



Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

N° 027

Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 29.MAR.2022

VISTOS:

El Informe N° 000016-2022-INABIF/UA-SUPH-AMP y las Notas N° 000029-2022-INABIF/UA-SUPH-GCR-AMP, N° 000219-2022-INABIF/UA-SUPH y N° 000326-2022-INABIF/UA-SUPH de la Sub Unidad de Potencial Humano; los Memorandos N° 000237-2022-INABIF/UA y N° 000321-2022-INABIF/UA de la Unidad de Administración; los Informes N° 000108-2022-INABIF/UPP y N° 000140-2022-INABIF/UPP de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 000139-2022-INABIF/UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica, y;

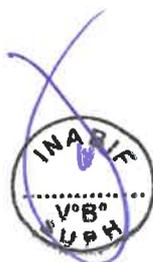
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles, debiendo definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, la DIRECTIVA), la cual tiene el objetivo de 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 6.2.1.1 de la DIRECTIVA señala que 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 aprueben a través de modificaciones a dicho plan;



Que, de acuerdo al numeral 6.4 de la DIRECTIVA, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; teniendo la etapa de Planificación por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal;

Que, asimismo, el numeral 6.4.1.4 de la DIRECTIVA establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la entidad; precisándose que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas contiene aspectos generales que comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación, siendo necesario formalizar su aprobación;

Que, mediante Memorandos N° 000237-2022-INABIF/UA y N° 000321-2022-INABIF/UA de fechas 10 y 29 de marzo de 2022 respectivamente, la Unidad de Administración hace suyas las Notas N° 000219-2022-INABIF/UA-SUPH y N° 000326-2022-INABIF/UA-SUPH de fechas 09 y 28 de marzo de 2022 respectivamente, por medio de las cuales la Sub Unidad de Potencial Humano remite el Informe N° 000016-2022-INABIF/UA-SUPH-AMP y la Nota N° 000029-2022-INABIF/UA-SUPH-GCR-AMP de fechas 08 y 28 de marzo de 2022 respectivamente, con los cuales sustenta la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, la cual se ha elaborado teniendo en cuenta los nuevos formatos formulados por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil; así como con el enfoque de mejora de los procesos que involucran las diversas etapas del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, mediante Informes N° 000108-2022-INABIF/UPP y N° 000140-2022-INABIF/UPP de fechas 11 y 29 de marzo de 2022 respectivamente, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto ha emitido opinión favorable respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, concluyendo que se encuentra de acuerdo a las normas que regulan el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública y el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, al estar alineado – en el mediano plazo – a las Actividades Estratégicas del Plan Estratégico Institucional – PEI 2019-2024 del MIMP, aprobado por Resolución Ministerial N° 131-2021-MIMP y – en el corto plazo – a las Actividades Operativas contenidas en el Plan Operativo Institucional 2022, aprobado por Resolución Ministerial N° 362-2021-MIMP, ciñéndose además al financiamiento otorgado en el Presupuesto Institucional de Apertura del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables correspondiente al año fiscal 2022;

Que, mediante Informe N° 000139-2022-INABIF/UJ de fecha 29 de marzo de 2022, la Unidad de Asesoría Jurídica, previa evaluación del marco normativo aplicable, emite opinión legal favorable respecto a la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar;





Ministerio de la Mujer
y Poblaciones Vulnerables
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

N° 027

Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 29.MAR.2022

Con los visados de la Unidad de Administración, de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, de la Sub Unidad de Potencial Humano, de la Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuya aprobación se formalizó por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en el Manual de Operaciones del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 315-2012- MIMP, modificado por Resolución Ministerial N° 190-2017-MIMP, y en la Resolución Ministerial N° 257-2021-MIMP;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DISPONER que la Sub Unidad de Potencial Humano de la Unidad de Administración implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022, aprobado por el artículo 1 de la presente resolución.

ARTÍCULO 3.- DISPONER que la Sub Unidad de Potencial Humano remita a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe, la presente resolución y su anexo, dentro del plazo establecido para tal fin.

ARTÍCULO 4.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Web del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF (www.gob.pe/inabif).

Regístrese y comuníquese,

SERGIO FERNANDO TEJADA GALINDO
Director Ejecutivo
Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar - MIMP





PERÚ

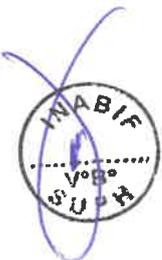
Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR – INABIF



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022



www.mimp.gob.pe

Av. San Martín N° 685 – Pueblo Libre
Lima 21, Perú
T: 417-6720



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

ÍNDICE

- 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. Fuente de Financiamiento
- VII. Matriz Plan de Desarrollo de las Personas – PDP

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 Despacho viceministerial de Poblaciones Vulnerables.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 2022, se ha formulado de acuerdo 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 y sub unidades funcionales 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 contempla las acciones de capacitación a desarrollarse en el presente periodo 2022, así como la respectiva programación, modalidades, duración, costos aproximados, entre otros.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. Marco legal

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
- Resolución Ministerial N° 208-2021-MIMP, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, cuyas Secciones Primera y Segunda fueron aprobadas por Decreto Supremo N° 012-2021-MIMP y Resolución Ministerial N° 201-2021-MIMP, respectivamente.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

- Resolución Ministerial N° 315-2012-MIMP, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar; modificado por Resolución Ministerial N° 190-2017- MIMP.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000077-2020-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, versión 2.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006 -2021-SERVIR/PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, versión 3.
- Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 026-2021, que designa al Comité de Planificación de la Capacitación del INABIF.

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.

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.





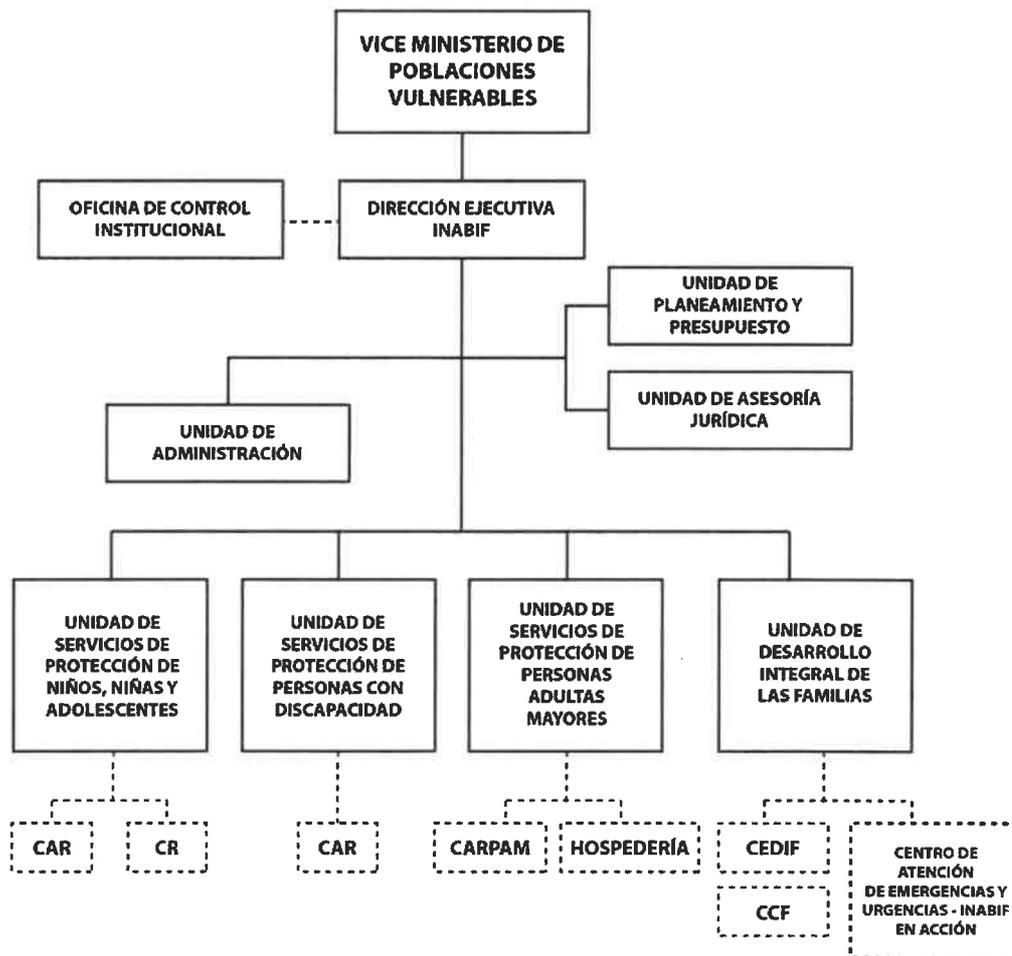
Objetivo General 5:

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”.

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

La estructura orgánica vigente forma parte del Manual de Operaciones del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, aprobado por Resolución Ministerial N° 350 – 2012 – MIMP, y modificado por Resolución Ministerial N° 190-2017-MIMP, según lo siguiente:

1. Unidad de Dirección:
Dirección Ejecutiva
2. Unidad de Control
Oficina de Control Institucional (OCI)
3. Unidades de Asesoramiento
Unidad de Planeamiento y Presupuesto (UPP)
Unidad de Asesoría Jurídica (UAJ)
4. Unidad de Apoyo
Unidad de Administración (UA)
5. Unidades de línea
 - a. Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (USPNNA).
 - b. Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores (USPPAM).
 - c. Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad (USPPD).
 - d. Unidad de Desarrollo Integral de Familias (UDIF)

IV. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar cuenta con 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	329	1,883	2,222

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 alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos institucionales de la entidad.

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

- Revisión de los instrumentos de gestión de la entidad.

¹ Información de personal al 07.03.2022 proporcionado por el sistema de recursos humanos del INABIF.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

- Uso de la Matriz de Requerimiento de Capacitación y de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, según los formatos Excel formulados y enviados por SERVIR.
- Capacitación y asistencias técnicas a los responsables de las diferentes unidades de organización para el llenado de la Matriz de Requerimiento de Capacitación y de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- La determinación de la prioridad, pertinencia y objetivos de las acciones de capacitación, la cual se ha efectuado mediante el aplicativo Excel proporcionado por SERVIR.

Para la elaboración de la información, se han empleado los formatos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que son aplicativos Excel formulados para completar la información que corresponde al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC 2022), a partir de los requerimientos de capacitación de las unidades y sub unidades funcionales. Por lo tanto, el PDP se definió a partir de los requerimientos de capacitación priorizados por los representantes de las unidades y sub unidades funcionales, según lo coordinado en las reuniones virtuales descritas en el Cronograma de trabajo desde el 19 de noviembre de 2021 al 10 de diciembre de 2021.

Finalmente, las actividades de capacitación propuestas por las diversas unidades y sub unidades funcionales fueron validadas mediante Acta del Comité de Planificación de la Capacitación, en la sesión del 25 de febrero de 2022.

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

- a) Actividades de los órganos y unidades orgánicas contenidas en el Plan Operativo Institucional 2022.
- 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 la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19", versión 3:
 - i. *Los responsables de áreas deben comunicar la ORH la identificación de la capacitación sin costo y solicitar su ejecución brindando la lista de participantes.*
 - ii. *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.*
 - iii. *Una vez verificada su alineación, la ORH procede a realizar gestiones respectivas para le ejecución de la capacitación.*
 - iv. *Seguimiento del cumplimiento de los compromisos asociados a la capacitación, principalmente, el monitoreo de la evaluación.*





MATRIZ DNC 2022

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADOS A LA CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION		6. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	7. PROMESA DE ACCION DE CAPACITACION	8. MODALIDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACION	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCION DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE SALARIO REFERENCIAL	13. DE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades requiere que su equipo adquiere durante la capacitación? ¿Qué conceptos y/o herramientas se aplicarán en el ejercicio de sus funciones?	De Desarrollo ¿Qué acciones se ejecutarán luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Trémes elaborados por los profesionales con limitación de presupuesto.	Módulo Social de la Desaparición de personas desaparecidas, técnicas y marco normativo.	ALTO	REACCION Y APLICACION	Conocer de manera adecuada el enfoque social de la desaparición de personas, técnicas y con capacidad aplicadas en el ejercicio de sus funciones.	Aplicar el enfoque social de la desaparición de personas, técnicas y con capacidad aplicadas en el ejercicio de sus funciones.	50	CURSO	C1	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	3,500	0	3500
2	Falta de conocimientos y habilidades en el manejo de la gestión por procesos, técnicas y herramientas para el trabajo, habilidades y capacidades para el manejo de los CARPAM con lo cual no se cumple con los objetivos propuestos por el centro.	Curso taller de Gestión por procesos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar los procedimientos para la gestión por procesos de su centro de trabajo.	Aplicar la gestión por procesos en el desarrollo de sus planes de trabajo y acciones administrativas del centro.	50	CURSO	C1	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6,500	0	6500
3	Existencia de errores en el registro y generación de documentos a las oficinas de la institución.	Entrenamiento del Taller de Documentación y Gestión de archivo	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los conceptos y herramientas para desarrollar el trabajo documental y gestión es activo.	Desarrollar de forma correcta y oportuna, los trámites de documentos y procesos técnicos de gestión documental.	50	CURSO	C1	3	3	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6,000	0	8000
4	Desconocimiento de los principios e indicadores de la Responsabilidad Social Corporativa.	Curso de Responsabilidad Social Corporativa	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las estrategias de la Responsabilidad Social Corporativa. Gestionar impactos positivos en la población vulnerable que atiende el taller con el apoyo de las empresas.	Elaborar planes de responsabilidad social que permitan el cumplimiento de las empresas hacia el RSHH.	50	CURSO	C1	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6,500	0	6500
5	Existencia de errores en la elaboración de Especificaciones Técnicas y/o términos de referencia, de acuerdo a las normas de contrataciones del estado.	Curso de contrataciones del estado - Elaboración de Especificaciones Técnicas y/o Términos de Referencia	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la metodología para la correcta elaboración de Especificaciones Técnicas y/o Términos de Referencia	Elaboración de Especificaciones Técnicas y/o Términos de Referencia de conformidad con las normas de contrataciones del Estado	53	CURSO	C1	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	6,500	0	6500
6	Existencia de errores en la elaboración de informes, notas, memorandos y otros documentos, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Curso de Redacción de documentos administrativos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar las técnicas de redacción de documentos	Elaborar los documentos asignados sin errores y dentro del plazo de cada establecimiento.	60	CURSO	C1	3	1	3	7	GENERALES	VIRTUAL	3	4,000	0	4000
7	Falta de conocimientos y habilidades para el uso de los metodologías ágiles, para gestionar los requerimientos y acciones de las áreas usuarias.	Curso de metodologías ágiles	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Dominar el uso de las metodologías ágiles, para gestionar los requerimientos y acciones de las áreas usuarias.	Implementar el uso de las metodologías ágiles, para cumplir los requerimientos y acciones en los plazos establecidos.	50	CURSO	C1	3	1	2	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	4,500	0	4500





Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PERÚ

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

8	Por la realización de las actividades de capacitación y actualización de personal que requieren atención inmediata, lo que genera un impacto positivo en la ampliación de género.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Desarrollar los recursos de la Unidad de Administración dentro del plan de atención establecido.	50	CURSO	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0.000	0	6500
9	Mecanismo de funcionamiento interno desactivado.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	a) Identificar los procesos y/o unidades organizacionales que requieren atención inmediata. b) Diagnosticar la situación de los recursos humanos, materiales, y demás documentados. c) Identificar y analizar las brechas que impactan la entrega de los documentos normativos.	50	CURSO	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0.000	0	6500
10	Desconocimiento en las herramientas de trabajo, así como el uso y manejo de los recursos humanos que se encuentran asignados a las actividades.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los canales de atención al cliente y el uso de las herramientas de trabajo, así como el uso y manejo de los recursos humanos que se encuentran asignados a las actividades.	50	CURSO	C1	3	1	2	6	GENERALES	VIRTUAL	2	0.000	0	6000
11	Por la actual cobertura de atención al cliente, que genera un impacto positivo en el servicio al cliente.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los canales de atención al cliente y el uso de las herramientas de trabajo, así como el uso y manejo de los recursos humanos que se encuentran asignados a las actividades.	60	CURSO	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
12	Definición de el marco de temas en la atención al cliente, principios y valores que guían el servicio al cliente.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Definir el marco de temas en la atención al cliente, principios y valores que guían el servicio al cliente.	50	TALLER	C1	3	1	2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	5.000	0	5000
13	Desconocimiento respecto a la importancia de la atención al cliente, lo que genera un impacto positivo en el servicio al cliente.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar y analizar las brechas de atención al cliente, lo que genera un impacto positivo en el servicio al cliente.	50	CURSO	C1	3	1	2	6	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0.000	0	6500
14	Desconocimiento de las herramientas de trabajo, así como el uso y manejo de los recursos humanos que se encuentran asignados a las actividades.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los canales de atención al cliente y el uso de las herramientas de trabajo, así como el uso y manejo de los recursos humanos que se encuentran asignados a las actividades.	400	TALLER	C1	2	1	2	6	GENERALES	VIRTUAL	1	0	0	0



Av. San Martín N° 685 – Pueblo Libre
Lima 21, Perú
T: 417-6720

www.mimp.gob.pe





16	Existe dificultad en generar reportes de gestión de los recursos humanos, que permitan identificar los puntos críticos de la gestión institucional	Cuadro de indicadores de gestión de Recursos Humanos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las dinámicas institucionales que permitan mejorar la gestión de los recursos humanos	Indicar los indicadores de gestión de recursos humanos para medir la gestión institucional.	2	1	2	3	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6,000	0	6000
18	Existe la necesidad de tener cuadros de datos en las diversas unidades y unidades funcionales de INDIAP, que permitan identificar los puntos críticos de la gestión institucional	Taller de Liderazgo en tiempo en crisis	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Formar cuadros de líderes para generar cuadros de opinión que permitan facilitar cambios en la gestión institucional.	Facilitar la gestión del cambio con líderes de opinión	2	1	2	3	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	0	0	0
17	Prevenir el hostigamiento laboral en el sector Mujer y Poblaciones Vulnerables.	Taller de Hostigamiento Laboral	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las formas de acción laboral para poder identificar acciones de prevención en el lugar de trabajo.	Ejecutar las dinámicas de hostigamiento laboral, según los procedimientos establecidos.	1	1	3	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
18	Prevenir y promover la promoción de los derechos humanos de las mujeres y hombres en el ámbito público.	(Igualdad o equidad?)	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar el tema de la división sexual del trabajo.	Sensibilizar y concientizar a las personas a través de actividades de promoción de oportunidades para promover una reflexión que reducen en los roles de roles y valores en el ámbito social.	1	1	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
19	Prevenir el hostigamiento sexual en el sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, según el artículo 5.5 del Código de la Ley de Igualdad de Oportunidades	Taller de Hostigamiento Sexual en el centro laboral	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer las políticas frente al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, con la finalidad de establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar el acoso.	Ejecutar las dinámicas de hostigamiento sexual, según los procedimientos establecidos.	1	1	1	2	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
20	Prevenir y promover la promoción de los derechos humanos de las mujeres y hombres en el ámbito público.	Legalidad existe	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Medir el nivel de conocimiento de los derechos y de los marcos legales por medio del lenguaje, así como reflexionar sobre las causas de la discriminación de las características femenina y masculina.	Promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, así como prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.	1	1	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
21	Prevenir y promover la promoción de los derechos humanos de las mujeres y hombres en el ámbito público.	Género y poder	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar el uso de poder en las relaciones entre hombres y mujeres, así como sus consecuencias.	Reconocer las características de los diversos poderes ejercidos en distintos ámbitos de la vida social y reflexionar acerca de las formas personales de los participantes en el uso del poder en las relaciones interpersonales en los contextos institucionales.	1	1	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
22	Los funcionarios y funcionarias a cargo de la Unidad Ejecutora del Sistema de Control Interno no están capacitados para participar de manera activa en el proceso de implementación de la cultura de cumplimiento	Implementación del Sistema de Control Interno	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer los aspectos básicos del Control Interno, componentes, objetivos, principios, responsabilidades, elaboración de los manuales, aplicación de la metodología de riesgos.	Implementación de las unidades de implementación y control, según sea el caso.	1	1	2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	6,000	0	6000





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones VulnerablesPrograma Integral Nacional para el
Bienestar Familiar**VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP**

Luego de haber determinado las necesidades de capacitación, se elaboró la Matriz PDP (Anexo N° 1), en la cual se detallan las acciones de capacitación transversal que se desarrollarán en el presente año, cuya ejecución estará 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 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF contempla la ejecución de veintidós (22) 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 CAPACITACION	TIPO DE FORMACION	DURACION	COSTO TOTAL
1	Gestión por procesos	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,500
2	Modelo social de la discapacidad: aspectos teóricos y marco normativo	50	Curso	Formación laboral	24 horas	3,500
3	Gestión del trámite documentario y gestión del archivo	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,000
4	Responsabilidad social corporativa	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,500
5	Metodologías ágiles	50	Curso	Formación laboral	24 horas	4,500
6	Herramientas para la gestión del tiempo	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,500
7	Contrataciones del Estado y elaboración de términos de referencia	53	Curso	Formación laboral	24 horas	6,500
8	Calidad regulatoria y simplificación administrativa	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,500
9	Office básico e intermedio	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,000
10	Redacción de documentos administrativos	50	Curso	Formación laboral	24 horas	4,000
11	Gestión de los recursos humanos en tiempos de crisis	50	Curso	Formación laboral	24 horas	0
12	Gestión Pública con enfoque de género	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,500
13	Integridad	50	Taller	Formación laboral	6 horas	5,000
14	Intervención a NNA en acogimiento residencial desde la mirada metodológica de la Directiva N° 005-2021-MIMP	400	Taller	Formación laboral	10 horas	0
15	Indicadores de gestión de recursos humanos	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,000
16	Liderazgo en tiempos de crisis	50	Taller	Formación laboral	4 horas	0
17	Hostigamiento laboral	50	Taller	Formación laboral	2 horas	0
18	Hostigamiento sexual en el centro laboral	50	Taller	Formación laboral	2 horas	0



www.mimp.gob.pe

Av. San Martín N° 685 – Pueblo Libre
Lima 21, Perú
T: 417-6720



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

19	Implementación del sistema de control interno ²	50	Curso	Formación laboral	24 horas	6,000
20	Lenguaje sexista	50	Taller	Formación laboral	2 horas	0
21	Género y poder	50	Taller	Formación laboral	2 horas	0
22	¿Igualdad o equidad?	50	Taller	Formación laboral	2 horas	0
					TOTAL	80,000.00

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 2022 y con la finalidad de reducir las brechas identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DND) 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

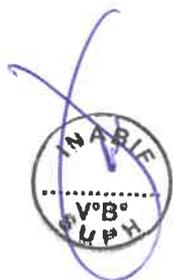
Hay dos tipos de formación:

- 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, mediante la cual el servidor asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento.

6.3. Evaluación de la Capacitación

² Solo aplica para los responsables de la implementación del SCL.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

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 la “Encuesta de Satisfacción” (Anexo N° 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 varié 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 un órgano o unidad orgánica de la entidad, mediante la presentación de un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, mediante el Anexo N° 4.

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

1. El Coordinador de la Sub Unidad de Potencial Humano evaluará la modificación cuando:

- Se presenten propuestas para incluir “Acciones de Capacitación por Formación Laboral” en el PDP cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.
- Se presenten propuestas para variar “Acciones de Capacitación por Formación Laboral” que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
- Se presenten propuestas para incluir “Acciones de Capacitación por Formación Laboral” en el PDP que no generan costo alguno a la entidad.

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





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

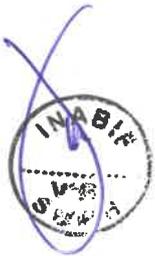
Programa Integral Nacional para el
Bienestar Familiar

- Se presente propuestas para incluir “Acciones de Capacitación por Formación Laboral” en el PDP que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
- Se presenten propuestas para variar “Acciones de Capacitación por Formación Laboral” 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. FUENTE DE FINANCIAMIENTO

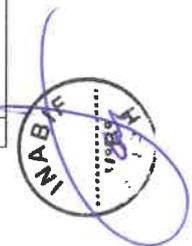
El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2022 será financiado en su totalidad con los recursos de la Entidad, contando con una disponibilidad presupuestal de S/ 80,000.00 soles, de acuerdo a lo comunicado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto mediante el Memorando N° 000614-2022-INABIF/UPP, recursos que cubrirán los costos directos (inscripción, matrícula y/o cuota académica, según corresponda).





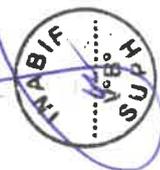
VIII. MATRIZ PDP

1. ÓRGANO UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. MOTIVOS DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. ESPECIALIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. CANTIDAD	13. MONTO TOTAL	
												Curso Directos	Curso Indirectos
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Gestión por procesos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Modelo Social de la Discapacidad: aspectos teóricos y marco normativo.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	3500	0
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión del Trámite Documentario y Gestión de archivo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6000	0
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Responsabilidad Social Corporativa	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	PROGRAMAS DE APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de metodologías ágiles	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	4500	0
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas para la gestión del tiempo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	53	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de contrataciones del estado - Elaboración de Especificaciones Técnicas y/o Términos de Referencia	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6500	0





8	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES GENERALES	Curso: Calidad regulatoria y simplificación administrativa	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6500	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	Curso de Oficio básico e intermedio	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6000	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	Curso de Redacción de documentos administrativos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	4000	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Gestión de los recursos humanos en tiempo de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLITICAS SECTORIALES	Curso de Gestión Pública con Enfoque de Género	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6500	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLITICAS SECTORIALES	Taller de Integridad	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	5000	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	400	GENERALES	Intervención a niñas, niños y adolescentes en acogimiento residencial desde la mirada metodológica de la Directiva N° 005-2021-MIMP	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMATICOS	Curso de Indicadores de gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6000	0





Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

16	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	HABILIDADES BIANAS	Taller de Liderazgo en tiempo en crisis	Formación Laboral	TALLER	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLEMICAS SECTORIALES	Taller de Hostigamiento Laboral	Formación Laboral	TALLER	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLEMICAS SECTORIALES	Taller de Hostigamiento Sexual en el centro laboral	Formación Laboral	TALLER	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6000	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLEMICAS SECTORIALES	Lenguaje sexista	Formación Laboral	TALLER	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLEMICAS SECTORIALES	Género y Poder	Formación Laboral	TALLER	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
22	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA PARTICIPANTES DE LA MATRIZ DNC	50	POLEMICAS SECTORIALES	¿Igualdad o equidad?	Formación Laboral	TALLER	CI	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
TOTAL													8000	0



(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre de entidad	PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR
RUC de entidad	20507920722

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que proviene de la matriz DNC

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Gestión por procesos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Modelo Social de la Discapacidad: aspectos teóricos y marco normativo.	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	3500	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión del Trámite Documentario y Gestión de archivo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Responsabilidad Social Corporativa	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de metodologías ágiles	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	4500	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas para la gestión del tiempo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	53	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de contrataciones del estado - Elaboración de Especificaciones Técnicas y/o Términos de Referencia	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6500	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso: Calidad regulatoria y simplificación administrativa	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6500	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	Curso de Office básico e intermedio	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6000	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	GENERALES	Curso de Redacción de documentos administrativos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	4000	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Gestión de los recursos humanos en tiempo de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de Gestión Pública con Enfoque de Género	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6500	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller de Integridad	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	5000	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	400	GENERALES	Intervención a niñas, niños y adolescentes en acogimiento residencial desde la mirada metodológica de la Directiva N° 005-2021-MIMP	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Indicadores de gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6000	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	HABILIDADES BLANDAS	Taller de Liderazgo en tiempo en crisis	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller de Hostigamiento Laboral	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Taller de Hostigamiento Sexual en el centro laboral	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	6000	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Lenguaje sexista	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Género y Poder	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
22	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	¿Igualdad o equidad?	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
												TOTAL	80000	0





ANEXO 2

Acta de Compromiso como beneficiarios de Capacitación

Por medio del presente el/la suscrito/a participo voluntariamente:

I. Datos del Beneficiario de capacitación:

Table with 2 columns and 5 rows: Apellidos y Nombres, DNI, Puesto, Régimen Laboral, Órgano o Unidad Orgánica.

II. Datos de la acción de capacitación:

Table with 2 columns and 5 rows: Nombre de la Capacitación, Proveedor de la Capacitación, Número de horas de la capacitación, Tiempo de Permanencia, Tipo de Capacitación.

Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

- a) Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el Valor de la Capacitación calculado o, en caso corresponda, el remante de dicho valor.
b) Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
c) Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
d) Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario.
e) Trasmirir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite la entidad.

Penalidades*:

- I. En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria me comprometo a devolver el Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario.
II. Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.
III. Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

NOMBRE:
DNI:



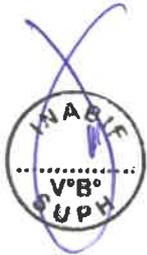
Huella Digital

*Si la Entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se le genera penalidades.

**Los servidores de confianza en caso reciban capacitación financiada por el Estado, deben devolver el valor de la capacitación si su relación se interrumpiera por causa imputable a ellos, antes de cumplir con el compromiso de permanencia, de acuerdo a lo establecido en el literal b) del artículo 264 del Reglamento de la Ley N° 30057.



9. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:
Resultado obtenido	





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Viceministerio de Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar INABIF

ANEXO 4
ACTA DE MODIFICACIÓN DE PDP

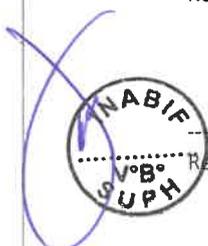
Con fecha, _____ del mes de _____ del año _____, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de _____ (señalar nombre de la entidad), dejamos constancia que se ha modificado el PDP; para lo cual se consigna la siguiente información:

Table with 2 columns: Question/Field and Answer/Value. Rows include: Apellidos y Nombres del Beneficiario, Puesto, Órgano o Unidad Orgánica, N° de Informe Técnico, ¿La Acción de Capacitación se encontraba en el PDP?, Si la respuesta es Sí, indique el motivo, La Necesidad de Capacitación proviene de:, Nombre de la Capacitación, Tipo de Acción de capacitación, Cantidad de horas de la capacitación, Costo de la Capacitación, Tipo de Capacitación, Valor de la Capacitación, ¿Se desestimó alguna acción de capacitación?, Si la respuesta es sí ¿A qué órgano o Unidad Orgánica corresponde?, nombre de la Capacitación desestimada, Costo de la Capacitación desestimada.



Responsable de la ORH

Responsable del Órgano de Línea



Responsable de OPP

Representante de los Servidores

www.inabif.gob.pe

Av. San Martín N° 685 - Pueblo Libre
Lima 21, Perú
(01) 417 - 6720