

Resolución Ministerial

Nº 052-2015-MIMP

Lima, 31 MAR. 2015

Vistos, la Nota Nº 068-2014-MIMP/OGRH/ODTH mediante la cual la Oficina de Desarrollo del Talento Humano remite el Informe Nº 45-2014-MIMP/OGRH/OTDH/CAPACITACION/evldv a la Oficina General de Recursos Humanos y el Acta Nº 001-2015 de la Sesión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado 2015;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025, se aprueban 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, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de Capacitación para el Sector Público;

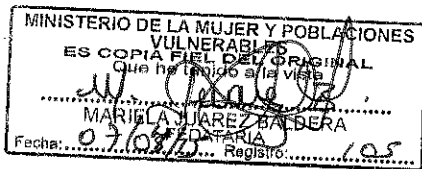
Que, mediante Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, el que dispone en su artículo 3 que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado, se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuente la entidad, en particular el Plan Estratégico Institucional y describe las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP tiene una vigencia de cinco años, siendo que cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado, detallando el planteamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 196-2011-MIMDES se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016, Unidad Ejecutora Nº 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 209-2014-MIMP se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;





Que, mediante Nota N° 714-2014-MIMP/OGRH la Oficina General de Recursos Humanos remite a la Secretaría General el Informe N° 45-2014-MIMP/OGRH/OTDH/CAPACITACION/evldv elaborado por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, sobre la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y asimismo con Memorando N° 064-2015-MIMP/OGPP la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite el Informe N° 043-2015-MIMP/OGPP-OPI de la Oficina de Presupuesto e Inversiones, mediante el cual certifica que se cuenta con el marco presupuestario para atender el financiamiento del antes referido Plan de Desarrollo;

Que, mediante Acta N° 001-2015 de la Sesión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado 2015, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 – PDP de la Unidad Ejecutora en mención, por lo que resulta necesario emitir el acto por el que se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas en mención;

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

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

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en su Portal Institucional: www.mimp.gob.pe.

Artículo 3.- Hacer de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
 ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 que he tenido a la vista

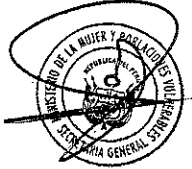
 MARIELA SUAREZ BALDERA
 SECRETARIA
 Fecha: 07/04/10 Registro: 105

Resolución Ministerial

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en las formas y plazos establecidos en la normativa vigente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Marcela Huaita Alegre
 Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
 MIMP



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS
ANUALIZADO 2015**

UNIDAD EJECUTORA 001

ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL

MIMP



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2015 UNIDAD EJECUTORA 001 ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL MIMP


PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) dentro de sus políticas institucionales valora y privilegia la importancia de crear y fortalecer los conocimientos del recurso humano con miras a contribuir en el cumplimiento de los objetivos sectoriales.

El 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 levantar información sobre las necesidades de capacitación de sus colaboradoras y colaboradores, con el propósito de contribuir al cierre de sus brechas de conocimiento o competencias, para el más óptimo cumplimiento de sus funciones y de esta manera incidir en el logro de sus objetivos institucionales.

En ese sentido, es necesario señalar que mediante Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP se aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, que establece en su Objetivo Estratégico 1, 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", resultado que enmarca nuestro accionar requiriéndose para ello saber el nivel de conocimientos y manejo del enfoque de género¹ en el personal que desarrolla políticas tanto para las mujeres, como para la niñez, la adolescencia y la población adulta mayor.

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

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL Que he tenido a la vista	
	
MARIELA JUÁREZ BALLERA FEDATARIA	
Fecha: 07.10.15	Registro: 105

Por consiguiente, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014-2017 (Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP), aprueba el documento técnico propuesto por la Oficina General de Recursos Humanos, a través de su Oficina de Desarrollo del Talento Humano, el mismo que responde: i) a las necesidades institucionales, brindando el fortalecimiento de capacidades; ii) a los niveles definidos en la normatividad de SERVIR, ello con el propósito ulterior que el personal del MIMP desarrolle sus capacidades para brindar servicios de calidad a las/los ciudadanas/os.

Finalmente, el Plan de Desarrollo de las Personas, Anualizado 2015, es un instrumento de gestión de índole participativo, que recoge las necesidades de capacitación del recurso humano del MIMP, sistematizando y programando acciones de capacitación que atienda a las mismas.

Cabe señalar, que para el presente Plan de Desarrollo de las Personas, la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, vigilará que las entidades educativas que brinden sus servicios, sean elegidas en el proceso de selección, considerando su calidad y experticia en gestión pública.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Sobre el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP

El MIMP en su Ley de Organización y Funciones, concordante con su Reglamento de Organización y Funciones (Decreto Legislativo N° 1098²; Decreto Supremo N° 002-2012-MIMP³, respectivamente) define entre sus ámbitos de competencia 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

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

³ Artículo 2, inciso a, b, c, e, k

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista
.....
MARIELA ALAREZ BALBERA
SECRETARIA
Fecha: 07/10/2015 Registro: 105

vulnerables (personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes); así como el fortalecimiento de las familias.

Asimismo ha definido⁴ su quehacer fundamental y su proyección a futuro, a través de aspectos fundamentales como su:

a) Misión

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

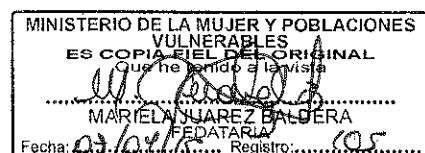
b) Visión Sectorial

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.

Indudablemente que para el logro de sus objetivos estratégicos, lograr su Visión y desarrollar su Misión, el MIMP requiere contar con servidoras y servidores debidamente capacitadas/os que manejen enfoques actualizados (de derechos humanos, interculturalidad, intergeneracional, competencias, priorizando el enfoque de género), para de esta manera contribuir proactivamente en los ámbitos de su competencia (mujer y poblaciones vulnerables).

⁴ Fuente: Base Estratégica Preliminar 2012-2016

(1) Propuesta de Visión considerando aportes del equipo técnico para la formulación del PESEM. Página WEB/MIMP



1.2. OBJETIVOS DEL PLAN QUINQUENAL⁵

- a.- Fortalecer una cultura institucional con enfoque de género, niñez y adolescencia, adulto mayor, personas con discapacidad, igualdad de oportunidades y violencia familiar.
- b.- Desarrollar capacidades y habilidades para promover la mejora de la calidad de vida de la familia y otros grupos vulnerables tales como las personas que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema y sufren de discriminación, violencia, equidad y exclusión social.
- c.- Actualizar las capacidades productivas y de gestión de los participantes de acuerdo a la evolución del conocimiento y la tecnología”

1.3 COMPETENCIAS A ALCANZAR

- a.- El personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP identificará, conocerá, formulará, implementará, monitoreará y evaluará políticas y acciones orientadas a niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas desplazadas y migrantes internos en situación de vulnerabilidad, para contribuir con el ejercicio de sus derechos.
- b.- El personal del MIMP identificará, conocerá, formulará, implementará, monitoreará y evaluará políticas orientadas a las mujeres, para contribuir al ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, para lograr la igualdad de género y reducir la violencia familiar, sexual y de género.

⁵ Resolución Ministerial N° 196-2011-MIMDES, "Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016, Unidad Ejecutora N° 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social", actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que me facilitó a la Vista

[Firma]
MARIELA JUAREZ BALDERA
SECRETARIA

Fecha: 07.04.15 Registro: 105

1.4 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

- a.- Desarrollar y fortalecer los conocimientos y desarrollar habilidades del personal de la Unidad Ejecutora 001- Administración a nivel Central del MIMP, en lo relativo a los ejes temáticos relacionados a los derechos de las mujeres.
- b.- Desarrollar y fortalecer los conocimientos y las habilidades del personal Unidad Ejecutora 001- Administración a nivel Central del MIMP, en lo relativo a los ejes temáticos de poblaciones vulnerables.
- c.- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios⁶ en la Unidad Ejecutora 001 – Administración a Nivel Central del MIMP, que permitan alcanzar las metas organizacionales a través del desarrollo, calidad y competitividad.
- d.- Fortalecer el desempeño de las funciones, acciones, actividades del personal desarrollando sus capacidades para asumir futuras responsabilidades institucionales, acordes los nuevos retos que el MIMP deberá asumir en el marco de la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).

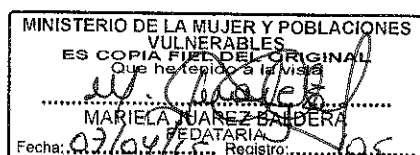
Todos estos aspectos deben estar desarrollados bajo los enfoques de derechos humanos, género, interculturalidad, intergeneracional, etc., que deben ser transversales en todas y cada una de las políticas y gestiones desarrolladas por el Sector.

2. EVALUACIÓN

2.1. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

En cumplimiento de lo normado por SERVIR el MIMP, al igual que las otras entidades públicas, ha planificado su capacitación tomando en

⁶ Entendiéndose a decir de SERVIR, que como parte del sector público desarrollamos un SERVICIO PÚBLICO, entendiéndose como el formular y ejecutar políticas, programas, planes; que conllevan a que el personal del MIMP desarrolle sus capacidades para brindar servicios de calidad a la ciudadanía.



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 demandas⁷ se ha identificado las necesidades de capacitación requeridas por cada una de las áreas, ellas enmarcadas en sus propias funciones y competencias.

a.- Análisis estratégico de la institución

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 diseñó un formato de diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal.
- a₂. Se remitió el formato de diagnóstico de necesidades de capacitación a cada Dirección General de la Unidad Ejecutora 001- Administración a Nivel Central, para su llenado.
- a₃. Se brindó asesoría personalizada, por parte del personal del área de Recursos Humanos, a los diferentes órganos de administración interna del Sector y sus unidades orgánicas, para la aplicación adecuada de dicho formato.
- 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 su personal.

⁷ En lo que respecta a las necesidades de capacitación, a lo largo del mes de mayo y junio del 2014, la Oficina General de Recursos Humanos a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, ha recogido información del personal.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que ha sido a la vista
.....
MARIELA JUAREZ BALPERA
SECRETARÍA
Fecha: 07/04/14 Registro: 105

- a5. Se remitió los formatos a la Oficina General de Recursos Humanos, debidamente visados por la autoridad el área, con la finalidad que la Oficina de Desarrollo del Talento Humano (en adelante ODTH) sistematice la información y proponga las acciones de capacitación de carácter inclusivo e integral.

Cabe señalar que, para la formulación del presente PDP Anualizado 2015, se ha considerado las necesidades y prioridades de capacitación del personal, alineadas con los enfoques institucionales, la Visión, Misión y los principales instrumentos de gestión. (ROF, PEI, PESEM y el POI), para identificar las principales responsabilidades funcionales.

b.- Análisis de la información consignada en los formatos

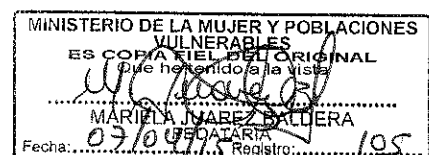
Con la revisión de la información obtenida las áreas reportaron las necesidades de capacitación de aproximadamente 469 personas (tanto servidores CAP 276, 728 y personal CAS). A partir de ello se procedió a realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC); para ello la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Secretaría del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado MIMP:

- b1. 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, en el cual se prioriza: i) las acciones de capacitación; ii) los objetivos; iii) participantes y; iv) presupuesto aproximado para la capacitación del personal.

- b2. La ODTH logró identificar:

Acciones de capacitación: 5 (con sus respectivos objetivos),
Colaboradoras/es: 469 (posibles usuarios/as), con un Valor estimado⁸: S/ 469,837.00 mil Nuevos Soles

⁸ Se cuenta anualmente con un presupuesto de S/. 500,000, pues el Plan Quinquenal se aprobó por un monto de S/.



c) Acciones de Capacitación Transversales⁹

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

- c1. Temas de Control Interno
- c2. Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942).
- c3. Implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783).
- c4. Contrataciones del Estado.
- c5. Formación de Formadoras/es

2.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo la modalidad de:

2.2.1. Evaluación de conocimientos

Para dicho efecto se plantea dos instrumentos:

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

2.2.2. Evaluación de desempeño de la capacitación

Se realizará mediante la aplicación de una Ficha de Auto Evaluación la cual deberá estar debidamente visada por el/la jefa/e de la unidad orgánica, mediante la cual se identificará de qué manera cada persona capacitada, aplica lo aprendido en su labor cotidiana dentro de la institución.

2 500,000.00. Por tanto recurriendo al histórico del valor de las acciones de capacitación de los últimos tres años, y consultando con entidades educativas y los datos de la Oficina de OAS, considerando el número de horas académicas y el número de participantes, se puede determinar un estimado.

⁹ 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.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES
ES COPIA DEL ORIGINAL
que se tiene a la vista
.....
MARIELA LLAREBA BALDERA
SECRETARÍA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Fecha: 07.04.15 Registro: 105

3. CAPACITACIÓN

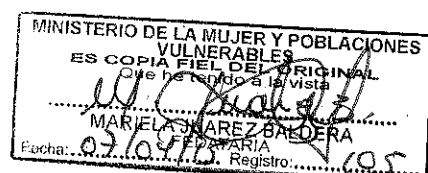
En Sesión del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas¹⁰, su Presidente planteó la conveniencia de determinar tres ejes conceptuales y funcionales sobre los cuales debería formularse del PDP Anualizado 2015, siendo estos:

- 1) Gestión de Políticas Públicas con Enfoque de Género
- 2) Gerencia Social y Gestión y Evaluación de Proyectos
- 3) Sistemas Administrativos (varios)

Bajo estas consideraciones, la evaluación de las necesidades de capacitación identificadas, permitió clasificar las mismas en cinco grupos de acciones de capacitación (cursos transversales y cursos especializados), quedando el siguiente cuadro:

¹⁰ Mayo del 2014. Asistiendo la nueva representación del personal MIMP, periodo 2014-2017 (Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP).

Cabe señalar, que en las acciones de capacitación del PDP 2015 se solicitará a las entidades educativas incorporen el enfoque de género, desde una perspectiva transversal: syllabus, personal, etc.



Cuadro N° 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2015				
N°	ACCIONES DE CAPCITACIÓN - TEMÁTICA	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO
1	PROGRAMA ESPECIALIZADO SOBRE GESTIÓN PÚBLICA	Desarrollar capacidades del recurso humano en la temática de gestión pública, para servir con eficiencia a la población objetivo.	Del: DVMM, DVMPV, SG y OGA	S/. 150,000.00
2	PROGRAMA ESPECIALIZADO SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO	Desarrollar capacidades de las/los servidoras/es responsables de las políticas públicas en las cuales el MIMP tienen rectoría.	Del: DVMM, DVMPV, SG, DGIGND, DGPD, DGETG, DGCVG, DGFC, OGMEPGD, OCI	S/. 150,000.00
3	PROGRAMA ESPECIALIZADO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN	Desarrollar habilidades administrativas para contribuir con el servicio eficiente del personal administrativo de los órganos de línea y apoyo.	Del: DM, DVMM, SG, OGAJ, ODN, OGA, OGMEPGD, OGPP, OGRH, OC.	S/. 50,000.00
4	7 CURSOS ESPECIALIZADOS SOBRE SERVICIOS MÚLTIPLES	Desarrollar habilidades específicas, para brindar eficiencia, servicios administrativos múltiples	De: OTI (Ms Office - Avanzado)	S/. 11,400.00
			De: ODN - Curso Especializado en Defensa Nacional	S/. 7,000.00
			De: OCIN - Programa de Cooperación Internacional	S/. 11,337.00
			De: OGAJ - Contrataciones del Estado	S/. 6,000.00
			De: PP - Derechos Laboral para el Sector Público.	S/. 6,000.00
			De: OPI Curso Especializado	S/. 7,500.00
			De: OC - Programa en Comunicación Institucional	S/. 15,000.00
5	5 CURSOS TRANSVERSALES - FORMACIÓN LABORAL	Desarrollar habilidades específicas para la implementación del Control Interno del MIMP, Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, y Seguridad en el Trabajo	Control Interno.	S/. 11,000.00
			Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.	S/. 11,000.00
			Salud y Seguridad en el Trabajo.	S/. 11,000.00
			Contrataciones del Estado	S/. 11,300.00
			Formación de Formadoras/es.	S/. 11,300.00
			TOTAL	S/. 469,837.00

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



Cuadro N° 2¹¹

MATRIZ DE COMPETENCIAS DEL PLAN DE DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - ANUALIZADO 2015
 PROGRAMA ESPECIALIZADO SOBRE GESTIÓN PÚBLICA

LIDERA LA GESTIÓN DE SU ÁREA EN BASE AL LOGRO DE RESULTADOS, TOMANDO DECISIONES E IMPLEMENTANDO SOLUCIONES A PROBLEMAS PÚBLICOS DE DIVERSO NIVEL	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
	Conoce los principales sistemas transversales de la gestión pública: planeamiento, presupuesto, inversión, contrataciones y recursos humanos.	Coordina y dirige procesos de planeamiento, gestión presupuestal y calidad del gasto público, y control.	Compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas sobre los resultados de la gestión.
Conoce marcos conceptuales y analíticos para la toma de decisiones estratégicas: entorno, métodos cuantitativos, evaluación de procesos, resultados e impacto.	Aplica estrategias de organización y trabajo en equipo que incrementen la productividad y resultados de su área.	Tiene iniciativa y promueve un ambiente orientado al logro de resultados.	

PROGRAMA ESPECIALIZADO SOBRE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO

ANALIZA, DISEÑA, FORMULA, IMPLEMENTA Y EVALÚA POLÍTICAS, PROGRAMAS E INTERVENCIONES PÚBLICAS APLICANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO.	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
	Analiza el impacto de las políticas públicas en la mejora de las condiciones de vida y posición social de hombres y mujeres en diferentes contextos socioeconómicos, culturales y políticos.	Aplica índices como IDH, IDG, IPG[12] y otros instrumentos para la medición de las desigualdades sociales y de género.	Compromiso con la construcción de políticas e intervenciones públicas enfocadas en resultados para el desarrollo humano y la igualdad de género.
	Conoce y aplica instrumentos para el diseño y la evaluación de políticas públicas para la igualdad de género.	Aplica el análisis de género en diagnósticos, formulación de objetivos, resultados y construcción de indicadores	Orienta sus acciones hacia la implementación y evaluación de políticas públicas articuladas a estándares internacionales de desarrollo con igualdad de género
Conoce experiencias internacionales, nacionales y sub nacionales, en el diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género.	Evalúa el impacto de las políticas públicas en la reducción de las desigualdades de género a partir de evidencias e indicadores de validez internacional	Compromiso con la promoción de políticas públicas que produzcan transformaciones sociales e institucionales orientadas a la igualdad de género.	

PROGRAMA ESPECIALIZADO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN.

IDENTIFICA Y MANEJA LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y SU INTERRELACIÓN, PARA UNA EFICIENTE TOMA DE DECISIONES DENTRO DE SU ÁREA DE COMPETENCIA, EN CONCORDANCIA CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL MIMP.	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
	Conoce el adecuado manejo de los instrumentos de gestión administrativa en el Sector Público.	Aplica los fundamentos de la gestión administrativa en su trabajo diario.	Desarrolla con calidad y eficiencia sus funciones y acciones en gestión administrativa, dentro del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y de esta manera contribuyen con el logro de los objetivos institucionales del MIMP.
Conoce aspectos sobre liderazgo para alcanzar objetivos, negociaciones efectivas y comunicaciones efectivas.	Desarrolla habilidades de liderazgo y comunicación efectiva en su trabajo diario en el MIMP.	Asume una actitud de servicio y orientación al/la usuario/a, además de una comunicación efectiva, asumiendo la importancia de transferir el valor público a través de la calidad de su servicio.	

11 El desglosado de estas competencias será solicitado oportunamente a la entidad educativa postora como parte de su oferta técnica de capacitación.
 12 IDH (Índice de Desarrollo Humano), IDG (Índice de Desigualdad de Género), IPG (Índice de Potenciación de Género). Todos ellos elaborados por el PNUD



[Handwritten signature]

