMACIÓN LABORAL	Curso Taller	C 1	Aprendizaje	Presencial	Tercer Trimestre	15,000.00
21	TRANSVERSAL	VIARIOS	VIARIOS	15	D	Actualización sobre Derecho Administrativo en el marco de TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias a y los Sistemas Administrativos en el Sector Público	FORMACIÓN LABORAL	Curso	C 1	Aprendizaje	Presencial	Primer Semestre	15,000.00
TOTALES				21									300,000.00