



Resolución Ministerial

N°020-2014-MIMP

Lima, 30 ENE. 2014

Vistos, el Informe N° 017-2014-MIMP/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos y el Acta N° 002-2014 del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Sede Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 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 N° 009-2010-PCM se aprueba el reglamento del Decreto legislativo N° 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 Informe N° 017-2014-MIMP/OGRH la Oficina General de Recursos Humanos eleva a la Secretaría General la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 – PDP de la Unidad Ejecutora 001-Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, adjuntando el Memorando N° 066-2014-MIMP/OGPP por el que la Oficina de Planeamiento y Presupuesto certifica que se cuenta con el marco presupuestario para atender el financiamiento del antes referido Plan de Desarrollo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 132-2011-MIMDES se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Sede Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables), Comité que en sesión de fecha 24 de enero de 2014 aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, según consta en el Acta N° 002-2014 suscrita por los miembros del referido Comité; por lo que resulta necesario emitir el acto por el que se apruebe el referido Plan de Desarrollo de las Personas;



MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
QUE SE ENCONTRO EN LA VISTA
NORMA DE LA VULNERABILIDAD
Fecha: 2014/01/20
SECRETARIA

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 Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 – 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 y del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 – 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 2014 – PDP de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en las formas y plazos establecidos en la normativa vigente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

.....
Ana Jara Velásquez

Ministra de La Mujer y Poblaciones Vulnerables
MIMP



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - PDP ANUALIZADO 2014

UNIDAD EJECUTORA 001- ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL

PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP al igual que todas las entidades públicas debe planificar anualmente la capacitación de su personal, tomando en consideración la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de las y los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones y adicionalmente para que contribuyan con eficiencia al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En ese sentido, el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora 001- Administración Nivel Central del MIMP, siguiendo el procedimiento diseñado por SERVIR, ha elaborado el presente Plan, el cual se enmarca a lo establecido por la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP" y a la normatividad vigente.

Cabe resaltar que la capacitación del personal del MIMP busca mejorar el desempeño de sus servidoras/es y de esta manera brindar servicios de calidad a las/ los ciudadanas/os.

Por otro lado, es importante señalar que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP Anualizado 2014, podrá actualizarse de conformidad con las necesidades del MIMP y la normatividad vigente.

1. ASPECTOS GENERALES DEL MIMP

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables MIMP diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres y de las poblaciones vulnerables consideradas como grupos de personas que sufren discriminación o situaciones de desprotección: niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y

migrantes internos, con el objetivo de garantizar sus derechos, con visión intersectorial

Visión

En el Perú, mujeres y varones, así como niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población desplazada y migrantes internos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación.

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el MIMP requiere contar con servidoras y servidores debidamente capacitadas/os en gestión, políticas y estrategias públicas, que manejen enfoques actualizados de los derechos de la mujer, poblaciones vulnerables y género, para contribuir proactivamente en los ámbitos de su competencia (mujer y poblaciones vulnerables).

EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP QUINQUENAL

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se aprobó con Resolución Ministerial N° 196-2011-MIMDES.

OBJETIVOS DEL PLAN QUINQUENAL

- Fortalecer una cultura institucional con enfoque de género e igualdad de oportunidades.
- Desarrollar capacidades y habilidades, para promover la mejora de la calidad de vida de la familia y otros grupos vulnerables.

1.1 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

- a) Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades del personal de la Unidad Ejecutora 001- Administración Nivel Central del MIMP, en lo relativo a los ejes temáticos del MIMP.

b) Mejorar el desempeño de las servidoras/es, para asumir futuras responsabilidades, acordes con el desarrollo institucional.

2 EVALUACIÓN

2.1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

De acuerdo a lo normado por SERVIR, el MIMP al igual que otras entidades públicas planifica su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de las/los servidores, con el propósito de mejorar su desempeño y de esta manera contribuir al cumplimiento de nuestros objetivos institucionales.

De acuerdo a la información recabada de las áreas orgánicas de la Unidad Ejecutora 001 Administración Nivel Central, ha permitido identificar los requerimientos de capacitación del personal para la gestión de políticas de igualdad de género, temas que se incluirá en el PDP 2014. Cabe señalar, que el PDP 2013 ya se ha venido realizando acciones de capacitación con enfoque de género.

En lo que respecta a las necesidades de capacitación, a lo largo del mes de mayo del 2013, la Oficina de Recursos Humanos a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, ha coordinado con las distintas Unidades Orgánicas, para recoger los siguientes insumos:

- ✓ Las necesidades colectivas de capacitación de cada una de las áreas.
- ✓ Las necesidades individuales de cada servidor/a, con relación a sus funciones y que calzan adecuadamente con las necesidades colectivas de capacitación de su respectiva área.

a) Análisis estratégico de la institución.-

- ✓ Para formular el presente PDP anualizado 2014, se ha considerado las necesidades y prioridades de capacitación de acuerdo a las brechas de cada Unidad Orgánica.
- ✓ Cabe señalar que se hizo llegar a cada Dirección General de la Unidad Ejecutora 001- Administración Nivel Central, los Formatos FRINCAP I (Anexo 1) y FRINCAP II (Anexo 2).
- ✓ Se brindó asesoría personalizada a las diferentes Direcciones Generales, Direcciones y Oficinas, para la aplicación adecuada de dichos Formatos.
- ✓ A través de la aplicación de los Formatos señalados, se identificaron las necesidades de capacitación de 447 personas (regímenes 276, 728 y personal CAS).

b) Formato de identificación de necesidades colectivas de capacitación

- Para efectos de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado que corresponde al ejercicio fiscal 2014, se hizo llegar a cada Dirección General de la Unidad Ejecutora 001- Administración Nivel Central, el Formato (FRINCAP I).
- En primer lugar se aplicó el FRINCAP I, en el cual cada Unidad Orgánica definió sus brechas colectivas de capacitación, lo cual contribuyó metodológicamente a identificar sus dos Ejes temáticos prioritarios. El Director/a General, Director, Jefe/a y Secretaría General mediante reunión de trabajo con el personal a su cargo consensuaron las necesidades colectivas de capacitación, especificando el eje temático de capacitación requerido para acortar las brechas dando conformidad con su Visto Bueno en el FRINCAP I.

c).- **Recojo de Información de las necesidades individuales de capacitación**

- En base a los dos ejes temáticos priorizados por cada unidad orgánica, las y los servidores procedieron a llenar el formato FRINCAP II (*necesidades individuales de capacitación*), con un máximo de dos acciones de capacitación por persona, las cuales debían guardar estrecha concordancia con los Ejes Temáticos identificados en su área. Para garantizar que este formato correspondía a lo establecido en su FRINCAP I, las/los Directores y Jefas/es ubican su Visto Bueno en cada uno de ellos.
- Las Unidades Orgánicas definieron las Acciones de Capacitación para responder a las necesidades de capacitación de su personal, con el debido sustento técnico y estratégico.

d).- **Envío de formatos (necesidades colectivas e individuales) de capacitación**

- Los formatos FRINCAP I y FRINCAP II, se remitieron a la OGRH, debidamente visados, con la finalidad de consolidar el recojo de información y programar acciones de capacitación de carácter inclusivo, masivo e integral.

3.- ACCIONES DE CAPACITACIÓN:

Teniendo en cuenta el recojo de información, se ha considerado las acciones de capacitación para fortalecer las competencias de los servidores/as, las cuales en algunos cursos se continua con contenidos de Género, en concordancia con el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, cuyo Objetivo Estratégico 1, indica en su 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, en esa línea es que se precisa fortalecer el nivel de conocimientos y manejo del enfoque de género, en el personal que desarrolla

políticas tanto para mujeres, como para niñez, adolescencia y población adulta mayor.

TRANSVERSALES

En el caso de las acciones de capacitación de carácter transversal, la OGRH ha considerado la programación de acciones de capacitación tanto de formación profesional así como de formación laboral.

4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

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

a) 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 y las pruebas de entrada y salida las mismas que serán administradas por la entidad educativa.

b) Evaluación de desempeño de la capacitación.-

Se realizará mediante la aplicación de una Ficha de Evaluación del Desempeño de la Capacitación-FEDCAP (Anexo 3), mediante la cual él o la Jefe/a del/a servidor/a responderá de qué manera, cada persona aplica lo aprendido en las labores que desempeña.

5.- PROCESO DEL RECOJO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El proceso comprendió las siguientes acciones:

- ✓ Formato para recojo de las necesidades colectivas de capacitación FRINCAP I.
- ✓ Formato para el recojo de las necesidades individuales de capacitación FRINCAP II.

- ✓ La OGRH a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano (ODTH), solicito a las distintas Direcciones Generales, Direcciones, Jefaturas y Despachos, la información de sus respectivas áreas.
- ✓ La ODTH brindó Asistencia Técnica a las Direcciones Generales, para el correcto llenado de los Formatos I y II. Cabe señalar que en algunos casos fue necesario acompañar a algunas áreas en el recojo de la información.
- ✓ Recibidos los Formatos de las diversas Unidades Orgánicas, la ODTH procedió a realizar el *Análisis de las Necesidades de Capacitación (ANC)*.
- ✓ A efectos de sistematizar dicha información, se diseñó una matriz que contiene las necesidades de capacitación de las diversas Unidades Orgánicas, así como el número de participantes y el costo posible de las acciones de capacitación.
- ✓ Se elaboró la matriz según el formato diseñado por SERVIR, en el cual se prioriza las acciones de capacitación, objetivos, participantes y presupuesto aproximado de la capacitación del personal.
- ✓ La ODTH logró identificar 25 Acciones de Capacitación, con sus respectivos Objetivos, para atender a 447 colaboradores, por un valor estimado a S/. 666 800, 00 (Anexo 4)
- ✓ Considerando que para el año Fiscal 2014, el presupuesto asignado para el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado 2014 es S/. 500 000, 00, el Comité del PDP, consideró la priorización de 12 acciones de capacitación, para lo cual utilizó los siguientes criterios:

*

h

h

h

1. En primer lugar: priorizar las acciones de capacitación donde más servidores se pudieran capacitar, y con ello acortar la mayor cantidad de brechas.
2. En segundo lugar: considerar acciones de capacitación transversales y/o acciones de capacitación para las/os servidoras que no se han capacitado en el año 2013.

Con esta propuesta, se capacitarán un total de 350 servidoras/es de la Unidad ejecutora N° 001 Administración Nivel Central.

Los miembros del Comité considerando la rectoría del MIMP y lo previsto en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 acordaron luego del análisis respectivo, incluir un tema de género en las siguientes acciones de capacitación:

1. Gestión Administrativa- Atención de Clientes Internos y Externos,
2. Gestión Pública y
3. Planeamiento Estratégico para la Gestión de Políticas Públicas.

6. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se han definido las siguientes acciones de capacitación: *(ver adjunto cuadro /en el Formato de SERVIR).*

Nº	ACCIONES DE CAPACITACIÓN - TEMÁTICA	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO (S/.)
	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	Desarrollar capacidades para el planeamiento de la gestión pública considerando contenidos de género.	45	48 000,00
	ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS PARA NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES , CON PERSPECTIVA DE FAMILIA.	Desarrollar habilidades en el manejo de estrategias psicológicas en niñez y adolescencia.	37	40 000,00
	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN SOBRE DERECHOS DEL NIÑO, NIÑA Y CONVENCIÓN DE LA HAYA.	Fortalecer conocimientos sobre los principios básicos que rigen la Convención de los Derechos del Niño y la Convención de la Haya, como marco de la adopción.	21	21 000,00
	PROCESOS TÉCNICOS DE PERSONAL Y LEGAJOS	Fortalecer conocimientos y desarrollar nuevas habilidades sobre procesos Técnicos de Personal, para brindar un mejor servicio al recurso humano.	9	15 000,00
	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS PARA LA GESTIÓN DE SERVICIOS	Desarrollar habilidades para mejorar el desempeño en abastecimiento y servicios. (SIGA, SIAF y Manejo de almacenes).	15	24 000,00
	GESTIÓN DEL SERVICIO AUTOMOTRIZ DE CALIDAD	Desarrollar habilidades para mejorar el servicio de transporte.	16	15 000,00
	ACCIONES TRANSVERSALES DE CAPACITACIÓN	Actualizar diversos contenidos que atienden a necesidades transversales de capacitación.	38	45 000,00
	TOTALES	12	350	500 000,00

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
 VULNERABLES
 Es COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Que ha sido otorgado por
 NORMA ZOLA YANEZ RODRIGUEZ
 DIRECTORA GENERAL DE REGISTRO
 Fecha: 21/05/2014

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.