



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR – INABIF



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2021



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

INDICE

- I Presentación
 - II. Aspectos generales
 - 2.1. Marco Legal
 - 2.2. Objetivos Institucionales
 - 2.3. Finalidad del INABIF
 - III. Estructura Orgánica
 - IV. Número de Servidores Civiles que conformar la Entidad
 - V: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)
 - VI. Plan de Desarrollo de las Personas – PDP
 - 6.1. Modalidades de Capacitación Identificadas
 - 6.2. Tipos de Formación
 - 6.3. Evaluación de la Capacitación
 - 6.4. Modificación del PDP
 - VII. Presupuesto
- Anexos:
- Anexo N° 1 Matriz PDP
 - Anexo N° 2 Acta de compromiso de Capacitación
 - Anexo N° 3 Encuesta de Satisfacción
 - Anexo N° 4 Formato de Modificación de la Capacitación



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

I. PRESENTACIÓN

El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, es una Unidad Ejecutora del Pliego del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables, con autonomía administrativa, funcional y técnica en el marco de las normas administrativas vigentes. Depende del Vice Ministerio de Poblaciones Vulnerables.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 2021, se alinea a lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicios Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano del Estado, y ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos institucionales, así como los requerimientos de capacitación planteados por las unidades del INABIF.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es reforzar y potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas identificadas en las unidades de organización de la Entidad, a fin de contribuir con el logro de los objetivos institucionales y mejorar los servicios que se ofrece a los ciudadanos.

En ese sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 contempla las acciones de capacitación a desarrollarse en el presente periodo 2021, así como la respectiva programación, modalidades, duración, costos aproximados, entre otros.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. Marco legal

- Ley No 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley No 30057 – Ley del Servicio Civil
- Ley N° 31085 – Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2021.
- Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio y Poblaciones Vulnerables.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 350-2012-MIMP, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar; y su modificatoria con la Resolución Ministerial N° 190-2017- MIMP, que modifica al Manual de Operaciones.
- 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”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR/PE, que aprueba la primera versión de la “Guía Operativa para la gestión de los recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000077-2020-SERVIR/PE, que aprueba la segunda versión de la “Guía Operativa para la gestión de los recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006 -2021-SERVIR/PE, que aprueba la tercera versión de la “Guía Operativa para la gestión de los recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria producida por el COVID-19”.
- Resolución de la Dirección Ejecutiva N° -2021, que designa el Comité de Planificación de la Capacitación, periodo 2021 – 2023.

2.2. Objetivos Institucionales

Los objetivos generales del INABIF en la prestación de servicios especializados para la restitución de derechos, son los siguientes:

Objetivo General 1

Proteger a los niños, niñas y adolescentes en situación de presunto estado de abandono.

Objetivo General 2

Promover, prevenir y proteger a las personas con discapacidad en situación de abandono y riesgo social.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

Objetivo General 3

Contribuir a un cambio de valoración, trato y mejora de la calidad de vida de las personas adultas mayores, proporcionando protección integral a aquellos que se encuentren en situación de abandono.

Objetivo General 4

Promover, prevenir y proteger familias que asuman sus funciones y roles bajo un enfoque de género y de derechos y ejecutar actividades de urgencia y emergencia frente a situaciones de alto riesgo social.

Objetivo General 5

Fortalecer la gestión institucional en forma eficiente, eficaz, ágil, moderna, con sistemas de información que faciliten la mejora continua y la gestión por resultados.

2.3. Finalidad del INABIF

La finalidad del INABIF es “Contribuir con el desarrollo integral de las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo social, con énfasis en niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de abandono, y propiciar su inclusión en la sociedad y el ejercicio pleno de sus derechos”.

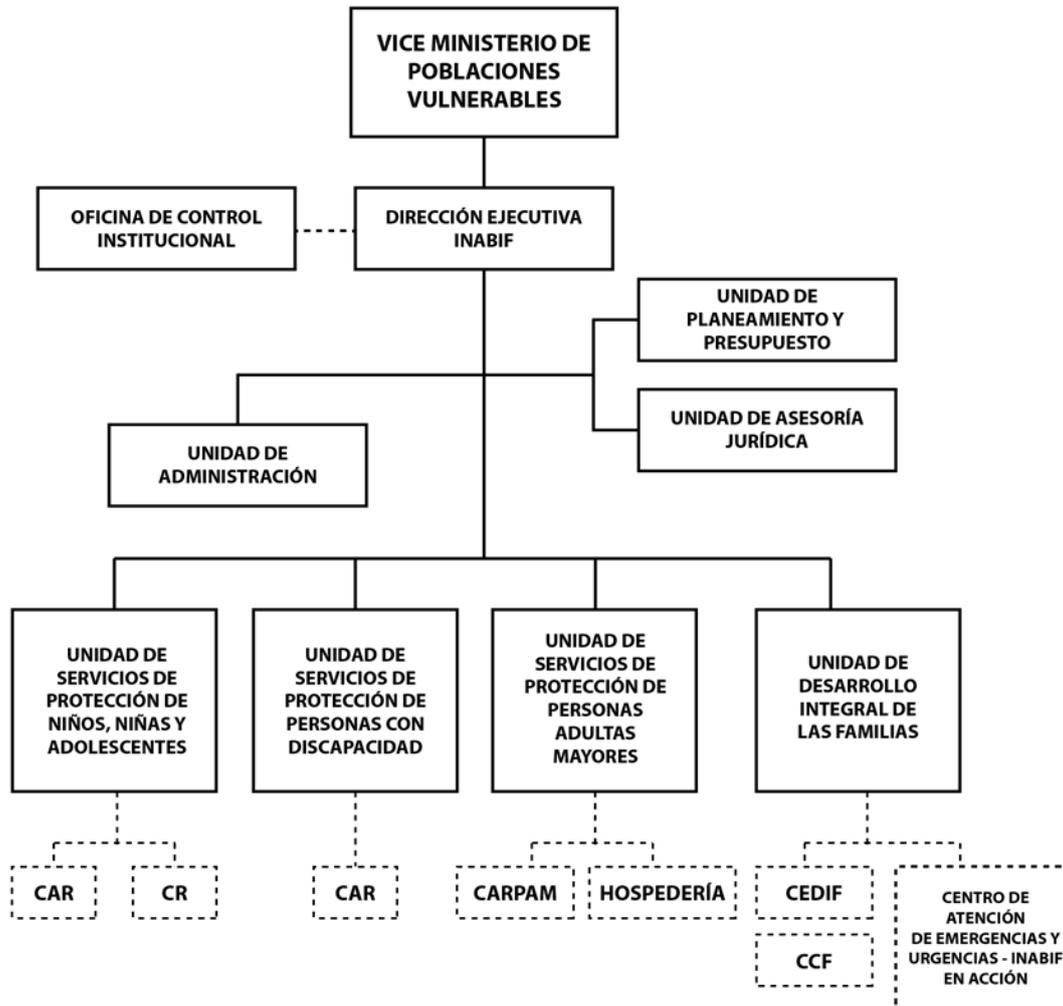


PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA



La estructura orgánica vigente forma parte del Manual de Operaciones del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, aprobado con la Resolución Ministerial N° 350 – 2012 – MIMP.

**PERÚ**Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones VulnerablesPrograma Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

IV. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar cuenta con 2,183 servidores/as a nivel nacional, entre el personal del Decreto Legislativo N° 276, 728 y el Decreto Legislativo N° 1057, según el siguiente detalle:

Decreto Legislativo No 276	Decreto Legislativo N° 728	Decreto Legislativo N° 1057	Total, de Servidores ¹
10	349	1824	2183

V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), es el proceso sistemático de recolección e identificación de las necesidades de capacitación que permiten fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores.

Estas necesidades deben estar alineados a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos institucionales de la entidad.

Para el desarrollo del DNC se llevó a cabo las siguientes actividades:

- Revisión de los instrumentos de gestión de la entidad.
- Envío de la Matriz de Requerimiento de Capacitación a las diferentes unidades de organización con su respectivo instructivo para el llenado.
- Capacitación y asistencias técnicas al responsable de las diferentes unidades de organización para el llenado de la Matriz de Requerimiento de Capacitación.
- Determinar la prioridad, pertinencia y objetivos de las acciones de capacitación.

Con la información remitida de las unidades de organización se alimentó una base de datos que 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

¹ Información de personal al 22.03.2021 proporcionado por el sistema de recursos humanos del INABIF.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

Requerimientos de Capacitación; la segunda versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación consiste en actualizar la información de los requerimientos de las unidades de organización, e incorporar las necesidades de capacitación que resulten de los Diagnósticos de conocimientos que implementan los entes Rectores con SERVIR, consecuentemente 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 PDP se definió a partir de los requerimientos de capacitación priorizados de común acuerdo por los representantes de los órganos y unidades orgánicas, según las reuniones virtuales descritas en el Cronograma de trabajo desde el 27 de enero al 18 de febrero de 2021, validados mediante Acta del Comité de Planificación de la Capacitación.

Es importante destacar que durante el proceso del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se ha tenido en cuenta los criterios de:

- a) Actividades del Plan Operativo Institucional 2021, de los órganos y unidades orgánicas.
- b) Funciones del puesto e identificación de brechas de conocimientos o competencias.
- c) Priorización de actividades de capacitación de carácter transversal, con la finalidad de que sean aplicadas a varias unidades orgánicas.
- d) Disposiciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil contenidas en las versiones 1,2 y 3:

i) Versión 1:

“Dada la situación actual, se deberá dar énfasis a dos temáticas de capacitación; en principio, a aquellas relacionadas a gobierno digital y uso de software o tecnologías que faciliten el trabajo remoto y, a aquellas que se requieran ejecutar en el marco de la Emergencia Sanitaria o que se deriven de ésta. Estas temáticas, así como otras priorizadas por cada entidad, deberán considerarse en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación”.

ii) Versión 2:

- a) *“Que la capacitación esté alineada a los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o con los temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.*
- b) *Que la capacitación antes de ser ejecutada haya sido canalizada por la entidad, a través del órgano o unidad orgánica y validada por la Oficina de Recursos Humanos (para las capacitaciones que no irrogan gastos); y estén registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP aprobado o se gestione su inclusión a través de modificación al PDP (para las capacitaciones que irrogan gastos”).*



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

iii) Versión 3:

- a) Los responsables de áreas deben comunicar la ORH la identificación de la capacitación sin costo y solicitar su ejecución brindando la lista de participantes.
- b) La ORH verifica que la capacitación este alineada a los objetivos institucionales y/o las funciones asignadas y/o temas vinculados con la Emergencia Sanitaria o que se deriven de esta.
- c) Una vez verificada su alineación, la ORH procede a realizar gestiones para la ejecución de la capacitación.
- d) Seguimiento del cumplimiento de los compromisos asociados a la capacitación, principalmente el monitoreo de la evaluación.

VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

Luego de haber determinado las necesidades de capacitación se elaboró la Matriz de PDP (anexo 1), en las cuales se detallan las acciones de capacitación transversal y específicas que se desarrollarán en el presente año, cuya ejecución está a cargo de la Sub Unidad de Potencial Humano, quién promoverá e impulsará las acciones de capacitación a efectuarse y supervisará la calidad de los servicios brindados por los proveedores de la capacitación a realizarse.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2021, del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, contempla la ejecución de veintiocho (28) actividades de capacitación dirigidas a todas las unidades de organización, según el siguiente detalle:

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE SERVIDORES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE FORMACION	DURACION	COSTO TOTAL
1	DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTALES	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	16,000
2	FUNCIONALIDADES DEL SIGEIR	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	16	S/P
3	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA Y OPERATIVA	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	15,000
4	IMPLEMENTACIÓN NORMATIVA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SUS MODELOS OPERACIONALES	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	8	S/P
5	FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA EL AUTO CUIDADO E INTEGRACIÓN SOCIAL DE CALIDAD PARA LAS NNA, Y COMPETENCIAS PARENTALES INTEGRAL PARA PADRES Y CUIDADORES DE NNA	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	8	S/P
6	LAS REFORMAS JURIDICAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LATINOAMERICA	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	S/P
7	ABORDAJE TERAPEUTICO COGNITIVO CONDUCTUAL Y GESTALTICO	60	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	S/P

**PERÚ**Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones VulnerablesPrograma Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

8	PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LA PERSONA ADULTA MAYOR	60	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	S/P
9	EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	12	S/P
10	USO DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS, HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES VIRTUALES	80	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	18,000
11	CONTRATACIONES DEL ESTADO	30	CURSO	FORMACIÓN LABO18,000RAL	18	18,000
12	EVALUACIÓN, DISEÑO E INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PARENTALES EN FAMILIAS EN SITUACIÓN DE RIESGO Y/O DESPROTECCIÓN FAMILIAR	60	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	S/P
13	ABORDAJE INTERDISCIPLINARIO DE USUARIOS/AS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN LA PERSONA ADULTA MAYOR	60	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	S/P
14	LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	3	S/P
15	GENERANDO CULTURA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA FAMILIA	60	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	3	S/P
16	REDUCIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	4	S/P
17	IDENTIFICAR Y PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR PÚBLICO	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	4	S/P
18	AFRONTAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR PÚBLICO	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	4	S/P
19	SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR PÚBLICO	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	4	S/P
20	ESTILO DE VIDA SALUDABLE EN TIEMPOS DE CRISIS	60	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	3	S/P
21	GESTIÓN DEL ESTRÉS EN TIEMPOS DE CRISIS	60	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	3	S/P
22	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	2	S/P
23	FUNDAMENTOS DE ITIL	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	13,000
24	ELABORACIÓN DE ESPECIFICACIONES TÉCNICAS Y TERMINOS DE REFERENCIAS	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	6	S/P
25	HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	60	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	18	S/P
26	TUPA	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	3	S/P
27	CONTROL INTERNO	30	CURSO	FORMACIÓN LABORAL	12	S/P
28	RENDICIONES DE FONDOS DINERARIOS OTORGADOS	30	TALLER	FORMACIÓN LABORAL	3	S/P
					TOTAL	80,000.00



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

6.1 Modalidades de Capacitación Identificadas

Con el fin de lograr los objetivos de las acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2021 y con la finalidad de reducir las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación realizado por la Sub Unidad de Potencial Humano, el presente plan comprende los siguientes tipos de capacitación:

- a) Taller: Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- b) Curso: Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.

6.2. Tipos de Formación

Hay dos tipos de formación:

- a) Capacitaciones específicas: Aquellas acciones que buscan brindar conocimientos vinculados directamente a un área concreta de actividad, con el fin de especializar a los servidores en las funciones que estos desempeñan.
- b) Capacitaciones transversales: Son aquellas acciones que no se encuentran vinculadas de manera exclusiva a un área determinada, por el contrario, pueden ser útiles en muchos campos, tales como idiomas, desarrollo de habilidades, reforzamiento de herramientas ofimáticas entre otros, a fin de brindarles al servidor las herramientas necesarias para el logro de la eficacia en su trabajo.

Cabe señalar, que todo participante inscrito deberá llenar y firmar la “Acta de Compromiso de Capacitación” (Anexo N° 2), antes del inicio de la capacitación en la cual el servidor asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento.



6.3. Evaluación de la Capacitación

La evaluación busca medir los resultados alcanzados por los participantes de las acciones de capacitación, con el propósito de generar información para la toma de decisiones y mejora continua de la gestión de la capacitación.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y serán evaluadas en los siguientes niveles:

- a.- **Nivel de Reacción.** - Mide el grado de satisfacción de los participantes mediante cuestionarios aplicados al término de cada acción de capacitación, mediante le “Encuesta de Satisfacción” (Anexo 3).
- b.- **Nivel de Aprendizaje.** - Mide el grado de aprendizaje de los contenidos obtenidos de la capacitación asistida por el servidor. La prueba será diseñada y está a cargo de la Institución o instructor a cargo de la capacitación.

6.4. Modificación del PDP

Excepcionalmente, el PDP puede modificarse cuando la entidad varíe algún aspecto de una acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de una entidad de organización de la entidad, mediante la presentación de un informe técnico fundamentando las razones de la modificación.

La Sub Unidad de Potencial Humano o el Comité de Planificación de la Capacitación determinarán si corresponde la modificación (Anexo 4), de acuerdo a lo siguiente:

- 1.El Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano, evaluará la modificación cuando:
 - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.
 - Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor

- Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación que no generan costo alguno a la entidad.

2. El comité de Planificación de la Capacitación evalúa las modificaciones cuando:

- Se presente propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
- Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.

Es preciso señalar, que la programación, oportunidad, número de participantes, costo aproximado, tipo de capacitación y/o modalidad, pueden variar de acuerdo a factores tales como, disponibilidad de mercado, factibilidad de ejecución, disponibilidad de las Unidades entre otras.

VII. PRESUPUESTO

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2020, será financiado en su totalidad con los recursos de la Entidad, contando con la disponibilidad presupuestal de S/ 80,000.00 Soles, los cuales cubrirán los costos directos (inscripción, matrícula y/o cuota académica según corresponda).



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar