



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

N° 045

Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 13.MAY.2022

VISTOS:



El Memorando N° 001497-2022-INABIF/USPPD de la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad; el Informe N° 000039-2022-INABIF/USPPAM de la Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores; el Informe N° 000022-2022-INABIF/UA-SUPH-GCR-AMP y la Nota N° 000509-2022-INABIF/UA-SUPH de la Sub Unidad de Potencial Humano; el Memorando N° 000551-2022-INABIF/UA de la Unidad de Administración; el Informe N° 000205-2022-INABIF/UPP de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 000239-2022-INABIF/UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:



Que, mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 027, de fecha 29 de marzo de 2022, se aprueba el “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar”, conforme a los parámetros previstos en el Subsistema de Gestión de la Capacitación regulado por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, su Reglamento General, aprobado con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva “Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;



Que, a través del Memorando N° 001497-2022-INABIF/USPPD, la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad y del Informe N° 039-2022-INABIF/USPPAM la Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores, solicitan y sustentan la modificación del “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar”, para incluir el diplomado en “Gobernabilidad e Innovación Pública para líderes y lideresas de América Latina y el Caribe”;



Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que el Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación en cada entidad. Asimismo, precisa que dicho Plan 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 actividades de los servidores civiles;



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

Nº 045

Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 13.MAY.2022

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, en adelante la Directiva, en cuyo numeral 6.4.2.6 del artículo 6 establece que en forma excepcional, el Plan de Desarrollo de Personas puede modificarse cuando: a) La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado; y, b) La entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.5.1 de la Directiva;

Que, el acotado numeral establece que los únicos que pueden proponer una modificación al Plan de Desarrollo de Personas son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad, para lo cual se debe presentar un informe técnico fundamentando las razones de la modificación y corresponde al titular de la entidad aprobar de manera expresa las modificaciones al citado instrumento, luego que la Oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación determine si corresponde la modificación;

Que, mediante Memorando N° 000551-2022-INABIF/UA, la Unidad de Administración hace suyo el contenido de la Nota N° 000509-2022-INABIF/UA-SUPH y el Informe N° 000022-2022-INABIF/UA-SUPH-GCR-AMP por medio de los cuales, la Sub Unidad de Potencial Humano, en virtud al análisis del sustento presentado tanto por la Unidad de Servicios de Protección de Personas con Discapacidad (USPPD) como por la Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores (USPPAM), señala que resulta pertinente efectuar la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas 2022– PDP 2022, incorporando el Diplomado de “Gobernabilidad e Innovación Pública para líderes y lideresas de América Latina y el Caribe”, el mismo que se enmarca dentro lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva, cuyo costo no supera una (1) UIT;

Que, por su parte, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 000205-2022-INABIF/UPP, señala que la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 está incluida como actividad operativa en el Plan Operativo Institucional – POI 2022 vinculada a la categoría presupuestal de Acciones Centrales, la misma que cuenta con un Presupuesto Institucional Modificado - PIM 2022 ascendente a S/ 84,000; además precisa que dentro de este presupuesto se ha previsto un monto de S/ 4,000 para el Diplomado de “Gobernabilidad e Innovación Pública para líderes y lideresas de América Latina y el Caribe”, y en consecuencia emite opinión técnica favorable a la propuesta de modificación del PDP 2022;





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

N° 045

Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 13.MAY.2022

Que, la Unidad de Asesoría Jurídica a través del Informe N° 000239-2022-INABIF/UJ estima legalmente procedente la emisión de la presente resolución, en el marco de la normativa antes detallada y conforme a lo sustentado por las unidades orgánicas y órganos competentes de la entidad. Asimismo, señala que es pertinente efectuar el reordenamiento del “Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar” a fin de contar con una versión unificada del mismo;

Estando a lo propuesto y contando con la visación de la Sub de Potencial Humano, de la Unidad de Administración, de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y de la Unidad de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; en el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE; en el Manual de Operaciones del INABIF aprobado por Resolución Ministerial N° 315-2012-MIMP, modificado por Resolución Ministerial N° 190-2017-MIMP; y la Resolución Ministerial N° 257-2021-MIMP;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR la nueva versión del “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.- DEJAR SIN EFECTO la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 027 de fecha 29 de marzo de 2022, a partir de la fecha de la emisión de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3.- ENCARGAR que la Sub Unidad de Potencial Humano remita la presente Resolución y el Anexo al que se refiere el artículo 1 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines pertinentes.





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

Nº 045

Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 13.MAY.2022

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

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 – PDP 2022



VERSION APROBADA POR RESOLUCION DE DIRECCION EJECUTIVA N° 045-2022-
INABIF



I. PRESENTACIÓN

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

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año fiscal 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.
- 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,





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

INDICE

- I Presentación
- II. Aspectos generales
 - 2.1. Marco Legal
 - 2.2. Objetivos Institucionales
 - 2.3. Finalidad del INABIF
- III. Estructura Orgánica
- IV. Número de Servidores Civiles que conformar la Entidad
- V. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)
- VI. Plan de Desarrollo de las Personas – PDP
 - 6.1. Modalidades de Capacitación Identificadas
 - 6.2. Tipos de Formación
 - 6.3. Evaluación de la Capacitación
 - 6.4. Modificación del PDP

VII. Presupuesto

Anexos:

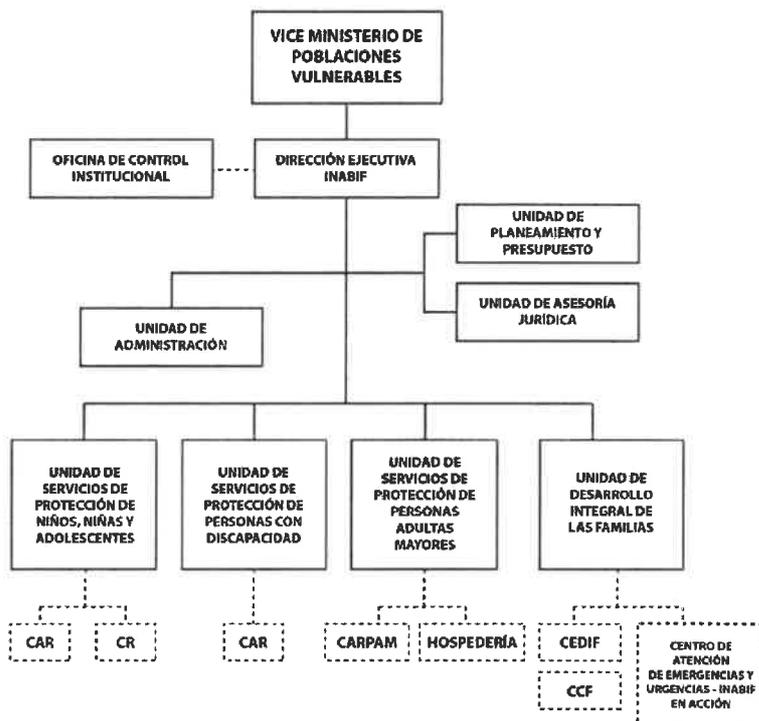
- Anexo N° 1 Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- Anexo N° 2 Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP
- Anexo N° 3 Formato de Acta de compromiso como beneficiario de capacitación
- Anexo N° 4 Formato de Encuesta de Satisfacción
- Anexo N° 5 Formato de Acta de Modificación de PDP





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



La estructura orgánica vigente forma parte del Manual de Operaciones del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF, aprobado con la Resolución Ministerial N° 315 – 2012 – MIMP, y modificado con la 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

- Unidad de Servicios de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (USPNNA).
- Unidad de Servicios de Protección de Personas Adultas Mayores (USPPAM).
- Unidad de Servicios de Protección DE Personas con Discapacidad (USPPD).
- 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	Decreto Legislativo N°	Decreto Legislativo N°	Total, de Servidores ¹
276	728	1057	
10	329	1,883	2,223

V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

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

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

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

- Revisión de los instrumentos de gestión de la entidad.
- Uso de la Matriz de Requerimiento de Capacitación y de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, según los formatos Excel formulados 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, se ha efectuado mediante el aplicativo Excel proporcionado por SERVIR.

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



Para la elaboración de la información, se ha 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) cuya matriz se encuentra en el **Anexo 01**, a partir de los requerimientos de capacitación de las unidades y sub unidades funcionales. Por lo que el PDP se definió a partir de los requerimientos de capacitación priorizados por los representantes de las unidades y sub unidades funcionales, según las reuniones virtuales descritas en el Cronograma de trabajo desde el 19 de noviembre de 2021 al 10 de diciembre de 2021 y otros mecanismos para la inclusión de actividades de capacitación según haya correspondido.

Finalmente, las actividades de capacitación propuestas por las diversas unidades y sub unidades funcionales, fueron validadas mediante Acta(s) correspondiente(s) del Comité de Planificación de la Capacitación.

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

- 
- a) Actividades 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.*



VI. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

Luego de haber determinado las necesidades de capacitación, se elaboró la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, en las cuales 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 y su detalle se encuentra en el **Anexo 02**.

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 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.
- c) Diplomado o Programa de especialización - Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria – Ley N° 30220.



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 como beneficiario de capacitación” (Anexo N° 3) antes del inicio de la capacitación en la cual el servidor asume compromisos o penalidades en caso de incumplimiento.



6.3. Evaluación de la Capacitación

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

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

- a.- **Nivel de Reacción:** Mide el grado de satisfacción de los participantes mediante cuestionarios aplicados al término de cada acción de capacitación, mediante la "Encuesta de Satisfacción" (Anexo 4).
- b.- **Nivel de Aprendizaje:** Mide el grado de aprendizaje de los contenidos obtenidos de la capacitación asistida por el servidor. La prueba será diseñada y está a cargo de la Institución o instructor a cargo de la capacitación.



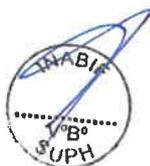
6.4. Modificación del PDP

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

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de una entidad de organización de la entidad, mediante la presentación de un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, mediante el Anexo N° 05.

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 en el PDP "Acciones de Capacitación por Formación Laboral" cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.
 - Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor
 - Se presenten propuestas para incluir en el PDP acciones de capacitación que no generan costo alguno a la entidad.
2. El comité de Planificación de la Capacitación evalúa las modificaciones cuando:
 - Se presente propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.





- Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.

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

VII. PRESUPUESTO



El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2022, será financiado en su totalidad con los recursos de la Entidad, contando con la disponibilidad presupuestal de S/ 84,000.00 Soles, de acuerdo a lo comunicado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto (Reporte SIAF Adjunto), cuales cubrirán los costos directos (inscripción, matrícula y/o cuota académica según corresponda). Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

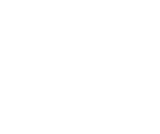
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

ANEXOS



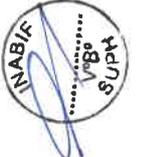
ANEXO 01: MATRIZ DNC

1º	2. PROMUESTA DE FONDO DE LA UNIDAD DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROMUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN			6. CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	7. MODALIDAD DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	8. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL COSTO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIADO DE LA FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE BANDO DE PERTINENCIA	13. MODALIDAD	14. MODALIDAD	15. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
				1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE LA UNIDAD QUE ESTÁ ASOCIADA A LA CAPACITACIÓN	2. Descripción / ¿Cuál es el problema o situación que genera una mejora respecto al problema identificado?	3. Descripción / ¿Cuál es el objetivo de la capacitación, para qué evidencia se requiere?										4. COSTO DIRECTO	5. COSTO INDIRECTO	
1	Informe elaborado por los profesionales con la intención de realizar un curso de actualización	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer el manual actualizado al 2018 para actualizar el plan de trabajo de las unidades.	Aplicar el enfoque actual de la capacitación en la elaboración de planes de trabajo de las unidades de la Unidad de la Capacitación.	50	CURSO	C1	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	3.500	0	3500
2	Revisión que involucra a los servidores de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Programa de actualización de los servidores de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMPRE VIRTUAL	2	4.000	0	4000
3	Informe de la gestión por procesos de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión por procesos de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	TALLER	C1	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6.000	0	6000
4	Indicadores de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6.000	0	6000
5	Indicadores de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6.500	0	6500
6	Estadísticas de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	1	3	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	6.500	0	6500
7	Estadísticas de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	1	3	7	GENERALES	VIRTUAL	3	4.000	0	4000
8	Falta de conocimiento y habilidades en el uso de las herramientas de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	1	2	0	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	4500	0	4500
9	Informe de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	6.500	0	6500
10	Informe de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	6.000	0	6000
11	Informe de la gestión de la Unidad de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	Curso de actualización de la gestión de la Unidad de la Capacitación	Actualizar el manual de procedimientos de la Unidad de la Capacitación	50	CURSO	C1	3	1	2	6	GENERALES	VIRTUAL	2	6.000	0	6000



ANEXO 01: MATRIZ DNC

N°	1 PROBLEMA QUE AFECTA EL COMERCIO QUE ESTÁ ASOCIADO A LA CAPACITACIÓN	2 REQUERIDA DE LA RELACION DE LA CAPACITACIÓN	3 NIVEL DE LA CAPACITACIÓN	4 NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN	6 CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN	7 REQUISITO DE TIPO DE CAPACITACIÓN	8 PRECISIÓN DE LA CAPACITACIÓN	9 VALOR DE EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN	10 VALOR DEL EQUIPO ASOCIADO A LA EVALUACION	11 VALOR DEL TIPO DE SERVIDORES	12 VALOR DE BARRIO DE PERTENENCIA	13. ESTILOS DE APRENDIZAJE	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO DIRECTO	17. COSTO INDIRECTO	18. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN
12	Para la salud corporativa existen problemas en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Curso de Gestión de los Recursos Humanos en tiempos de crisis	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	CURSO	C1	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6,000	0	6000
13	Dificultad en el manejo de clientes en la atención al cliente, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	3	1	2	6	PSICOLÓGICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	5,000	0	5000
14	Dificultad en el manejo de clientes en la atención al cliente, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Curso de Gestión de los Recursos Humanos en tiempos de crisis	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	CURSO	C1	2	1	2	6	PSICOLÓGICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	6,500	0	6500
15	Dificultad en el manejo de clientes en la atención al cliente, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Curso de Gestión de los Recursos Humanos en tiempos de crisis	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	400	TALLER	C1	2	1	2	6	GENERALES	VIRTUAL	1	0	0	0
16	Dificultad en el manejo de clientes en la atención al cliente, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Curso de Gestión de los Recursos Humanos en tiempos de crisis	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	CURSO	C1	2	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	6,000	0	6000
17	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	2	1	2	6	PSICOLÓGICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
18	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	1	1	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
19	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	1	1	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
20	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	1	1	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
21	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	CURSO	C1	1	1	2	4	PSICOLÓGICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	6,000	0	6000
22	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	1	1	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	0	0	0
23	Existen problemas de comunicación en el área de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental, que genera problemas de salud mental.	Taller de Hospitalidad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las actitudes y adoptar una serie de técnicas que permitan gestionar mejor el estrés en el trabajo, para mejorar el desempeño de los recursos humanos.	50	TALLER	C1	1	1	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0

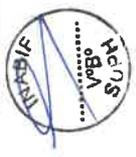


ANEXO 02: MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR
20507920222

Nombre de entidad
RUC de entidad

N°	1. UNIDAD O UNIDAD ORGANICA	2. NUESTRO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE Y APELLIDOS DEL FACILITADOR	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. MODALIDAD	10. MODALIDAD	11. DURACIÓN	12. MONTO TOTAL
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 taller de Gestión por procesos	Formación Laboral	CURSO	CI	VIRTUAL	2	6,500
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	CI	VIRTUAL	2	3,500
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	CI	VIRTUAL	2	6,000
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	CI	VIRTUAL	2	6,500
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 APUNTAOS INFORMATICOS	Curso de metodologías ágiles	Formación Laboral	CURSO	CI	VIRTUAL	2	4,500
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	CI	VIRTUAL	2	6,500
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 contribuciones del seguro de salud, aportaciones a las Cajas Costeras y Técnicas y/o Terminos de Referencia	Formación Laboral	CURSO	CI	VIRTUAL	3	6,500
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	CI	VIRTUAL	3	6,500
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	CI	VIRTUAL	3	6,000
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	CI	VIRTUAL	3	4,000
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	CI	VIRTUAL	3	6,000
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 Ética y de Género	Formación Laboral	CURSO	CI	VIRTUAL	3	6,500
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	CI	VIRTUAL	3	5,000
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 niños, niñas y adolescentes residentes en la Unidad de Admisión de la Dirección de Migración y Vistos (D.M.V.)	Formación Laboral	TALLER	CI	VIRTUAL	3	0



ANEXO 02: MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP

PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR
2020/2023

Nombre de entidad:
RUC de entidad:

N°	1. OFICINA O UBICADO ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMINA Y APELLIDOS DEL IDENTIFICADOR DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATRIZ DE LA COORDINACIÓN DE CAPACITACIÓN	6. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	9. PROGRAMAS	10. INICI. DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORT. USUARIOS	13. MONEDARIO	
													Costos directos	Costos indirectos
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 SECTORIALES	Curso de Indicadores de gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	VIRTUAL	3	6,000	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	MANEJO DE BARRERAS	Taller de Liderazgo en tiempo de crisis	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	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	POLITICAS SECTORIALES	Taller de Fortalecimiento Laboral	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	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	POLITICAS SECTORIALES	Taller de Fortalecimiento Social	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	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	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	VIRTUAL	3	0	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	POLITICAS SECTORIALES	Lenguaje socialista	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	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	POLITICAS SECTORIALES	Género y Poder	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	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	POLITICAS SECTORIALES	¿Igualdad o equidad?	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	VIRTUAL	4	0	0
23	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	2	POLITICAS SECTORIALES	Programa de Gobernabilidad e Innovación Pública para Líderes y Líderesas de América Latina y el Caribe	Formación Laboral	DI. OVADO O PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCION Y APRENDIZAJE ESLO CONCIENTES	VIRTUAL	2	4,000	0
												TOTAL	84,000	0





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Viceministerio de Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar INABIF

ANEXO 3

Acta de Compromiso como beneficiario de Capacitación

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

I. Datos del Beneficiario de capacitación:

Apellidos y Nombres:	
DNI:	
Puesto:	
Régimen Laboral:	
Órgano o Unidad Orgánica:	

II. Datos de la acción de capacitación:

Nombre de la Capacitación:	RIESGO Y MEDIDAS ERGONOMICAS EN LA MOVILIZACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Proveedor de la Capacitación:	UNIDAD DE SERVICIO DE PROTECCION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD- USPPD
Número de horas de la capacitación:	12 HORAS LECTIVAS
Tiempo de Permanencia:	6 MESES
Tipo de Capacitación:	Formación Laboral (X) Formación Profesional ()

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) Transmitir 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.

ANEXO N° 4
Encuesta de Satisfacción

Nombre del curso:

Fecha: Hora:

Nombre del instructor o Proveedor:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.
Marque sus respuestas con una X.

4 = Total acuerdo 3 = De acuerdo 2 = en desacuerdo 1 = Total desacuerdo

Resultado: De 14 a 22 = Muy Malo De 23 a 30 = Malo De 31 a 39 = Regular
De 40 a 48 = Bueno De 49 a 56 = Muy Bueno

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	1 2 3 4
	c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El instructor generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
	d. El instructor evidenció dominio del tema	1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje	1 2 3 4
7. Intención de aplicación	a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?	1 2 3 4
	b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?	1 2 3 4
	c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?	1 2 3 4
	d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?	1 2 3 4
8. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
9. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

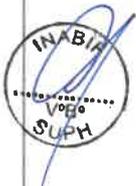
Viceministerio de Poblaciones Vulnerables

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar INABIF

ANEXO 5
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. Fields 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: (Planes de Mejora, Nuevas funciones, etc.), Nombre de la Capacitación, Tipo de Acción de capacitación, Cantidad de horas de la capacitación, Costo de la Capacitación (Directos, Indirectos, Total), Tipo de Capacitación (Laboral, Profesional), 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.



Responsible de la ORH

Responsible del Órgano de Línea

Responsible de OPP

Representante de los Servidores