



# Resolución de la Dirección Ejecutiva

N° 16 -2019-MIMP-PNCVFS-DE

Lima, - 1 MAR 2019

VISTA:

Las Notas N°s 202 y 253-2019-MIMP/PNCVFS-UA-SURH e Informe N° 006-2019-MIMP/PNCVFS-UA-SURH-JLLA, emitidos por la Sub Unidad de Recursos Humanos de la Unidad de Administración; las Notas N° 214 y 223-2019-MIMP/PNCVFS-UPP e Informe 002-2019-MIMP/PNCVFS-UPP-SUPMI-KLT, emitidos por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 064-2019-MIMP-PNCVFS/UAJ, emitida por la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, **la LSC**), dispone que el proceso de capacitación busca 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, el Artículo 9 del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, **el Reglamento General**), señala 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 y constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la capacitación;

Que, de conformidad con lo indicado en el Artículo 135 del Reglamento General, a través del instrumento de gestión denominado Plan de Desarrollo de las Personas - PDP se planifican las acciones de capacitación de cada entidad, el mismo que 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;

Que, 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 (en adelante, **la Directiva**),





establece en su Numeral 6.4 el proceso de capacitación, el cual comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. A su vez, la Etapa de Planeación comprende, entre otras, la Fase de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP;

Que, el Subnumeral 6.4.1.4 del Numeral 6.4 de la Directiva define al Plan de Desarrollo de las Personas - PDP como el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación. Su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, a través de la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 57-2017-MIMP/PNCVFS-DE de fecha 19 de setiembre de 2017, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del PNCVFS;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación del PNCVFS, mediante Acta de Reunión del CPC N° 001-2019 de fecha 12 de febrero de 2019, validó la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual - PNCVFS, correspondiente al año 2019, así como la Matriz que forma parte integrante del mismo;

Que, mediante las Notas N°s 202 y 253-2019-MIMP/PNCVFS-UA-SURH e Informe N° 006-2019-MIMP/PNCVFS-UA-SURH-JLLA, emitidos por la Sub Unidad de Recursos Humanos de la Unidad de Administración, se sustenta la aprobación de la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del PNCVFS, correspondiente al año 2019;



Que, a través de las Notas N° 214 y 223-2019-MIMP/PNCVFS-UPP e Informe 002-2019-MIMP/PNCVFS-UPP-SUPMI-KLT, emitidos por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, se indica que la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del PNCVFS, correspondiente al año 2019, se encuentra alineada a los objetivos estratégicos vigentes del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables; asimismo, precisan que existe marco presupuestal para desarrollar las acciones de capacitación previstas para el presente año;



Que, con el Informe N°064-2019-MIMP/PNCVFS-UAJ, la Unidad de Asesoría Jurídica emite opinión favorable;



Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del PNCVFS, correspondiente al año 2019;

Con el visado de la Sub Unidad de Recursos Humanos de la Unidad de Administración, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y la Unidad de Asesoría Jurídica;



En uso de las facultades previstas en el Manual de Operaciones del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual - PNCVFS, aprobado por Resolución Ministerial N° 316-2012-MIMP;



**PLAN DE  
DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS**

**2019**

**Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual**  
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables







PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra  
la Violencia Familiar y Sexual

## ÍNDICE

### I. PRESENTACIÓN

### II. MARCO NORMATIVO

### III. ASPECTOS GENERALES

#### 3.1 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

- a) Imagen futura al 2030
- b) Misión
- c) Objetivos estratégicos sectoriales

#### 3.2 Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

- a) Finalidad
- b) Objetivo
- c) Líneas de acción
- d) Estructura orgánica
- e) Número de servidoras/es que conforman la entidad

#### 3.3 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

#### 3.4 Fuente de financiamiento para la ejecución del PDP 2019

### IV. ANEXO

Matriz del PDP 2019





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra  
la Violencia Familiar y Sexual

## I. PRESENTACIÓN

El Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) es una unidad ejecutora del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), de conformidad con lo establecido en la Ley N.º 29247. Creado mediante Decreto Supremo N.º 008-2001-PRO-MUDEH, el PNCVFS tiene como objetivo formular, diseñar, promover y ejecutar planes, proyectos y programas de prevención y atención, así como promover acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019 ha sido elaborado con base en las brechas identificadas por las unidades orgánicas del PNCVFS y tiene como propósito fortalecer las competencias y capacidades de las/los servidoras/es que lo integran. De este modo, se espera que el proceso de capacitación contribuya significativamente al logro de los objetivos estratégicos institucionales y, consecuentemente, a la mejora de la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

El PDP 2019 del PNCVFS alcanza a todas/os las/los servidoras/es que, habiendo superado el periodo de prueba, se encuentren comprendidas/os en los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y del Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

## II. MARCO NORMATIVO

- i. Ley N.º 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- ii. Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- iii. Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- iv. Resolución Ministerial N.º 316-2012-MIMP, que aprueba el Manual de Operaciones del PNCVFS.
- v. Resolución Ministerial N.º 173-2018-MIMP, que aprueba el Plan Operativo Institucional del MIMP correspondiente al Año Fiscal 2019.
- vi. Resolución Ministerial N.º 243-2018-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2018-2022 y el Documento Prospectivo al 2030 del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables
- vii. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014- SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas".
- viii. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- ix. Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba por delegación la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas".
- x. Resolución de la Dirección Ejecutiva N.º 57-2017-MIMP/PNCVFS-DE, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación para el periodo 2017-2019.

## III. ASPECTOS GENERALES

### 3.1 MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES







PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra  
la Violencia Familiar y Sexual

## a) Imagen futura al 2030<sup>1</sup>

### Prevalencia de la desigualdad y discriminación

Al 2030, en general, la prevalencia de la desigualdad y la discriminación ha disminuido. Se ha logrado un avance importante en el cierre de las brechas de género en lo referente a la participación laboral (se ha alcanzado 0.9 en la paridad de PEA ocupada entre hombres y mujeres) e ingresos (se ha alcanzado 0.8 en la paridad de ingresos entre hombres y mujeres), y, en menor medida, en la participación política de las mujeres (se incrementa la paridad entre hombres y mujeres parlamentarios a 0.45).

Con respecto a las personas con alguna discapacidad (PCD), de igual manera, se ha incrementado la tasa de participación laboral a alrededor de 30% de la población con alguna discapacidad y se ha reducido significativamente la percepción de trato diferenciado (menos del 20% de las PCD perciben un trato diferenciado por su condición).

### Prevalencia de la violencia familiar y de género

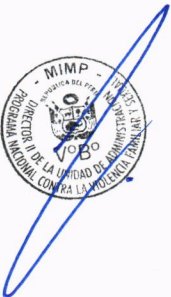
Al 2030, la violencia de género ha disminuido, pero se requiere seguir trabajando para erradicarla, toda vez que esta depende de patrones sociales y culturales profundamente arraigados en la sociedad. La violencia física y/o sexual ejercida contra las mujeres por el esposo o compañero afecta a alrededor del 6% de mujeres; mientras que el índice de tolerancia social de las personas con relación a la violencia hacia la mujer ha disminuido significativamente situándose en alrededor del 30% y el feminicidio se ha reducido a 0.2 casos por cada 100 mil mujeres gracias a la labor coordinada y articulada de los sectores involucrados.

### Desprotección de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA)

Al 2030, las niñas, niños y adolescentes están mejor protegidos y tienen mayores posibilidades de ejercer sus derechos de manera plena. La incidencia de violencia de cualquier tipo ha caído a menos del 20%; asimismo, la tolerancia social con relación a la violencia familiar hacia los NNA se ha reducido a alrededor del 15%. Por otro lado, la atención de los servicios públicos permite la restitución oportuna de los derechos del 50% de los NNA en desprotección o riesgo de desprotección.

### Desprotección de Personas Adultas Mayores (PAM)

Al 2030, las personas adultas mayores (PAM) han mejorado su acceso a los servicios del sector (alrededor del 20% accede a servicios de prevención, atención y cuidado) en línea con el incremento de la cobertura de los servicios de otros sectores como Pensión 65, SIS, servicios educativos y de salud; los cuales en su conjunto han permitido una mejor calidad de vida de la población PAM.



<sup>1</sup> Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2018-2022



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra  
la Violencia Familiar y Sexual

## b) Misión<sup>2</sup>

*“Somos el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y poblaciones vulnerables que diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internos, para garantizar el ejercicio de sus derechos”.*

## c) Objetivos estratégicos sectoriales

De acuerdo con el PESEM 2018-2022, los objetivos del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables considerados al 2022 son los siguientes:

- i. Garantizar los derechos de las mujeres y poblaciones vulnerables.
- ii. Reducir la desigualdad de género, la discriminación, la violencia y otras desigualdades que afectan a las mujeres y poblaciones vulnerables.

## 3.2 PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL

### a) Finalidad

Contribuir a la reducción de la alta prevalencia de la violencia familiar en mujeres, niñas, niños y adolescentes.

### b) Objetivo

Formular, diseñar, promover y ejecutar planes, proyectos y programas de prevención y atención, además de promover acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual; así como la generación del conocimiento de la problemática y la promoción de relaciones democráticas entre varones y mujeres.

### c) Líneas de acción

El PNCVFS realiza la intervención a través de las siguientes líneas de acción:

- i. Prevención frente a la violencia familiar y sexual y promoción de relaciones democráticas entre varones y mujeres.
- ii. Atención especializada frente a la violencia familiar y sexual.
- iii. Generación de información y gestión del conocimiento.

### d) Estructura orgánica:

#### 1. Unidad de Dirección

- a. Dirección Ejecutiva (DE)

#### 2. Unidades de Asesoramiento

- a. Unidad de Planeamiento y Presupuesto (UPP)



<sup>2</sup> Plan Operativo Institucional (POI) del MIMP correspondiente al Año Fiscal 2019.





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

b. Unidad de Asesoría Jurídica (UAJ)

**3. Unidad de Apoyo**

a. Unidad de Administración (UA)

**4. Unidades de Línea**

- a. Unidad de Prevención y Promoción Integral frente a la Violencia Familiar y Sexual (UPPIFVFS)
- b. Unidad de Atención Integral Frente a la Violencia Familiar y Sexual (UAIFVFS)
- c. Unidad de Generación de Información y Gestión del Conocimiento (UGIGC)

e) Número de servidoras/es que conforman la entidad:

| D. Leg. N.º 276 | D. Leg. N.º 1057 | FAG - PAC | TOTAL |
|-----------------|------------------|-----------|-------|
| 69              | 3501             | 1         | 3,571 |



**3.3 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Se realizó la recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través de los formatos de requerimiento de capacitación remitidos por las/los directoras/es de las unidades orgánicas del PNCVFS, siendo este el único insumo disponible durante la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

La Sub Unidad de Recursos Humanos (SURH) elaboró el DNC de acuerdo con lo señalado en el numeral 6.4.1.3 de la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", es decir:

- integrando los requerimientos de capacitación de las diferentes unidades orgánicas según su afinidad temática,
- verificando que estos guarden relación específica y directa con los perfiles de los puestos de las/los beneficiarias/os propuestas/os, y
- evaluando su pertinencia en función de los siguientes criterios: a) beneficio de la acción de capacitación, b) tipo de funciones del o la servidor/a y c) objetivo de capacitación.



**3.4 FUENTE DE FINANCIAMIENTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PDP 2019**

Se dispone de recursos presupuestales para la ejecución del PDP 2019 según lo señalado en el Plan Operativo Institucional 2019, siendo la fuente de financiamiento recursos ordinarios.

**IV. ANEXO**

