



Resolución de Secretaría General

N° 0009-2018-MIMP

Lima, 12 MAR. 2018

Vistos, el Informe N° 004-2018-MIMP/OGRH-ODTH-jamh y la Nota N° 011-2018-MIMP/OGRH/ODTH de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, la Nota N° 062-2018-MIMP/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° 046-2018-MIMP/OGPP-OPR de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 026-2018-MIMP/OGPP-OP de la Oficina de Planeamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 017-2018-MIMP/OGPP-OMI de la Oficina de Modernización Institucional de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Memorando N° 122-2018-MIMP/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron 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;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobó 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;

Que, el artículo 10 de la citada Ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar 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, en concordancia con lo anterior, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone 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, siendo dicha capacitación parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;





Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; asimismo, se detalla en el mencionado numeral los aspectos que debe contener el referido plan;

Que, según el numeral 5.2.7 de la Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y sus modificatorias, la Secretaría General es la más alta autoridad administrativa del Ministerio;

Que, por su parte, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, establece que es función del Comité de Planificación de la Capacitación, validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, de acuerdo al marco normativo citado, según el Acta N° 002-2018 el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, conformado por Resolución Ministerial N° 285-2016-MIMP, validó el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018, elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.2.1.1 de la Directiva, concerniente a la capacitación, financiada con recursos de la entidad, el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueban a través de modificaciones a dicho plan, pudiendo ser el financiamiento total o parcial, conforme a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades;

Que, mediante Informe N° 046-2018-MIMP/OGPP-OPR la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable y otorga certificación presupuestaria hasta por el importe de CUATROCIENTOS SESENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS Y 00/100 SOLES (S/ 463 900,00) para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central;

Que, con Informe N° 026-2018-MIMP/OGPP-OP la Oficina de Planeamiento de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión técnica favorable a la vinculación del mencionado Plan con los objetivos Estratégicos e instrumentos de gestión del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables. Asimismo, a través del Informe N° 017-2018-MIMP/OGPP-





Resolución de Secretaría General

OMI la Oficina de Modernización Institucional de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, emite opinión favorable a dicho Plan, en consideración a que las acciones de capacitación se encuentran vinculadas y alineadas a las funciones de los órganos o unidades orgánicas contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP;

Que, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018;

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; en el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y sus modificatorias;

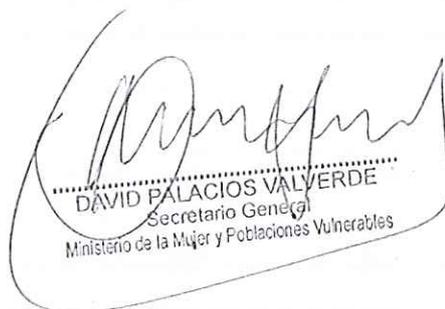
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

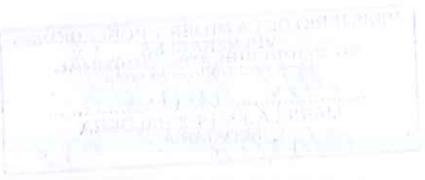
Artículo 2.- Encargar a la Oficina General de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, correspondiente al año 2018, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en las formas y plazos establecidos en la normativa vigente, para los fines correspondientes.

Artículo 3.- Disponer que la presente Resolución y su Anexo sean publicados en el Portal Institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.mimp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.


DAVID PALACIOS VALVERDE
Secretario General
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



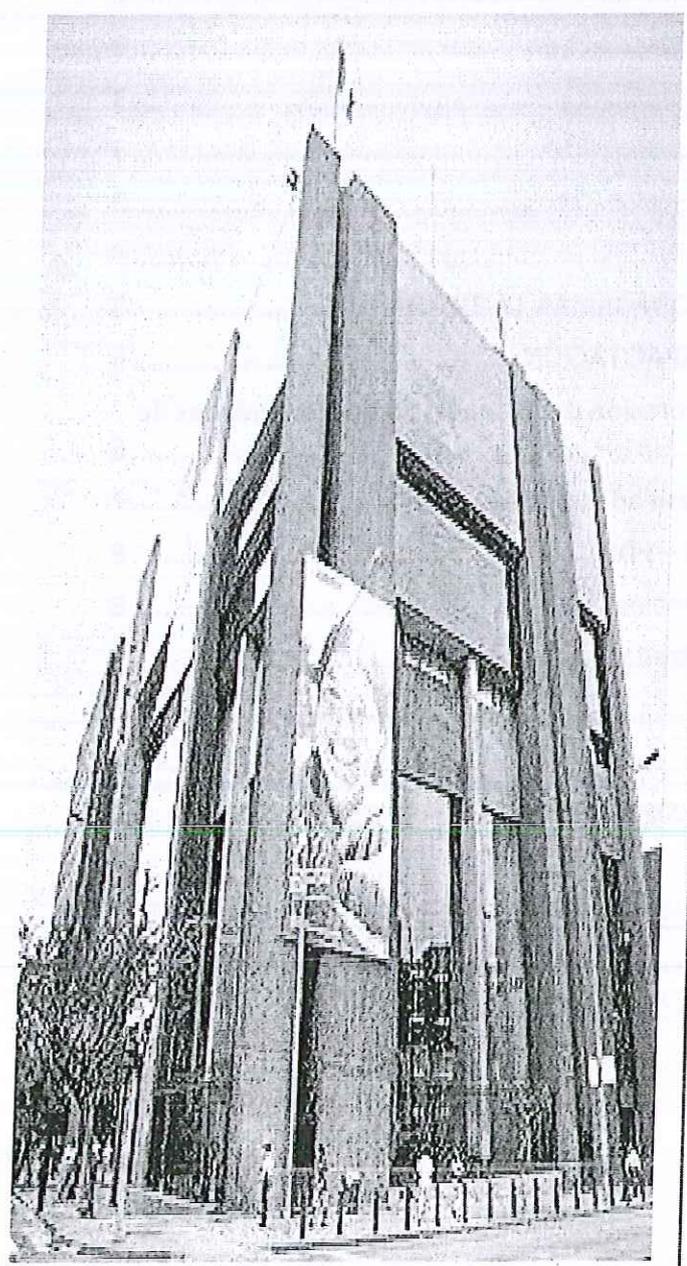


HOJA EN BLANCO

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista
[Signature]
MARILENA MORENO GARCERA
SECRETARIA
12/03/18 072

REPUBLICA DEL PERU
PERU Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018

UNIDAD EJECUTORA 001:
ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

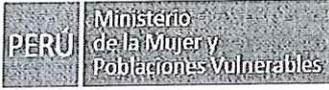
INDICE

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 - PDP 2018.....	1
I. PRESENTACIÓN.....	1
II. BASE LEGAL.....	2
III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES.....	2
Objetivo Estratégico General 1	2
Objetivo Estratégico General 2	2
IV. MISIÓN Y VISIÓN	3
Misión:.....	3
Visión:.....	3
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	3
VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	5
VII. EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	6
7.1. Descripción del proceso de la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	6
7.2. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	7
VIII. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP.....	8
8.1. Acciones de Capacitación Transversales.....	8
8.2. Acciones de Capacitación Especializadas.....	9
8.3. Evaluación de la Capacitación	9
8.4. Fuente de Financiamiento.....	9
IX. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 – PDP 2018	10
X. ANEXOS.....	12
Anexo 1: FORMATO DE ANÁLISIS DE NECESIDADES COLECTIVAS DE CAPACITACIÓN – 2018- FANCCAP	12
Anexo 2: MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	13
Anexo 3: MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN INDIVIDUAL.....	14



Handwritten signature





Oficina de
Desarrollo del
Talento Humano



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 - PDP 2018

I. PRESENTACIÓN

El Estado Peruano ha establecido la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en la que se reconoce que los ciudadanos demandan un *"Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos."*

En ese esfuerzo, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, ha emitido la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, es una apuesta por la mejora de las capacidades de las/os servidoras/es públicos.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central, ha desarrollado el proceso establecido para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 (PDP 2018); proceso que comprende, entre otras, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, para cuyo efecto, a través del Memorando Múltiple N° 015-2017-OGRH-MIMP, la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), hizo llegar la Matriz de Requerimiento de Capacitación a las/os Directoras/es a fin de que lideren éste proceso en cada una de sus Unidades Orgánicas, considerando que las necesidades de capacitación deben de estar "alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad" (numeral 6.4.1.3), así mismo, a la Misión, Visión y los objetivos estratégicos del MIMP y, además, en el objetivo general del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017¹, aprobado por el D.S. N° 004-2012-MIMP, que señala "El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas." El objetivo Estratégico 1, establece "Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno", el mismo que tiene como 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",

Con la información remitida por las Unidades Orgánicas se alimentó una base de datos que permitiera el análisis y la sistematización, fruto de este esfuerzo es el presente PDP 2018, que, en uso de sus funciones señaladas en el numeral 6.4.1.1., literal b) de la norma citada,

¹ El nuevo Plan Nacional de Igualdad de Género se encuentra en la etapa de formulación.



Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Oficina de
Desarrollo del
Talento Humano



“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

el Comité de Planificación de la Capacitación valida y solicita su aprobación al titular de la entidad.

La ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 (PDP 2018), está a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, quienes tienen la responsabilidad de planificar, ejecutar y evaluar la capacitación en el MIMP, (Artículo 12° del Reglamento General de la Ley N° 30057) así como de vigilar que las entidades educativas que brinden sus servicios, sean elegidas en el proceso de selección, considerando su calidad y experticia.

Es conveniente precisar que el art. 20°, de la norma señalada en el párrafo anterior, establece que “La entidad está obligada a otorgar la licencia correspondiente cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda.”

II. BASE LEGAL

- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 240-2015-MIMP, que aprueba la Directiva General N°008-2015-MIMP, "Normas para el Acceso del Personal a las Acciones de Capacitación"
- 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”.

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES

Siguiendo las pautas señaladas en la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, los objetivos que han guiado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC fueron los siguientes:

Objetivo Estratégico General 1

Garantizar el Pleno Ejercicio de los Derechos de las Mujeres y Poblaciones Vulnerables

Objetivo Estratégico General 2

Proteger a las Mujeres y Poblaciones Vulnerables en Situación de Riesgo y Desprotección





"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

IV. MISIÓN Y VISIÓN

El MIMP en su Ley de Organización y Funciones - LOF, y su Reglamento de Organización y Funciones - ROF (Decreto Legislativo N° 1098²; Decreto Supremo N° 002-2012-MIMP³, respectivamente) señalan por sus competencias 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 vulnerables (personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes); así como el fortalecimiento de las familias.

Asimismo ha definido su quehacer fundamental y su proyección a futuro a través de su Misión y Visión:

Misión:

Somos el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales 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.

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.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA⁴

El Reglamento de Organización y Función del MIMP señala la siguiente estructura orgánica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables:

TÍTULO II

DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LOS ÓRGANOS Y UNIDADES ORGÁNICAS

CAPÍTULO I ESTRUCTURA ORGÁNICA

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

³ Artículo 2, inciso a, b, c, e, k

⁴ Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP, Decreto Supremo N° 002-2015-MIMP, que modificó el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP, y Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, que creó el Programa de Pensión por Discapacidad Severa y modificó el art. 12° del ROF.



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Artículo 6.- De la Estructura Orgánica

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene la siguiente estructura orgánica:

1. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Despacho Ministerial de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- 01.2 Despacho Viceministerial de la Mujer.
- 01.3 Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables.
- 01.4 Secretaría General:
 - 01.4.1 Oficina de Comunicación.
 - 01.4.2 Oficina de Trámite Documentario y Atención al Ciudadano.
 - 01.4.3 Oficina de Defensa Nacional.

2. ÓRGANOS CONSULTIVOS

- 02.1 Comisiones Consultivas.

3. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 03.1 Órgano de Control Institucional.

4. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- 04.1 Procuraduría Pública.

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

5. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 05.1 Oficina General de Asesoría Jurídica.
- 05.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
 - 05.2.1 Oficina de Planeamiento.
 - 05.2.2 Oficina de Presupuesto.
 - 05.2.3 Oficina de Modernización Institucional.
 - 05.2.4 Oficina de Cooperación Internacional.
 - 05.2.5 Oficina de Inversiones.
- 05.3 Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada.
 - 05.3.1 Oficina de Gestión Descentralizada.
 - 05.3.2 Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas.

6. ÓRGANOS DE APOYO

- 06.1 Oficina General de Administración.
 - 06.1.1 Oficina de Abastecimiento y Servicios.
 - 06.1.2 Oficina de Tesorería.
 - 06.1.3 Oficina de Tecnologías de la Información.
 - 06.1.4 Oficina de Contabilidad.
- 06.2 Oficina General de Recursos Humanos.
 - 06.2.1 Oficina de Desarrollo del Talento Humano.
 - 06.2.2 Oficina de Procesos Técnicos de Personal.



“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

7. ÓRGANOS DE LÍNEA

Dependientes del Vice Ministerio de la Mujer.

- 07.1 Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación.
 - 07.1.1 Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación.
 - 07.1.2 Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres.
 - 07.1.3 Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres.
- 07.2 Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.
 - 07.2.1 Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional.
 - 07.2.2 Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales.
- 07.3 Dirección General Contra la Violencia de Género.
 - 07.3.1 Dirección de Políticas para una vida libre de violencia.
 - 07.3.2 Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios.

Dependientes del Vice Ministerio de Poblaciones Vulnerables

- 07.4. Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado.
 - 07.4.1 Dirección de Población.
 - 07.4.2 Dirección de Desplazados y Cultura de Paz.
 - 07.4.3 Dirección de Voluntariado.
- 07.5 Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes.
 - 07.5.1 Dirección de Políticas sobre Niñas, Niños y Adolescentes.
 - 07.5.2 Dirección de Sistemas Locales y Defensorías.
 - 07.5.3 Dirección de Protección Especial.
- 07.6 Dirección General de la Familia y la Comunidad.
 - 07.6.1 Dirección de Fortalecimiento de las Familias.
 - 07.6.2 Dirección de Personas Adultas Mayores.
 - 07.6.3 Dirección de Beneficencias Públicas.
- 07.7 Dirección General de Adopciones.
 - 07.7.1 Dirección de Evaluación Integral para la Adopción.
 - 07.7.2 Dirección de Adopción y post Adopción.
 - 07.7.3 Dirección de Capacitación y Registro de la Información.

8. Órganos Desconcentrados y Programas

- 08.1 Programas Nacionales.
- 08.2 Oficinas Desconcentradas.

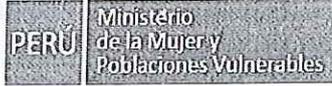
VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

La cantidad de servidoras/es por régimen laboral al 30 de enero del presente año 2018 se presenta en el siguiente cuadro:

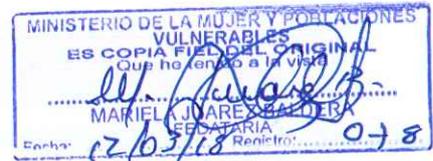
Cuadro 1.- servidoras/es por régimen laboral al 30 de enero

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Ley 30057	Total de servidores
112	29	674	4	819

Fuente: OPTP



Oficina de
Desarrollo del
Talento Humano



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

VII. EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

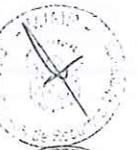
Conforme lo establece el numeral 6.4.1.3., de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", la misma que considera al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación como "el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos"; la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, ha llevado este proceso cumpliendo la línea de tiempo establecido en la mencionada norma.

7.1. Descripción del proceso de la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Previamente al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siguiendo "Línea de tiempo de la planificación de la capacitación", se desarrolló la fase 2 "Sensibilización sobre la importancia de la capacitación". Debemos precisar que la Fase 1 "Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación", no se desarrolló en razón que el comité fue conformado en el 21 de octubre de 2016, a través de la R.M. N° 285-2016-MIMP.

La Oficina General de Recursos Humanos, en cumplimiento de sus funciones desarrolló el proceso del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, para tal efecto, a través del Memorando Múltiple N° 015-2017-OGRH-MIMP, se solicitó a las/os Directoras/es de los Órganos y Unidades Orgánicas liderasen el proceso del Diagnóstico, para ello, se hizo llegar la Matriz de Requerimiento de Capacitación y se brindó la asistencia técnica correspondiente. Con la información remitida por las Unidades Orgánicas se alimentó una base de datos la cual 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 Requerimientos de Capacitación; la segunda versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación consiste en actualizar la información de los requerimientos de los órganos y de las unidades orgánicas, e incorporar las necesidades de capacitación que resulten de los Diagnósticos de Conocimientos que implementan los Entes Rectores con SERVIR, y de los Planes de mejora de la Gestión del Rendimiento, insumos que la entidad no cuenta a la fecha, por lo que, 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 DNC se definió a partir de los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.



✍



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

7.2. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

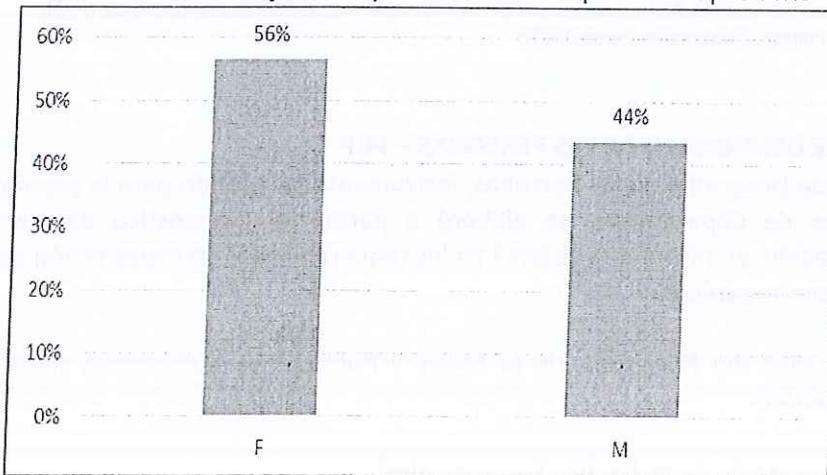
Se recogieron 523 Necesidades de Capacitación, de las cuales el 56% corresponde a requerimientos solicitados por mujeres, y el 44% de requerimientos de capacitación, corresponde a varones, cuya distribución se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 2.- Número y Porcentaje de Requerimiento de Capacitación por Sexo

Sexo	Numero de requerimiento de capacitación	Porcentaje
Femenino	295	56%
Masculino	228	44%
Total	523	100%

Fuente: Elaboración Propia ODTH

Grafico 1.- Porcentaje de Requerimiento de Capacitación por Sexo



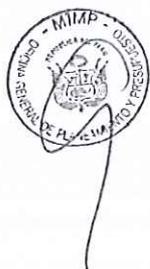
Fuente: Elaboración Propia ODTH

Asimismo, se presenta el número de Necesidades de Capacitación recogidas según Régimen Laboral.

Cuadro 3.- Número de Requerimiento de Capacitación Según Régimen Laboral.

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	FAG	Total de servidores
110	22	385	6	523

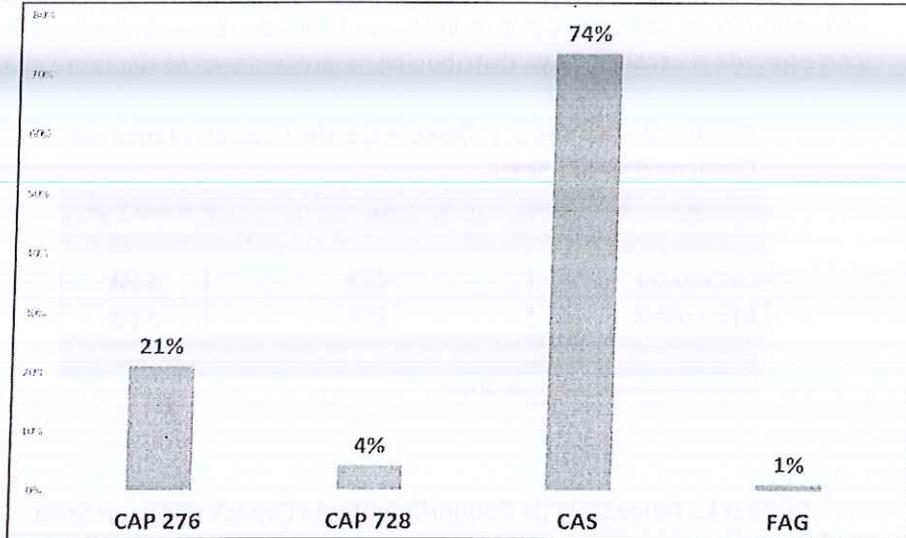
Fuente: Elaboración Propia ODTH





“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”
“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

Gráfico 2.- Requerimiento de Capacitación Según Régimen Laboral



Fuente: Elaboración Propia ODTM

VIII. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

El Plan de Desarrollo de las Personas, instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación, se elaboró a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el mismo que se basó en los requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas.

El PDP 2018 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene la siguiente composición:

8.1. Acciones de Capacitación Transversales⁵

En cumplimiento de la norma y políticas pertinentes, la Oficina General de Recursos Humanos recomendó la programación de cinco (05) Acciones de Capacitación transversales que son las siguientes:

- Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942).
- Temas de Control Interno.
- Formación de Formadoras/es.
- Taller de información y sensibilización sobre Ética y Transparencia en el MIMP
- Lenguaje de señas⁶

⁵ 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.

⁶ D.S. N° 006-2017-MIMP



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

8.2. Acciones de Capacitación Especializadas

Resultado del proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que busca mejorar el desempeño de las/os servidoras/es, a través del cierre de brechas detectadas, relacionadas al perfil del puesto de la/el servidora/or, y alineadas a los objetivos estratégicos de la entidad. El PDP 2018 contiene 20 acciones de capacitación especializadas.

8.3. Evaluación de la Capacitación⁷

El ciclo de capacitación comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.

La Evaluación busca medir los resultados logrados por los servidores que participaron de las acciones de capacitación programadas en el PDP, "(...) permite identificar aspectos importantes para medir el logro de los objetivos de la capacitación y su aporte a la entidad." (Guía para Evaluar la Capacitación a Nivel de Aplicación, R.P.E. N° 299-2017-SERVIR-PE)

La evaluación de la capacitación se realiza a través de 4 niveles:

- **Nivel de Reacción**, identifica la satisfacción de las/os servidoras/es respecto de la capacitación, inmediatamente de culminada la capacitación se aplica una Encuesta de Satisfacción.
- **Nivel de Aprendizaje**, pretende identificar si las/os servidoras/es aprendieron los contenidos de la capacitación.
- **Nivel de Aplicación**, Identifica cuanto de lo aprendido en la capacitación se aplica en el desempeño de las/os servidoras/es.
- **Nivel de Impacto**, identifica la mejora de la entidad a partir de los resultados de la capacitación.



A

La evaluación de la capacitación del PDP 2018 se procederá conforme las pautas y recomendaciones en la "Guía para Evaluar la Capacitación a Nivel de Aplicación, aprobado por la R.P.E. N° 299-2017-SERVIR-PE.

8.4. Fuente de Financiamiento

Para la ejecución de las acciones de capacitación establecidas en el presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018, de la Unidad Ejecutara 001 Administración Nivel Central, se cuenta con la certificación presupuestaria otorgada por la Oficina de Presupuesto – OPR con cargo a la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarios, hasta por el importe de S/ 463,900.00 Soles.



⁷ Gestión de la Capacitación "Guía para evaluar la capacitación a nivel de aplicación, aprobado por Resolución de Presidencia ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE

IX. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018 – PDP 2018

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
 ES COPIA DEL ORIGINAL
 COPIA DE CONTROL
 MATELINDA VILLALBA
 12/03/18

IV	ORGANO UNIDAD ORGANICA	PUUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costos Directos
1	OCI	TRANSVERSAL	Varios	12	B5	Violencia de Género y Familia: Análisis de la Ley N° 30364 y su reglamento	Violenca de Género y Familia: Análisis de la Ley N° 30364 y su reglamento	Laboral	Curso	C1	Presencial	III Trimestre	12,000.00
2	DGFC/DGFC/DIBP/DGFC/DIFF/DGFC/DIPAM/DGN/NA/DGPDV/DGPDV/DP/DGTEG/DGA.OAS/DGA.OA/OGAJ/OGMEPGD/SG.OC/OGA.OTI/DVMPV/DGPDV/DV/DGA/DGA.DEIA/DGA.DAPA/DGA.DCRI/DGA	TRANSVERSAL	VARIOS	45	H3	Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	Laboral	Curso	Aprendizaje/habilidades	Presencial	III Trimestre	32,000.00
3	DGFC/DIBP/DGFC/DIPAM/DGNNNA/DGPDV.DD/CP/D/DPDV/DP	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D4	Gobierno y Políticas Públicas con Enfoque de Género e Interseccionalidad	Gobierno y Políticas Públicas con Enfoque de Género e Interseccionalidad	Laboral	Curso	Aprendizaje	Semi Presencial	II Trimestre	27,000.00
4	DGCVG/DGCVG.DATPS/D	TRANSVERSAL	VARIOS	24	D4	Marketing social con Enfoque de Género	Marketing social con Enfoque de Género	Laboral	Curso	Aprendizaje/habilidades	Presencial	II Trimestre	20,000.00
5	OGRH.OPTP/OGRH.ODTH	TRANSVERSAL	VARIOS	23	B2	Sistema de recursos humanos / Indicadores de gestión	Sistema de recursos humanos / Indicadores de gestión	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	15,000.00
6	OGA.OAS	TRANSVERSAL	VARIOS	19	J5	Curso Integral para conductores	Curso Integral para conductores	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	12,000.00
7	DGFC/DGFC/DIFF/OGME PGD/OGMEPGD.OMEP/D GIGND.DPIGND	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D4	Formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con enfoque de género	Formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas con enfoque de género	Laboral	Curso	Aprendizaje	Semi Presencial	III Trimestre	25,000.00
8	DGA.DEIA	TRANSVERSAL	VARIOS	16	B1	Estrategias, Técnicas de Comunicación asertiva para la atención oportuna y de calidad a la/el ciudadana/o	Estrategias, Técnicas de Comunicación asertiva para la atención oportuna y de calidad a la/el ciudadana/o	Laboral	Curso	Aprendizaje	Semi Presencial	II Trimestre	16,000.00
9	DGTEG/DGTEG.DARGL/D	TRANSVERSAL	VARIOS	13	B1	Diseño, Ejecución y Evaluación del Presupuesto Público con enfoque de Género	Diseño, Ejecución y Evaluación del Presupuesto Público con enfoque de Género	Laboral	Curso	Aprendizaje	Semi Presencial	III Trimestre	15,000.00
10	OGA.OTI	TRANSVERSAL	VARIOS	13	B1	Fundamentos de ITIL® para la gestión de servicios	Fundamentos de ITIL® para la gestión de servicios	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	20,000.00
11	OGA.OTI/OGPP.OMI/DGA/DGAD.CRI	TRANSVERSAL	VARIOS	20	B1	Modernización de la Gestión Pública	Modernización de la Gestión Pública	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	18,000.00
12	DGA.DEIA	TRANSVERSAL	VARIOS	10	C1	Derecho Constitucional y Convenios Internacionales Relativos a Niñez y Adopciones	Derecho Constitucional y Convenios Internacionales Relativos a Niñez y Adopciones	Laboral	Curso	Aprendizaje	Semi Presencial	III Trimestre	10,000.00
13	SG.OC	TRANSVERSAL	VARIOS	9	B6	Comunicación Política	Comunicación Política	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	9,000.00
14	DGTEG/DGA.OAS/VARIOS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	A3	Contrataciones del Estado: Alcances y Modificaciones	Contrataciones del Estado: Alcances y Modificaciones	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	25,000.00
15	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	J5	Operacionalizar la gestión del riesgo en el marco de la implementación del sistema de control interno	Operacionalizar la gestión del riesgo en el marco de la implementación del sistema de control interno	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	15,000.00
16	DGNNNA/OGMEPGD.ODG	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B1	Gestión Orientada a Resultados con enfoque de género	Gestión Orientada a Resultados con enfoque de género	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	27,000.00
17	OGAJ/OCIN	TRANSVERSAL	VARIOS	12	C1	Legislación nacional sobre convenios y/o cooperación internacional	Legislación nacional sobre convenios y/o cooperación internacional	Laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	12,000.00
18	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	J5	Formación de Formadores: Técnicas para mejorar la transferencia de buenas prácticas y conocimientos	Formación de Formadores: Técnicas para mejorar la transferencia de buenas prácticas y conocimientos	Laboral	Curso	Aprendizaje	Semi Presencial	II Trimestre	24,900.00



19	OTDAC	TRANSVERSAL	VIARIOS	30	B1	Gestión y Administración de Archivos Digitales y No Digitales	Laboral	Curso	C1	Aprendizaje/habilidades	Presencial	I Trimestre	18,000.00
20	OGPP, OMI	TRANSVERSAL	VIARIOS	30	B1	Curso Especializado en Gestión por Procesos Aplicado a la Gestión Pública	Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	27,000.00
21	DPE	TRANSVERSAL	VIARIOS	50	J5	Manejo de Herramientas y Estrategias para afrontar y prevenir el Síndrome de Agotamiento Profesional SAP- Síndrome de BURN OUT	Laboral	Curso/Taller	C1	Aprendizaje/habilidades	Presencial	II Trimestre	32,000.00
22	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VIARIOS	20	B1	Curso de Lenguaje de Señas	Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	18,000.00
23	VIARIOS	TRANSVERSAL	VIARIOS	80	B1	Enfoques y Procedimientos Vinculados a la Gestión del MIMP para Optimizar sus Servicios: a) Enfoque de Género b) Lenguaje Inclusivo c) Gestión de Políticas con enfoque de Género en el MIMP d) Gestión Financiera y Presupuesto e) Gestión de Recursos Humanos f) Control Interno: simplificación administrativa g) Resolución de Dilemas Éticos h) Modelos de Gestión: Buenas Prácticas	Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	10,000.00
24	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VIARIOS	80	J5	Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Laboral (Ley N° 27942)	Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	12,000.00
25	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VIARIOS	80	J5	Taller de información y sensibilización sobre Ética y Transparencia en el MIMP	Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	12,000.00
601													4,631,900.00

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES
ES COPIA FIDEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a mi cargo
MABELA SUAREZ BALDERA
SECRETARIA
12/03/18
098



X. ANEXOS

Anexo 1: FORMATO DE ANÁLISIS DE NECESIDADES COLECTIVAS DE CAPACITACIÓN – 2018- FANCCAP

Unidad Orgánica: _____

Fecha: _____

<p>VISION INSTITUCIONAL</p> <p><i>En el Perú, mujeres y varones, así como niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población desplazada y migrantes internos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación</i></p>	<p>+MISION INSTITUCIONAL</p> <p><i>Somos el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales con enfoque de género sobre mujer y poblaciones vulnerables que diseñe, establezca, promueva, ejecute 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, discriminación y discriminación en el marco de una cultura de paz.</i></p>
<p align="center">PROPÓSITO</p> <p>GARANTIZAR Y PROTEGER EL PLENO EJERCICIO DE DERECHOS DE MUJERES Y HOMBRES CON IGUALDAD DE GENERO Y SIN DISCRIMINACION A LO LARGO DE SU CICLO DE VIDA.</p>	
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO N° 1</p>	<p>OBJETIVO ESTRATEGICO N° 2</p>
<p>A</p>	<p>PROTEGER A LAS MUJERES Y POBLACIONES VULNERABLES EN SITUACION DE RIESGO Y DESPROTECCION</p>
<p>OBJETIVO PRIORIZADO DE LA UNIDAD ORGANICA PARA EL 2018</p> <p>(Formular de manera conjunta con su equipo, que objetivo estratégico espera alcanzar su Unidad Orgánica para ejecutarlo el 2018)</p>	
<p>B</p>	<p>ACCION DE CAPACITACION PARA CONTRIBUIR AL LOGRO DEL OBJETIVO ESTRATEGICO DE SU UNIDAD ORGANICA</p>
<p>¿Qué acción de Capacitación precisa ejecutar su personal, para coadyuvar al logro del Objetivo Estratégico de su U.O.?</p>	

Importante.-

Este Formato deberá ser llenado por el/la Directora/a o Jefe/a de la Unidad Orgánica, debiendo contar con el Visto de su equipo.

Firma de Jefe/a, Director/a

V.B. del Personal

Firma de la Directora General

IMPORTANTE.-

- a)
- b)
- c)
- d)

Este Formato debe ser llenado con la autorización del/la Jefe/a inmediata, quien lo usará.
Se señala como máximo una necesidad de capacitación por Unidad Orgánica.
En caso que esta servidora, no pueda participar en las acciones de capacitación, programadas en el MIMP, adjuntará al presente formato la justificación documental (estudios de caso, problemas de salud, problemas personales u otras razones justificadas).
Este Formato no se aplica a practicantes, Seccionalistas o servicio de terceros.



[Handwritten signature]

