



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

MIMP
Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD EJECUTORA 001

ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN:	3
II.	ASPECTOS GENERALES	4
2.1.	Misión del MIMP	4
2.2.	Valores Institucionales	4
2.3.	Marco Legal	5
2.4.	Objetivos estratégicos institucionales	5
2.5.	Estructura orgánica del MIMP	7
2.6.	Organigrama del MIMP – 2022	9
2.7.	Información de personal	10
2.8.	Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC 2021	10
2.9.	Fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación	10
2.10.	Modalidad para la ejecución	10
III.	MATRIZ PDP MIMP2022	11

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022

I. PRESENTACIÓN:

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) es un organismo del Poder Ejecutivo, rector en las políticas nacionales y sectoriales para la promoción y protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, de las mujeres, de las personas adultas mayores, desplazados y migrantes internos que sufren discriminación o situaciones de desprotección. Es responsable de la prevención, protección y atención frente a la violencia a la mujer y los integrantes del grupo familiar, así como de la atención y recuperación de las víctimas de trata de personas, trabajo infantil y trabajo forzoso. En esa línea el MIMP tiene el mandato de fortalecer las familias, promover y fortalecer la Transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas y en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado, así como desarrollar la política nacional de la población.

Asimismo, el MIMP dentro de sus políticas institucionales valora y privilegia la importancia de crear y fortalecer las capacidades de su recurso humano, ello con el propósito de contribuir directamente con el logro del cumplimiento de sus objetivos sectoriales

En ese contexto, tenemos que mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013, se establece 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. Esta ley establece en su artículo N° 10 que la finalidad del proceso de capacitación, es buscar la mejora del desempeño de los servidores y servidoras civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas.

La acción de capacitación es el proceso de enseñanza aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor o servidora civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta actividad se desarrolla en forma planificada, tomando en cuenta la necesidad en aquellos temas que contribuyan efectivamente a los objetivos Institucionales de corto y largo plazo, así mismo con las funciones que los servidores

desempeñan en la entidad.

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en la Ley N°30057 y su Reglamento, así como en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas”, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas 2021, se cuenta con un Comité de Planificación de la Capacitación, aprobado mediante Resolución de Secretaría General N° 001-2020-MIMP del 08 de enero del 2020; el mismo que está conformado por la Directora General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien lo preside. la Directora General de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Directora de la Dirección General de Transversalización de Enfoque de Género, representante de la Alta Dirección y el Señor Nicolás Augustin Sinche Cerruti, representante de las trabajadoras y trabajadores de nuestra institución.

Es preciso señalar, que en el cuarto trimestre de 2021, se ha realizado el proceso del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC 2022, mediante el cual los órganos y las unidades orgánicas del MIMP, han remitido las necesidades de capacitación del equipo a su cargo, las mismas que han sido evaluadas y procesadas por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, que luego de haber considerado los beneficios de cada acción de capacitación, las funciones del personal y sus objetivos de capacitación, se ha integrado dichos requerimientos, habiendo elaborado la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación-DNC del MIMP, la misma que fue procesada y dio lugar al presente Plan.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. 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”

2.2. Valores Institucionales

- **Compromiso;** es la identificación con los objetivos y acciones estratégicas institucionales de la entidad, actuando más allá de la función o encargo, dando oportuna atención a los requerimientos y trabajos asignados.

- **Eficiencia;** Es el uso adecuado de los recursos humanos, financieros y los bienes de la entidad, observando normas legales y vigentes.
- **Probidad;** la persona actúa con rectitud, honradez y honestidad en cada uno de los procedimientos a su cargo, buscando el interés general mediante el logro de los objetivos institucionales, desechando todo provecho o ventaja personal, obteniendo por sí o por interposición.
- **Responsabilidad;** es la actitud para cumplir con sus obligaciones de manera comprometida y oportuna en el tiempo establecido, garantizando el bien común y corresponsabilidad social ambiental.
- **Transparencia;** se debe mostrar los resultados de la gestión institucional, estando al alcance de todos los administrados, de conformidad con lo establecido en la normativa de transparencia y acceso a la información pública.

2.3. Marco Legal

2.3.1. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.3.2. Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.

2.3.3. Ley N° 1098, Ley de creación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

2.3.4. Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y sus modificatorias, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

2.3.5. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.3.6. Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara en emergencia sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas preventivas y control de COVID 19 y sus modificatorias.

2.3.7. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas"

2.3.8. Resolución de Secretaría General N° 01-2020-MIMP/SG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

2.4. Objetivos estratégicos institucionales

Mediante Resolución Ministerial N° 066-2019-MIMP del 30 de marzo de 2019, nuestra institución cuenta con su Plan Estratégico Institucional 2019-2022, dicho instrumento

de gestión cuenta con doce (12) Objetivos Estratégicos Institucionales, de las cuales se desprenden veinticuatro (24) Acciones Estratégicas Institucionales.

A continuación, se aprecia los objetivos estratégicos institucionales, así como los indicadores y la unidad responsable de la medición para cada objetivo:

TABLA 1: Objetivos estratégicos institucionales del MIMP 2019-2022

Código	Objetivo Estratégico Institucional	Indicador	Unidad responsable de medición
OEI. 01	Fortalecer la protección integral de las mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia familiar, sexual y de género.	Porcentaje de retorno de mujeres víctimas de violencia a los servicios de protección.	PNCVFS
OEI. 02	Reducir la desprotección familiar y el riesgo en las NNA.	Razón de NNA en desprotección familiar o riesgo con derechos restituidos.	DG NNA DGA
OEI. 03	Reducir la desprotección y riesgo en las PAM y otras poblaciones vulnerables.	Porcentaje de PAM en situación de riesgo que mantienen o mejoran su capacidad funcional, cognitiva y social.	DGFC
OEI. 04	Fortalecer el cumplimiento de las funciones de las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo social.	Porcentaje de familias atendidas por los servicios del MIMP que fortalecen el cumplimiento de sus funciones familiares.	DGFC
OEI. 05	Implementar la política de población en los tres niveles de gobierno.	Porcentaje del GN (sectores), GR y GL (provinciales) que incorporan la política de población en sus instrumentos de gestión.	DGPDV
OEI. 06	Mejorar la atención multisectorial a las mujeres y poblaciones vulnerables afectadas por desastres o desplazamiento.	Porcentaje de mujeres y poblaciones vulnerables afectadas por desastres o desplazamiento, atendidas oportunamente.	DGPDVODN
OEI. 07	Incorporar el enfoque de género en la gestión institucional de las entidades públicas.	Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en la gestión institucional.	DGTEG
OEI. 08	Reducir la influencia de los patrones sociales y culturales discriminatorios y no igualitarios en la población.	Variación porcentual de la influencia de los patrones sociales y culturales discriminatorios y no igualitarios con respecto al año anterior.	DGIGND DGCVG
OEI. 09	Incrementar el acceso a derechos y oportunidades, en igualdad de condiciones, de mujeres y poblaciones vulnerables.	Índice de acceso a oportunidades en igualdad de condiciones	DGIGND DGCVG
OEI. 10	Implementar la política de protección e igualdad para Mujeres y poblaciones vulnerables.	Porcentaje de entidades del GN, GR y GL que incorporan las políticas de protección e igualdad.	OGMEPGD DGCVG DGIGND DGFC
OEI. 11	Impulsar la modernización de la gestión institucional.	Porcentaje de actividades del POI que cumplieron con el rango de aceptable en la ejecución de sus metas físicas y financieras.	OGPP
OEI. 12	Implementar la gestión de riesgo de desastres en el MIMP	Porcentaje de trabajadores que están preparados para la prevención y respuesta ante emergencias y/o desastres.	ODN

2.5. Estructura orgánica del MIMP

1.1.1 ALTA DIRECCIÓN

1.1.1.1 DESPACHO MINISTERIAL

1.1.1.2 DESPACHO VICEMINISTERIAL DE LA MUJER

1.1.1.3 DESPACHO VICEMINISTERIAL DE POBLACIONES VULNERABLES

1.1.1.4 SECRETARIA GENERAL

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

1.1.2 ÓRGANOS CONSULTIVOS

1.1.2.1 COMISIONES CONSULTIVAS

1.1.3 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

1.1.3.1 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

1.1.4 ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

1.1.4.1 PROCURADURÍA PÚBLICA

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

1.1.5 ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

1.1.5.1 Oficina General de Asesoría Jurídica

1.1.5.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

- Oficina de Planeamiento
- Oficina de Presupuesto
- Oficina de Inversiones
- Oficina de Modernización Institucional
- Oficina de Cooperación Internacional

1.1.5.3 Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada

- Oficina de Gestión Descentralizada
- Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas

1.1.6 ÓRGANOS DE APOYO

1.1.6.1 Oficina General de Administración

- Oficina de Abastecimiento y Servicios
- Oficina de Tesorería
- Oficina de Contabilidad
- Oficina de Tecnologías de Información

1.1.6.2 Oficina General de Recursos Humanos

- Oficina de Desarrollo del Talento Humano
- Oficina de Procesos Técnicos de Personal

1.1.7 ÓRGANOS DE LÍNEA

Dependientes del Vice Ministerio de la Mujer

1.1.7.1 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

1.1.7.2 Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

- Dirección de Articulación Sectorial e Institucional
- Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales

1.1.7.3 Dirección General contra la Violencia de Género

- Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia
- Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de servicios

Dependientes del Vice Ministerio de Poblaciones Vulnerables

1.1.7.4 Dirección General de Población, Desarrollo y voluntariado

- Dirección de Población
- Dirección de Desplazados y Cultura de Paz
- Dirección de Voluntariado

1.1.7.5 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

1.1.7.6 Dirección General de la Familia y la Comunidad

- Dirección de Fortalecimiento de las Familias
- Dirección de Personas Adultas Mayores
- Dirección de Beneficencias Públicas

1.1.7.7 Dirección General de Adopciones

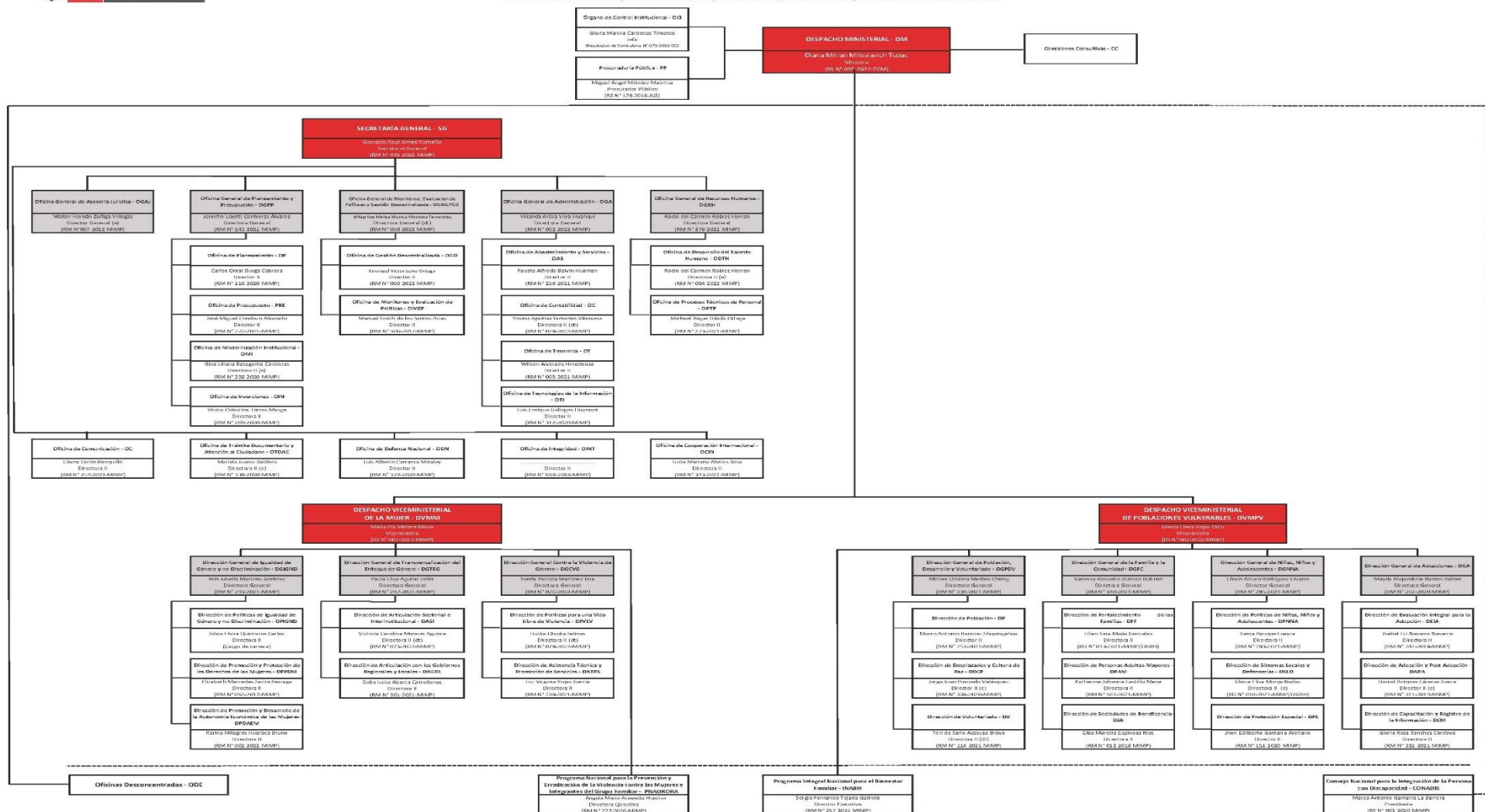
- Dirección de Evaluación Integral para la Adopción
- Dirección de Adopción y post Adopción
- Dirección de Capacitación y Registro de la Información

1.1.8 OFICINAS DESCONCENTRADAS

2.6. Organigrama del MIMP – 2022



ORGANIGRAMA NOMINAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP
Aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP
Modificado mediante Decretos Supremos N° 002-2015-MIMP, N° 004-2015-MIMP, N° 012-2021-MIMP y Resolución Ministerial N° 201-2021-MIMP



ACTUALIZADO AL 07.03.2022

2.7. Información de personal

La Unidad Ejecutora N° 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP con 1372 trabajadores/as, los cuales se encuentran distribuidos según el siguiente detalle:

Régimen Laboral			Total
D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	
102	29	1,241	1372

2.8. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC 2021

En el proceso del DNC 2022 se ha realizado por primera vez a través del SISCA, se identificó veintiún (21) acciones de capacitación, de las cuales trece (13) corresponden al diagnóstico realizado por cada unidad orgánica y ocho (08) son de índole transversal, que obedecen en algunos casos a planes institucionales y otros a planes intersectoriales.

Al respecto, veintiún (21) acciones de capacitación, estarían atendiendo a 595 servidoras/servidores.

Cabe señalar que, se presentó la información ante el Comité de Planificación de la Capacitación, quien asegura que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad. Por lo que, el presente plan ha sido validado por el Comité de Planificación de la Capacitación.

2.9. Fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas 2022 no tiene financiamiento alguno, puesto que el presupuesto es priorizado para los gastos de las consecuencias ocurridas por el COVID 19.

2.10. Modalidad para la ejecución

La Oficina General de Recursos Humanos a través de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, coordina con los talentos internos, profesionales del MIMP con conocimiento y experiencia que permita enseñar a los demás servidores/as.

Articulación con los Órganos y Unidades Orgánicas que tienen rectoría en temas considerados en las acciones de capacitación, se brindará las herramientas a dichos talentos para que puedan desarrollar de la mejor manera los cursos de capacitación del PDP.

Alianzas estratégicas o convenios interinstitucionales con entidades del Sector Público para el desarrollo de las acciones de capacitación programadas en el PDP 2022.

III. MATRIZ PDP MIMP2022

Nro	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	MATERIA DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	OPORTUNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	SIGLAS DEL ÁREA	PUESTO	APELLIDOS Y NOMBRES
1	Formación Laboral	Curso	Gestión por Procesos en la Gestión Pública con Enfoque de Género	Modernización de la gestión pública	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	77	DGFC/DV/DAPA/DI PAM/DPIGND/OP/O TI/OAS/OTD/OC/OMI /DVMPV/DIFF/DPPD /M/OCI/DCRI	VARIOS	VARIOS
2	Formación Laboral	Curso	Formulación y gestión de políticas públicas con enfoque de género e intercultural	Mujer y poblaciones vulnerables	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	0	54	DPNNA/DIPAM/DPD AEM	VARIOS	VARIOS
3	Formación Laboral	Curso	Control Interno en el Sector Público	Modernización de la gestión pública	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	54	DAPA/DGCVG/DGF C/DIPAM/OAS/OCI/ OGA/OP/OPR/OT/O TI	VARIOS	VARIOS
4	Formación Laboral	Curso	Política de Integridad, Lucha Anticorrupción y Sistema de Gestión Antisoborno	Integridad	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	0	50	DCRI/DIPAM/OAS/O CI/OGAJ/OP/OTDA C/OTI	VARIOS	VARIOS
5	Formación Laboral	Curso	Introducción al Enfoque de Género y su Transversalización en la Gestión Pública	Género	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	46	DCRI/DIFF/DIPAM/D PPDM/DVMPV/OCI/ OP/OTD/AC	VARIOS	VARIOS
6	Formación Laboral	Curso	Diseño de Metas e indicadores para el monitoreo y evaluación de políticas públicas en el marco de presupuesto por resultados con enfoque de género	Modernización de la gestión pública	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	41	DPNNA/DPVLV/DAT PS/DGCVG/DGPDV/ DVMPV	VARIOS	VARIOS
7	Formación Laboral	Curso	Masculinidades y Violencia de Género	género	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	28	DAPA/DCRI/DIPAM/ DPIGND/OTI	VARIOS	VARIOS
8	Formación Laboral	Curso	Especialización para el Diseño e Implementación de Servicios Públicos con Enfoque de Género	Modernización de la gestión pública	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	0	24	DAGR/DAS/DGTE G/DV	VARIOS	VARIOS
9	Formación Laboral	Curso	Ética e Integridad en la Función Pública	Integridad	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	23	VARIOS	VARIOS	VARIOS
10	Formación Laboral	Curso	Diseño Políticas Públicas y estrategias de implementación en favor de las NNA con base en encicencias	Mujer y poblaciones vulnerables	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	20	DPE	VARIOS	VARIOS
11	Formación Laboral	Curso	Gestión pública con enfoque de género e interculturalidad	Modernización de la gestión pública	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	19	OGAJ/DDCP/DIBP	VARIOS	VARIOS
12	Formación Laboral	Curso	Ley de Transparencia y Acceso a la Información	Modernización de la gestión pública	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	19	OGA/OAS/OTI/DCRI /OCI/DAPA/DIFF	VARIOS	VARIOS
13	Formación Laboral	Curso	Curso de excel int	Modernización de la gestión pública	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	14	OGD/DCRI	VARIOS	VARIOS

Firmado digitalmente por ROBLES HERRAN Rocio Del Carmen FAU 20336951927 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 15.02.2022 19:56:46 -05:00

Firmado digitalmente por CONTREPERAS ALVAREZ, Jennifer Lizetti FAU 20336951927 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 16.02.2022 14:34:46 -05:00

Firmado digitalmente por AGUILAR LEON Paula Elisa FAU 20336951927 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 18.02.2022 12:06:36 -05:00

Firmado digitalmente por SINCHE CERRUTTI Nicolas Agustin FAU 20336951927 soft Motivo: Doy V° B° Fecha: 21.02.2022 16:24:18 -05:00

14	Formación Laboral	Curso	Planeamiento estratégico con enfoque de género	Planeamiento estratégico	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	9	DPIGND/DGIGND	VARIOS	VARIOS
15	Formación Laboral	Curso	Atención al ciudadano en la Gestión Pública	Mujer y poblaciones vulnerables	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	0	8	DEIA/OTDAC	VARIOS	VARIOS
16	Formación Laboral	Curso	Administración documentaria y archivística en la gestión pública	Gestión documentaria y archivos	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	6	DATPS/DGCVG/DPVLV/DEIA	VARIOS	VARIOS
17	Formación Laboral	Curso	Digitalización de documentos y archivos en el Sector Público	Modernización de la gestión pública	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	II	0	4	DGPDPV/DDCP	VARIOS	VARIOS
18	Formación Laboral	Curso	Gestión de Presupuesto Público con enfoque de género	Género	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	I	0	30	DGFC	VARIOS	VARIOS
19	Formación Laboral	Curso	Prevención y atención del hostigamiento sexual y laboral en las entidades públicas	Género	D	Reacción y aprendizaje	Virtual	III	0	30	VARIOS	VARIOS	VARIOS
20	Formación Laboral	Curso	Quechua nivel básico	Idiomas	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	I	0	21	VARIOS	VARIOS	VARIOS
21	Formación Laboral	Curso	Herramientas de Trabajo Remoto y Sistematización de Información	Modernización de la gestión pública	C1	Reacción y aprendizaje	Virtual	I	0	18	VARIOS	VARIOS	VARIOS
			21							595			



Firmado digitalmente por ROBLES
HERRAIN Rocio del Carmen FAU
20336951527 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15.02.2022 19:56:54 -05:00



Firmado digitalmente por
CONTRERAS ALVAREZ Jennifer
Lizetti FAU 20336951527 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 16.02.2022 14:34:58 -05:00



Firmado digitalmente por AGUILAR
LEON Paula Elisa FAU
20336951527 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 18.02.2022 12:07:17 -05:00



Firmado digitalmente por SINCHE
CERRUTTI Nicolas Agustín FAU
20336951527 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21.02.2022 16:24:55 -05:00