



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

LIMA, 2025



INDICE

- I. PRESENTACIÓN**
- II. MARCO NORMATIVO DEL PDP**
- III. ASPECTOS GENERALES**
 - A. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES
 - B. MISIÓN Y VISIÓN
 - C. ESTRUCTURA ORGÁNICA
 - D. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD
- IV. CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN**
 - A. ETAPA DE PLANIFICACIÓN
 - FASE 1, CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE PLANIFICACIÓN
 - FASE 2, SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN
 - B. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
 - C. FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN
- V. MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN 2025**
- VI. MATRIZ PDP 2025**
- VII. FORMATO DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN**



I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (en adelante, el MIMP) es un organismo del Poder Ejecutivo, rector en políticas nacionales y sectoriales para la promoción y protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, de las mujeres, de las personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos que sufren discriminación o situaciones de desprotección.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y tiene como fin contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil, es así que mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en la cual se establece como instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, señalando en el artículo 10° de la 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."

La Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece los procedimientos para la Gestión de la Capacitación, que comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, a su vez la etapa Planificación contiene las fases de: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, Sensibilización sobre la importancia de la capacitación y Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Resolución de Secretaría General N° 010-2023-MIMP/SG del 02 de marzo de 2023, conforma el Comité de Planificación de la capacitación, y lo modifica en su artículo 1 con la Resolución de Secretaría General N° 023-2024-MIMP/SG, donde se precisa: "Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables", contando con los integrantes a plazo indeterminado como son; El/La Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien lo preside, El/La Director/a General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, El/La Director/a General de la Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, en representación de la Alta Dirección. Asimismo, dicho comité tiene una participación con representación electa con una vigencia de 3 años (2023-2025) tiene como representante a la Sra. MERCEDES DEL CARMEN DIAZ, representante **titular electa** por los/las servidores/as civiles del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y, El servidor LUIS ALBERTO CORREA FIGUEROLA, representante suplente de los/las servidores/as civiles del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Para cumplir con las funciones a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es necesario contar con servidores civiles capacitados en forma integral y profesionalmente



competitivos, en este contexto el presente documento plantea entre otros objetivos estratégicos contar con recursos humanos adecuadamente capacitados que permitan alcanzar los objetivos institucionales.

II. MARCO NORMATIVO DEL PDP

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 - (PDP2025), ha sido elaborado teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables.
- b) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que establece que el proceso de modernización tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servidores/as civiles calificados y adecuadamente remunerados, entre otros.
- c) Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece que los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la ley de marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- d) Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, así como la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueban las Normas de Control Interno para propiciar el fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno y mejorar la gestión pública.
- e) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil, cuya finalidad es lograr que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil.
- f) Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- g) Resolución Ministerial N° 306-2024-MIMP, que aprueba el texto integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- h) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- i) 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” y, que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los/las servidores/as civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos
- j) Resolución de Secretaría General N° 010-2023-MIMP/SG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, modificado por Resolución de Secretaría General N° 023-2024-MIMP/SG.

III. ASPECTOS GENERALES

A. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Con Resolución Ministerial N° 024-2025-MIMP, del 31 de enero de 2025 se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2025-2030 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en ella se establece los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

Código	Objetivo Estratégico Institucional	Indicador
OEI. 01	Mejorar la prevención y protección integral frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.	Porcentaje de personas afectadas por violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar que fueron insertados al sistema de justicia para la protección de sus derechos.
		Porcentaje de distritos que cuentan con al menos un servicio de prevención de la violencia contra la mujer, e integrantes del grupo familiar.
OEI. 02	Disminuir el riesgo o desprotección familiar en niñas, niños y adolescentes	Porcentaje de NNA en situación de riesgo o desprotección familiar con derechos restituidos oportunamente.
OEI. 03	Reducir la situación de riesgo de las personas adultas mayores.	Porcentaje de PAM en situación de riesgo atendidas por servicios del MIMP, con derechos restituidos
OEI. 04	Promover el empoderamiento político y la autonomía económica de las mujeres.	Índice de empoderamiento económico de las mujeres.
		Porcentaje de mujeres autoridades en ejercicio con capacidades fortalecidas en empoderamiento político.
OEI. 05	Generar capacidades orientadas a la protección de mujeres y poblaciones vulnerables, en las entidades públicas y privadas.	Porcentaje de avance en la incorporación de la rectoría de poblaciones vulnerables en las entidades públicas y privadas.
		Porcentaje de avance en la incorporación de la rectoría de poblaciones vulnerables en las entidades públicas y privadas
OEI. 06	Fortalecer la modernización de la gestión institucional	Índice de Modernización de la Gestión Institucional.

Asimismo, se encuentra asociada en las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI), donde los procesos de la Gestión de Recursos Humanos, se encuentran asociadas: AEI: 06.03. Sistema de evaluación de desempeño para el personal implementado en el MIMP.

Código	Acciones Estratégico Institucional	Indicador	Unidad Responsable de medición
AEI.06.03.06	Gestión del talento humano implementado en la entidad	Elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo de Personas - PDP	OGRH



B. MISIÓN Y VISIÓN

Misión

"Garantizar la igualdad y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y las poblaciones vulnerables; modificando los patrones socio-culturales discriminatorios; previniendo y atendiendo situaciones de violencia, desprotección o riesgo, de manera pertinente y oportuna."

C. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MIMP ORGANIGRAMA FUNCIONAL

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

01. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1. Despacho Ministerial
- 01.2. Despacho Viceministerial de la Mujer
- 01.3. Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables
- 01.4. Secretaría General

02. ÓRGANOS CONSULTIVOS

- 02.1. Comisiones Consultivas

03. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 03.1. Órgano de Control Institucional

04. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- 04.1. Procuraduría Pública

05. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

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

06. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- 06.1. Oficina General de Administración



- 06.1.1. Oficina de Abastecimiento y Servicios
- 06.1.2. Oficina de Contabilidad
- 06.1.3. Oficina de Tesorería
- 06.2. Oficina General de Recursos Humanos
 - 06.2.1. Oficina de Desarrollo del Talento Humano
 - 06.2.2. Oficina de Procesos Técnicos de Personal
- 06.3. Oficina General de Tecnologías de la Información
- 06.4. Unidad Orgánicas de la Secretaría General
 - 06.4.1. Oficina de Comunicación
 - 06.4.2. Oficina de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documental
 - 06.4.3. Oficina de Seguridad y Defensa Nacional
 - 06.4.4. Oficina de Integridad
 - 06.4.5. Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales

07. ÓRGANOS DE LÍNEA

Despacho Viceministerial de la Mujer

- 07.1. Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación
 - 07.1.1. Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación
 - 07.1.2. Dirección de Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres
 - 07.1.3. Dirección de Transversalización del Enfoque de Género
- 07.2. Dirección General de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres
- 07.3. Dirección General Contra la Violencia de Género
 - 07.3.1. Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia
 - 07.3.2. Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios

Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables

- 7.4. Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado
 - 07.4.1. Dirección de Población
 - 07.4.2. Dirección de Desplazados y Cultura de Paz
 - 07.4.3. Dirección de Voluntariado
- 07.5. Dirección General de la Familia y la Comunidad
 - 07.5.1. Dirección de Fortalecimiento de las Familias
 - 07.5.2. Dirección de Personas Adultas Mayores
 - 07.5.3. Dirección de Sociedades de Beneficencia
- 07.6. Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes
 - 07.6.1. Dirección de Políticas de Niñas, Niños y Adolescentes
 - 07.6.2. Dirección de Sistemas Locales y Defensorías
 - 07.6.3. Dirección de Protección Especial
 - 07.6.4. Dirección de Adopciones

08. ÓRGANOS DESCONCENTRADOS



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

08.1. Oficinas Desconcentradas

09. UNIDADES DESCONCENTRADAS

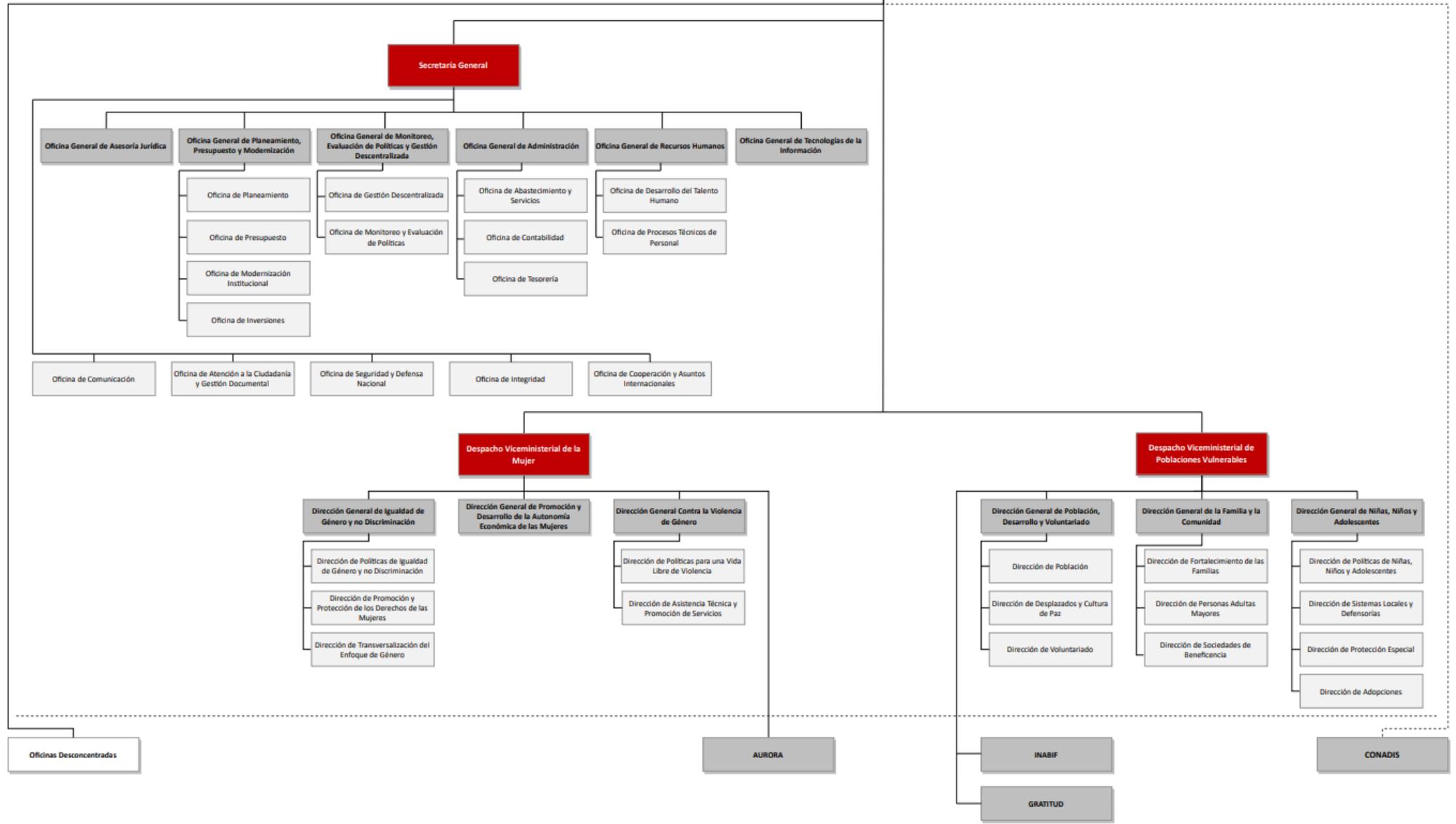
09.1 Unidades de Protección Especial

10. PROGRAMAS

10.1 Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), que depende del Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables.

10.2 Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (AURORA), que depende del Despacho Viceministerial de la Mujer.

10.3 10.3 Programa Nacional de Servicios Especializados para Personas Adultas Mayores – “Gratitud”, que depende del Despacho Viceministerial de Poblaciones Vulnerables.



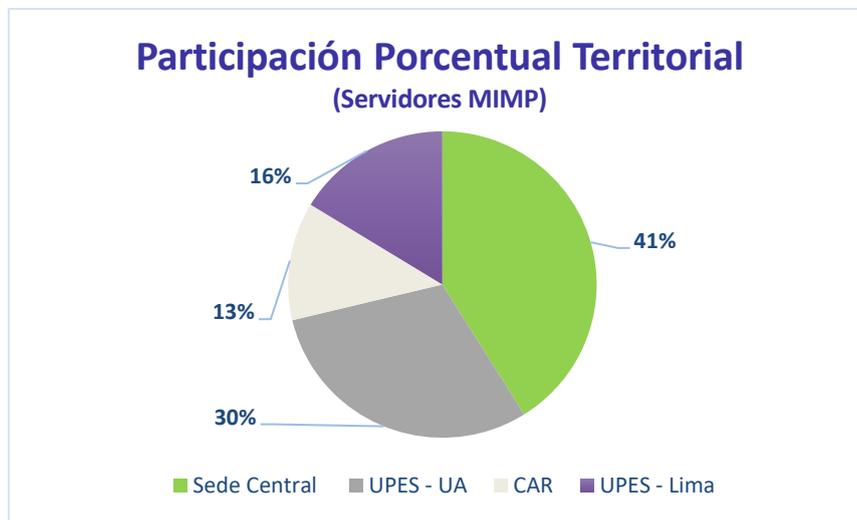
D. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, cuenta con un mil setecientos tres (1703) servidores civiles, al 06 de marzo del 2025. A continuación, se detalla la distribución por régimen laboral.

Género	Régimen Laboral									Total
	1057 - CONT. ADM. SERV.	276 - NOMBRADO	728 - PLAZO INDETERMINADO	LEY 30057 SERVIR	29806 - FAG - PAC	CONTRALORIA GENERAL	DESTACADOS POR OTRAS INSTITUCIONES	PRACTICANTE	SECIGRISTA	Trabajadores
Femenino	1131	51	13	3	6	1	1	6	10	1222
Masculino	424	34	14	1	2	1	-	5	-	481
Total	1555	85	27	4	8	2	1	11	10	1703

Fuente: Información proporcionada por la OPTP – OGRH/MIMP

Elaboración propia; Oficina de Desarrollo del Talento Humano – OGRH/MIMP



Fuente: Elaboración propia; Oficina de Desarrollo del Talento Humano – OGRH/MIMP

IV. CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la normativa vigente emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el proceso de gestión de la capacitación comprende 3 etapas:

A. ETAPA DE PLANIFICACIÓN

En esta etapa se realizó la identificación y definición de las necesidades de capacitación a partir de los objetivos estratégicos institucionales, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que se realizarán durante el año 2025.

- **Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación (CPC)**

El CPC tiene como finalidad asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se brinden las condiciones necesarias para la ejecución de las Acciones de Capacitación.

El comité está conformado por el/la 1) Responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; 2) el/la responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, 3) el/la representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el/la 4) representante de los servidores civiles (numeral 6.4.1.1. de la Directiva)

Es así que, mediante Resolución de Secretaría General N° 010-2023-MIMP/SG, con fecha 02 de marzo del 2023 y modificada en su artículo 1 mediante la Resolución de Secretaría General N° 023-2024-MIMP/SG, de fecha 25 de marzo del 2024, el cual queda conformado el “Comité Electoral para la elección de los representantes de los servidores civiles que integrarán el Comité de Planificación de la Capacitación en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”, integrado por:

A plazo indeterminado:

- *El/La Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos, quien lo preside.*
- *El/La Director/a General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.*
- *El/La Director/a General de la Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, en representación de la Alta Dirección.*

Por un plazo de tres (3) años:

- *La servidora **MERCEDES DEL CARMEN DIAZ**, representante titular de los/las servidores/as civiles del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.*
- *El servidor **LUIS ALBERTO CORREA FIGUEROLA**, representante suplente de los/las servidores/as civiles del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.”*

Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

Como parte de la Etapa de Planificación, se realiza la fase de sensibilización, la cual busca dar a conocer la importancia de la Gestión de la Capacitación y su contribución a la mejora del desempeño de los servidores. Esta actividad realiza en coordinación con el ente rector - Servir.

B. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el proceso del Diagnóstico de la Necesidades de Capacitación 2025 se ha realizado haciendo uso de los registros de matriz requerimiento y de la matriz del DNC de Servir, siguiendo la metodología establecida en Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas", en un primer momento, se pasó a la validación de los requerimientos de necesidades de capacitación, obteniendo los siguientes resultados:

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN REGISTRADAS	CANTIDAD DE SERVICIOS SOLICITADOS	COSTO
119	1449	S/. 738,401.00

Fuente: *Elaboración propia; Oficina de Desarrollo del Talento Humano – OGRH/MIMP*

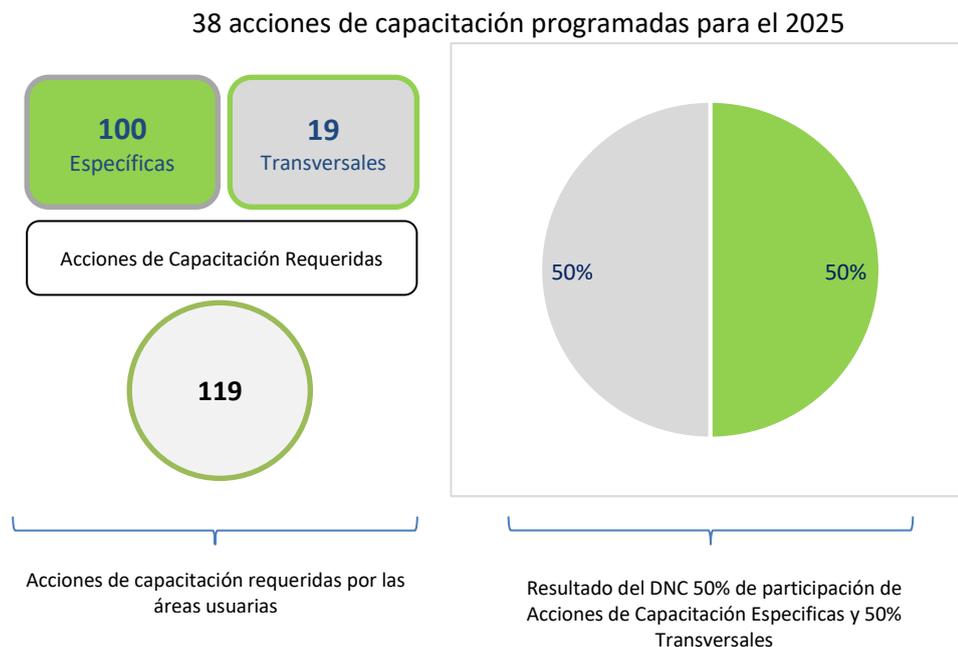
En un segundo momento, haciendo la priorización de acciones de capacitación alineados a los objetivos estratégicos de los Órganos y Unidades Orgánicas, como principal criterio, se identificó treinta y ocho (38) acciones de capacitación, resultado de la aplicación de los criterios de prelación como lo plantea SERVIR y los criterios alineados a los objetivos institucionales, de las cuales diecinueve (19) corresponden al diagnóstico y registro realizado por cada unidad orgánica y diecinueve (19) son de índole transversal autogestionadas, que obedecen a políticas del sector y/o planes institucionales e intersectoriales.

Los cursos relacionados con enfoque de género contienen, como mínimo 24 horas lectivas, a fin de dar cumplimiento al D.S. N° 010-2022-MIMP sobre capacitación obligatoria en género. Asimismo, los cursos de Gestión de riesgos que afectan la integridad pública; y, aquellos como Intervención Especializada para la Protección de Niñas Niños y Adolescentes, Gestión de las TIC (Tecnológicas de Información y Comunicación), Sistema de Control Interno, Gestión de conflicto de intereses de la oficina de Integridad, capacitaciones que son totalmente virtuales entre talleres y conferencias.

El Comité de Planificación de la Capacitación revisó y validó la matriz del diagnóstico de Necesidades de Capacitación y la propuesta del Plan de desarrollo de las Personas 2025 de la Unidad ejecutora 001: Administración Nivel central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el mismo que contiene acciones de capacitación pertinentes, que contribuyen a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.

C. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La ODTM de la OGRH recibió 119 requerimiento de Acciones de Capacitación, los cuales fueron evaluados de acuerdo con los criterios de pertinencia, priorizando un total de 38 acciones de capacitación, con un alcance de 2558 Servicios de capacitación y cuenta con un financiamiento de S/. 270,000.00 soles para el periodo 2025.



**PERÚ**Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Órganos / Unidades Orgánicas que Solicitaron Capacitación

N°	Etiquetas de fila	Siglas
1	DESPACHO VICEMINISTERIAL DE LA MUJER	DVMM
2	DIRECCIÓN GENERAL DE FAMILIA Y LA COMUNIDAD	DGFC
3	DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN	DGIGND
4	DIRECCIÓN GENERAL DE NIÑAS NIÑOS Y ADOLESCENTES	DGNNA
5	DIRECCIÓN GENERAL DE POBLACIÓN DESARROLLO Y VOLUNTARIADO	DGPDV
6	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	DGPDAEM
7	OFICINA DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA Y GESTIÓN DOCUMENTAL	OACGD
8	OFICINA DE COMUNICACIÓN	OGA-OC
9	OFICINA DE COOPERACIÓN Y ASUNTOS INTERNACIONALES	OCAIN
10	OFICINA DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	ODTH
11	OFICINA DE INTEGRIDAD	OINT
12	OFICINA DE PROCESOS TÉCNICOS DE PERSONAL	OPTP
13	OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	OSDN
14	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	OGA
15	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	OGAJ
16	OFICINA GENERAL DE MONITOREO EVALUACIÓN DE POLÍTICAS Y GESTIÓN DESCENTRALIZADA	OGMEPGD
17	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN	OGPPM
18	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	OGTI
19	PROCURADURÍA PÚBLICA	PP
20	PROGRAMA NACIONAL DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS PARA PERSONAS ADULTAS MAYORES - "GRATITUD"	GRATITUD
21	SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	STPAD

V. MATRIZ DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN MIMP 2025

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAP.	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO IND	COSTO TOTAL
1	Bajo conocimiento de herramientas de análisis de datos, para una mejor organización de la información de los servicios que brindan y la toma de decisiones.	Microsoft Power BI	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Equipo de gestión de la información posee conocimientos, herramientas y habilidades para la organización y presentación adecuada de la información estadística.	Profesionales realizan análisis y reportes efectivos de información estadística de base de datos recogida en su área de intervención, generan evidencias para la toma de decisiones.	79	CURSO	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	13500	0	13500
2	Profesionales a cargo de capacitaciones para adultos tienen limitados recursos metodológicos para lograr un aprendizaje efectivo.	Metodologías activas e innovadoras en la formación de adultos	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocimientos respecto a herramientas, recursos metodológicos y habilidades, para el desarrollo de capacitaciones efectivas y motivadoras, que facilitan el aprendizaje de adultos	Profesionales desarrollan capacitaciones que facilitan el aprendizaje efectivo de los y las participantes	80	CURSO	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	12700	0	12700
3	Falta de conocimiento referente a la aplicación de la Ley N° 32069 "Ley de Contrataciones Públicas", la cual se publicó en el diario oficial El peruano el día 24 de junio de 2024, lo cual ocasiona dificultades en la participación para la elaboración de los expedientes de contrataciones relacionados a la adquisición de bienes o servicios en la OSDN.	Ley General de Contrataciones Públicas y su Reglamento/contrataciones públicas	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos para la gestión de los procedimientos de contrataciones del Estado, establecidos en la nueva Ley y su reglamento	Elaborar Especificaciones Técnicas, Términos de Referencia e Informes técnicos de los procesos para la adquisición de bienes y servicios.	47	CURSO	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	12000	0	12000
4	Resulta necesario capacitar al personal en el manejo efectivo de herramientas de ofimática para optimizar los procesos administrativos y la gestión de documentos en el ámbito de la administración pública, lo que permitirá aplicar las herramientas de manera efectiva en el contexto gubernamental.	Herramientas de Ofimática aplicadas en la Gestión Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reforzar los conocimientos a fin de aplicarlos en la entidad.	Mejorar la aplicación de los sistemas administrativos en la OGA	35	CURSO	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	13000	0	13000
5	Limitado conocimiento para poder desarrollar sistemas de información y monitoreo de base de datos	Lenguaje de programación JAVA, ANGULAR y ORACLE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las nuevas arquitecturas de infraestructura tecnológica, para su despliegue interno, contar con una metodología despliegue ordenado, que mejore la eficiencia de las actividades internas de la OGTI	Ser más eficientes al desplegar los nuevos requerimientos de servicios de información	16	CURSO	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	12800	0	12800
6	Limitado conocimiento en el uso de manejo de herramientas de ciberseguridad y ética hacking	Ciberseguridad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer todo lo relacionado a la ciberseguridad y como prevenir ataques maliciosos	Mejorar la ciberseguridad de la entidad	16	CURSO	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	11000	0	11000
7	Limitado conocimiento para la aplicación del lenguaje de señas en el fortalecimiento de capacidades que se realiza desde la dirección.	Curso en lenguaje de señas	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Aprender el lenguaje de señas para las actividades de fortalecimiento de capacidades	Aplicar en el fortalecimiento de capacidades que se realiza desde la dirección.	7	TALLER	C1	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	8000	0	8000
8	Es importante potenciar la eficiencia del equipo en el manejo de grandes volúmenes de datos presupuestarios exportados del SIAF, a fin de optimizar el análisis financiero, y facilitar la generación de reportes y seguimientos de ejecución presupuestaria.	Excel Avanzado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar habilidades avanzadas en Excel para optimizar el análisis y gestión de información presupuestaria en el sector público, mediante el uso de funciones complejas, automatización de tareas, análisis de datos y creación de reportes dinámicos que apoyen la toma de decisiones eficientes.	Aplicar técnicas avanzadas de Excel para procesar, analizar y presentar información presupuestaria de manera precisa y eficiente, automatizando cálculos, generando reportes dinámicos y facilitando la toma de decisiones en la gestión de recursos del sector público.	6	TALLER	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	10000	0	10000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

9	Desconocimiento de protocolos, directivos y hojas de ruta de parte de los profesionales, para la prevención y/o intervención de niñas, niños y adolescentes afectados por el delito de violencia sexual, situación que limita brindar una adecuada atención y/o asistencia técnica a las y los operadores del sistema de protección.	Prevención e intervención en violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Identifican los protocolos y hojas de ruta sobre gestión nacional, regional y local para prevenir casos de violencia sexual NNA. Reconocen el impacto de la violencia sexual en la vida de las NNA y en el desarrollo de la sociedad. Promueven la recuperación de las NNA, creando entornos protectores. Orientan acciones psicosociales a nivel individual, grupal y comunitario para la atención de NNA víctimas de violencia sexual. Conocen estrategias de prevención e intervención con NNA de acuerdo a su edad, desarrollo y evolución emocional.	Profesionales capacitados diligente y sensible en casos de violencia sexual, formulan planes de prevención e intervención en favor de niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia sexual, desarrollando acciones a nivel individual, familiar y comunitario, a nivel nacional, regional y local. Participan en la implementación de la Estrategia Multisectorial para la prevención de la violencia sexual que afecta a niñas, niños y adolescentes "Prevenir para Proteger"	153	CURSO	D	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	16800	0	16800
10	Dificultades durante la prestación de los servicios de protección, dirigido a las niñas, niños, adolescentes, familiares y/o cuidadores. Falta conocimiento de los indicadores de gestión, identificación con el servicio, o no cumplen con los indicadores de calidad establecidos. Existen errores en la gestión de casos, cuando tienen que prestar atención, registrar, informar, derivar, hacer seguimiento o dictar las medidas de protección que se requieran de manera oportuna, respetando el derecho de las NNA.	Estrategias e indicadores de calidad de los servicios de protección (NNA)	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Los equipos de supervisión y/o asistencia técnica, conocen la metodología, herramientas y casos prácticos para elaborar los indicadores de gestión, como la eficacia, eficiencia y productividad, que son indicadores de la calidad de los servicios y del desempeño eficaz de los profesionales. Situación que mejora la atención de casos de NNA, familiares y/o cuidadores, respetando sus derechos y priorizando su bienestar de manera inmediata.	Profesionales sensibilizados y comprometidos con la calidad de servicio que brindan, elaboran propuestas concretas de mejora del servicio de protección, realizando una atención inmediata y eficaz, basado en el buen trato a las NNA, familias y/o cuidadores. Disminuyendo las quejas, reclamaciones y/o apelaciones de los usuarios.	106	TALLER	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	16800	0	16800
11	Necesidad de mejorar la calidad de la redacción de los diversos documentos que emite la Oficina de Presupuesto	Curso de Redacción Eficaz de calidad y corrección de estilo	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Formulación y elaboración de documentos normativos, instrumentos de Gestión, planes y de correspondencia de alta calidad. Revisión y mejoramiento de la redacción de documentos, asegurando su legibilidad e idoneidad.	Documentos de carácter normativos, instrumentos de gestión y de correspondencia de alta calidad, informes con legibilidad e idoneidad.	81	CURSO	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	16000	0	16000
12	Falta de conocimiento del modelo de atención centrada en la persona lo cual afecta la calidad del servicio y la sensación de bienestar de las personas adultas mayores	Curso en Atención Integral centrada en la persona adulta mayor	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Reconocer las características del Modelo de Atención Integral Centrada en la Persona y la importancia en el ejercicio del apoyo al cuidado.	Reconoce los fundamentos de la atención centrada en la persona e identifica los principios rectores y los criterios de la Atención Integral Centrada en la Persona.	59	CURSO	D	3	3	1	7	GENERALES	VIRTUAL	12000	0	12000
13	Actualizar conocimientos respecto a los cambios producidos en el derecho administrativo que permitan desarrollar procesos eficaces en beneficio de los administrados y de acuerdo a derecho, logrando procedimientos celeres con equidad de derecho.	Actualización de derecho administrativo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Describir los principios del Derecho Administrativo. Explicar las normas y los estudios avanzados de Derecho Administrativo Sancionador en el Perú actual que favorecen su nivel de reflexión y análisis como especialista en Derecho Administrativo.	Conocimientos actualizados, sobre los principios, el régimen jurídico de los actos administrativos, el procedimiento administrativo y las reglas de la disciplina del Derecho Administrativo como conocimientos especializados para procesos eficaces para los administrados y la mejora de su desempeño profesional.	38	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	10000	0	10000
14	Principalmente una falta de alineación, aplicación práctica, y seguimiento adecuado para abordar la creación de indicadores claros, y el rendimiento del cumplimiento de las metas.	Gestión Pública orientada en los resultados y valor público	Alto	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Proporcionar un conocimiento profundo sobre cómo alcanzar objetivos estratégicos en el sector público.	Habilidades prácticas que mejoran la toma de decisiones, la gestión de recursos y la capacidad para generar un impacto positivo en la sociedad.	33	CURSO	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	13000	0	13000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

15	Desconocimiento sobre Procedimiento Administrativo Sancionador y las implicancias en el proceso contencioso administrativo, que ocasiona dificultades en la elaboración de documentos de índole judicial y/o administrativo, ante la existencia de procesos judiciales generados por los administrados contra la entidad, en los procesos contenciosos administrativos.	Curso de Procedimiento Administrativo Sancionador y Contencioso Administrativo Ley N°2744	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos para la defensa judicial y/o administrativa, generados en contra de la Entidad y sus Programas.	Elaborar documentos de índole judicial y/o administrativo con una adecuada fundamentación sin errores y dentro de los plazos previstos en la normativa.	29	CURSO	D	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	8200	0	8200
16	Falta de precisión para realizar el monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales	Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Desarrollar una visión integral y práctica de cómo aplicar el monitoreo y evaluación, contribuyendo a la mejora de la gestión pública y al logro de los objetivos establecidos	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las acciones programadas en la unidad orgánica	27	CURSO	D	3	3	3	9	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	13200	0	13200
17	Problemas en la automatización de procesos administrativos y en el análisis de datos, que permitan plantear propuesta de mejora y hacer eficiente la toma de decisiones.	Curso Aplicación de la Inteligencia Artificial en la Administración Pública	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Dominar la utilización de la inteligencia artificial para la correcta automatización de procesos administrativos y el análisis de datos	Automatizar los procesos administrativos y realizar de forma correcta el análisis de datos que permitan plantear mejoras y hacer eficiente la toma de decisiones.	24	CURSO	D	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	13000	0	13000
18	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Presupuesto Público por Resultados	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Participar en la Programación, formulación, ejecución, Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	17	CURSO	D	3	3	3	9	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	10000	0	10000
19	La DTEG está a cargo de la OP5 y de los servicios de asistencia técnica en sistemas administrativos y en bienes y servicios. La PNGI demanda que el personal que presta el servicio de asistencia técnica debe contar con dominio de los enfoques de género, interculturalidad e interseccionalidad que les permita brindar una asistencia técnica de calidad y eficaz	Curso sobre los enfoques interculturales e interseccionalidad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el proceso de incorporación de criterios de interculturalidad e interseccionalidad en los sistemas administrativos y provisión de bienes y servicios	Adecuada asistencia técnica a las entidades de los gobiernos regionales y locales para incorporar el enfoque de interculturalidad e interseccionalidad en los sistemas administrativos y provisión de bienes y servicios	17	CURSO	D	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	13000	0	13000
20	Limitado conocimiento para poder desarrollar sistemas de información y monitoreo de base de datos	Lenguaje de programación JAVA, ANGULAR y ORACLE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	1. Mejorar las habilidades respecto al manejar de base de datos y programación 2. Conocer las nuevas características técnicas respecto a los nuevos lenguajes de programación y base de datos	1. Mejorar la eficiencia en la gestión de la base de datos 2. Mejorar la eficiencia al momento de desarrollar y programar los nuevos sistemas de información	16	TALLER	D	3	3	3	9	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	11000	0	11000
21	Actualización y fortalecimiento de herramientas y conocimientos referidos al tratamiento periodístico, técnicas y herramientas utilizadas para producir reportajes audiovisuales con la finalidad de mejorar el impacto del material audiovisual que se produce en la institución a fin de difundir los servicios y acciones que brinda el sector	Producción audiovisual	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las técnicas de entrevistas y herramientas para la producción de reportajes audiovisuales	Elaborar y producir material audiovisual y multimedia acorde con los estándares de los medios de comunicación y plataformas informativas, diálogos y entrevistas fluidas que contribuyan a la difusión de mensajes comunicacionales sobre los objetivos sectoriales	10	TALLER	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	13000	0	13000
22	Abordar escenarios específicos que podrían encontrarse en la organización, los colaboradores pueden no estar completamente preparados para enfrentar los desafíos en las áreas de impacto y calidad regulatoria.	Análisis de impacto regulatorio y calidad regulatoria	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir un conocimiento profundo de las leyes y regulaciones vigentes que afectan al Sector. Esto incluye la comprensión de marcos regulatorios nacionales e internacionales, y cómo estas normativas impactan en el MIMP.	Mejorar la eficiencia en el cumplimiento normativo, minimizando riesgos. Garantizar que el MIMP esté siempre alineada con las normativas locales e internacionales.	13	CURSO	D	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	11000	0	11000



23	Existencia de actualización de las normativas y procedimientos respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRHH, lo que genera correcciones en los documentos emitidos.	Sistema de administración de recursos humanos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las normas, principios, recursos, métodos y procedimientos para la adecuada gestión de Recursos Humanos.	Aplicar técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos	18	CURSO	D	3	3	3	9	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	13000	1	13001
24	Es un enfoque sistémico para evaluar de manera crítica los efectos positivos y negativos de las propuestas regulatorias y regulaciones existentes y sus respectivas alternativas no regulatorias.	capacitación en implementación de ISO 27002. entrenamiento en gestión de seguridad de la información según ISO 27002.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	1. Preparar mejor al personal respecto a temas normativos de la Seguridad de la Información	1. Actualizar políticas de gestión de seguridad de la información 2. Implementar políticas de seguridad de la información	16	CURSO	D	2	3	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	11000	0	11000
25	Necesidad de identificar variables de medición y diseño de indicadores para una toma de decisiones más eficiente	Curso de Derecho Procesal Laboral	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Comprender las etapas del proceso laboral, para la adecuada participación en las audiencias orales.	Elaborar documento y preparación de la Estrategia técnica en la defensa jurídica en favor de la Entidad.	10	CURSO	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	10000	0	13000
26	Falta de conocimientos del equipo de profesionales de la DTEG para incorporar el enfoque de género en los proyectos de inversión pública, que no ser atendida puede afectar el adecuado cumplimiento de las metas del área, contempladas en el OP 5 de la Política Nacional de Igualdad de Género y en el Protocolo del Servicio 5.3.1. "Asistencia Técnica para la incorporación del enfoque de género en los Sistemas Administrativos de la Gestión Pública, de manera oportuna y fiable, de la Política Nacional de Igualdad de Género"	Proyectos de inversión pública con enfoque de género	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el proceso de incorporación de criterios de género en la formulación y evaluación de los proyectos de inversión pública	Adecuada asistencia técnica a las entidades de los tres niveles de gobierno para incorporar el enfoque de género en la formulación y evaluación de los proyectos de inversión pública	12	CURSO	D	2	3	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	9000	0	9000
27	Necesidad de contar con herramientas de negociación y comunicación asertiva y manejo de conflictos	Curso de Herramientas de Negociación y resolución de conflictos sociales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer la capacidad comunicacional y manejo de conflictos, identificando procesos teóricos y herramientas prácticas	Mejorar la comunicación y manejo de conflictos en el equipo de trabajo durante el ejercicio de funciones.	11	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	12000	0	12000
28	Actualización y fortalecimiento de herramientas y conocimientos referidos al tratamiento periodístico, técnicas y herramientas utilizadas para producir reportajes audiovisuales con la finalidad de mejorar el impacto del material audiovisual que se produce en la institución a fin de difundir los servicios y acciones que brinda el sector	Curso de Diseño y medición de indicadores de gestión	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comunicar las metas. Identificar problemas y oportunidades. Diagnosticar problemas. Entender procesos	Valorar el resultado medido y medir el logro de objetivos, políticas, programas y proyectos	15	CURSO	D	3	1	3	7	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	13000	0	13000
29	Limitado conocimiento para la configuración de los equipos de cómputo y su posterior configuración en entornos Windows	Instalación y reparación de equipos de cómputo e impresoras, configuraciones en entorno Windows	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	1. Mejorar las habilidades del personal, en el mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de cómputo e impresoras	1. Brindar una mejor atención al usuario final de la entidad 2. Reducir los tiempos de atención del personal de soporte técnico	10	TALLER	D	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	10000	0	10000
30	Desconocimiento sobre las etapas del proceso, en el vigente Código, que ocasiona dificultades en la elaboración de documentos y participación en las audiencias orales lo que dificulta una adecuada defensa de la Entidad.	Curso de Derecho Procesal Penal	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las etapas del proceso penal, para la adecuada participación en las audiencias orales.	Elaborar documento y preparación de la Estrategia técnica en la defensa jurídica en favor de la Entidad.	10	CURSO	D	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	11000	0	11000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

31	Desconocimiento sobre las etapas del proceso, en el vigente Código, que ocasiona dificultades en la elaboración de documentos y participación en las audiencias orales lo que dificulta una adecuada defensa de la Entidad.	Curso de Derecho Procesal Constitucional	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Comprender las etapas del proceso Constitucional, para la adecuada participación en las audiencias orales.	Elaborar documento y preparación de la Estrategia técnica en la defensa jurídica en favor de la Entidad.	10	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	10000	0	10000
32	Se identificó que debe fortalecerse las habilidades de redacción de los documentos jurídicos que elabora o revisa la OGAJ, a fin de minimizar los errores en sus contenidos.	Curso de Capacitación en Redacción Jurídica.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Fortalecer la comunicación escrita, mejorando en la aplicación de las técnicas básicas de redacción aplicadas al texto jurídico-administrativo para la correcta elaboración de diversos documentos emitidos por esta Oficina General	Elaborar los diversos documentos emitidos por esta Oficina General con redacción eficaz y eficiente	9	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	7000	0	7000
33	Dificultad para alinear los indicadores de gestión y de procesos con las intervenciones de la DGPDAEM lo que afecta el seguimiento y evaluación de las metas previstas en el Plan Operativo Institucional de la DGPDAEM	Curso de Formulación y evaluación de indicadores de gestión y de procesos	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Construir los indicadores de procesos de gestión para las intervenciones realizadas por la DGPDAEM.	Determinar indicadores de gestión y procesos según las funciones laborales Asignadas.	8	CURSO	D	3	3	3	9	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	10900	0	10900
34	Limitado conocimiento en el manejo de herramientas digitales para las capacitaciones virtuales	Curso en manejo de herramientas digitales para las capacitaciones virtuales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Aprender sobre el manejo de herramientas digitales para las capacitaciones que se brinda desde la DFF	Aplicar el manejo de herramientas digitales para las capacitaciones que se brinda desde la DFF	8	TALLER	D	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	10000	0	10000
35	La OCAI en el marco de sus competencias, tiene la función de promover el posicionamiento y la participación del MIMP en el ámbito internacional en las materias de su competencia, así como realizar el seguimiento a las obligaciones internacionales y elevar recomendaciones a los órganos y programas nacionales sobre los compromisos del país y el MIMP, asumidos en eventos, tales como encuentros presidenciales, gabinetes binacionales, comisiones de frontera y comisiones mixtas, entre otros. En esa línea, actualmente hay falta de conocimientos y habilidades en el diseño y planificación de eventos internacionales, como Conferencias, Foros, Asambleas, entre otros como por ejemplo el Foro Alianza Pacífico del cual el Perú forma parte y el Foro de Cooperación Económica Asia Pacífico (APEC), entre otros.	Programa de especialización de experto en protocolo, ceremonial y relaciones públicas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el diseño, planificación, coordinación y gestión de reuniones de nivel internacional que sean de interés nacional en el marco de los compromisos internacionales del sector y del país.	Contar con capacidad profesional para diseñar, planificar, coordinar y gestionar Foros, reuniones y otros de carácter internacional a cargo del MIMP donde participantes organismos internacionales y fuentes cooperantes, así como miembros del sector privado.	8	CURSO	D	3	3	2	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	10000	0	10000
36	Conforme la Resolución Ministerial N° 362-2023-MIMP que aprueba el texto integrado del ROF del MIMP, se aprobó la nueva denominación de la ex oficina de cooperación internacional en la estructura orgánica del Sector, pasando a denominarse Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales. En ese marco es necesario que el personal de la Oficina cuente con conocimientos actualizados acerca del rol del internacionalista como experto en actividades cooperación y las relaciones internacionales para fomentar el desarrollo social, y económico a escala mundial en concordancia de las políticas sectoriales con la política exterior.	Relaciones internacionales	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer y comprender el funcionamiento de las relaciones internacionales en coherencia con la política exterior	El personal de la OCAI debe contar con conocimientos actualizados y habilidades sobre el ámbito de las relaciones internacionales y su rol entre el estado y los organismos internacionales en el marco de la política exterior	8	CURSO	D	2	1		3	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	10000	0	10000
37	Insuficiente dominio de herramientas informáticas accesibles a través de Google, como Google doc, y Google hoja de cálculo, así como otras herramientas a la automatización de tareas y el trabajo en equipo. Del mismo modo, el uso de la inteligencia artificial (gemini) para tareas de generación de contenido y promoción.	Taller de aplicativos Google: docs, sheet, gemini, calendar, automatización de respuestas en Gmail y otros.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender y utilizar las herramientas que ofrece Google para el desarrollo de las tareas encargadas, y contribuir a la revisión de documentos en línea.	Mejorar la gestión y calidad de las tareas encargadas mediante el uso de las herramientas de Google.	7	TALLER	D	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	8000	0	8000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

38	Falta de conocimientos y habilidades para la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.	Estándares de calidad y herramientas para la atención a la ciudadanía	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar habilidades para brindar una atención humana, inclusiva y adecuada, enfocándose en comprender las necesidades de la ciudadanía	Brindar una atención más humana, inclusiva y oportuna en favor de la ciudadanía, reflejado en la comprensión e interés por sus necesidades, y realizando un acompañamiento permanente en sus requerimientos.	7	CURSO	D	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	8000	0	8000
39	Oportunidad de mejora en el desarrollo de habilidades blandas en la interrelación con los actores del Sinavol en la ejecución de las tareas programadas en el POI	Taller de habilidades blandas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Identificar y comprender la importancia del fortalecimiento de habilidades blandas para mejorar las relaciones interinstitucionales.	Incorporar las habilidades blandas en el desarrollo de las asistencias técnicas, capacitaciones y eventos programados por la DV.	7	TALLER	D	3	2	3	8	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	10000	0	10000
40	Limitado conocimiento para la formulación de indicadores con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad	Construcción de indicadores con enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Construir de indicadores con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad	Elaborar indicadores que respondan a las acciones que se realizan desde la Dirección	6	CURSO	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	14000	0	14000
41	Existe la necesidad de fortalecer la capacidad de planificar, formular y evaluar proyectos de inversión de manera eficiente y alineada con los objetivos estratégicos del Estado.	Curso de Inversión Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Desarrollar competencias para la planificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos de inversión pública, aplicando los marcos normativos y metodológicos del sector público en el Perú, con el fin de optimizar la asignación de recursos y asegurar la efectividad en el logro de los resultados esperados.	Aplicar los marcos normativos y metodológicos de la inversión pública para planificar, formular, ejecutar y evaluar proyectos de inversión en el sector público, asegurando la correcta asignación de recursos y la consecución de resultados eficientes y sostenibles.	6	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	9000	0	9000
42	Dificultades en el manejo del Programa Excel para la elaboración de tablas dinámica y macros que generan retraso en la elaboración de reportes.	Curso Profesional Excel	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Dominar las técnicas y procesos para la correcta elaboración de reportes de Excel.	Elaborar los reportes solicitados sin dificultad y en el tiempo establecido.	6	TALLER	D	3	1	3	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	12000	0	12000
43	Existencia de brechas de conocimientos en el manejo del software.	Programa de especialización en Python.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Manejo de programación en Google colab.	Procesar base datos y calcular indicadores	5	CURSO	D	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	8200	0	8200
44	Desconocimiento de las herramientas técnicas y administrativas actualizadas en las tareas de asistencia secretarial, lo cual ocasiona que no se optimice el desempeño laboral.	Actualización secretarial y gerencial	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Contar con los conocimientos, herramientas técnicas y administrativas actualizadas para contribuir en el correcto cumplimiento de las tareas de asistencia secretarial	Conocer e identificar las herramientas necesarias que permitan ser eficiente en las labores administrativas	5	CURSO	D	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	8200	0	8200
45	Se han desarrollado nuevas herramientas sobre la base de los actuales recursos tecnológicos para el diseño de estudios, investigaciones y sistematizaciones; dicho contexto genera una brecha en relación a los recursos que se poseen actualmente por parte del personal y limita su ejecución en materia de derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres en su diversidad.	Herramientas para el diseño de estudios, investigaciones y sistematizaciones en materia de derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres en su diversidad.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Aplica nuevas herramientas para el diseño de estudios, investigaciones y sistematizaciones en materia de derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres.	Elabora o coordina estudios, investigaciones y sistematizaciones en materia de derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres en su diversidad con estándares internacionales.	5	TALLER	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	13000	0	13000
46	Existen nuevos marcos y estándares en el sector público y privado para el diseño, elaboración, conducción y evaluación de campañas sociales que permiten difundir y promover los derechos de las mujeres en su diversidad, el cual genera una brecha en el perfil del personal de la DPPDM respecto a la función de promoción de derechos.	Herramientas para el diseño, elaboración, conducción y evaluación de campañas sociales que permitan difundir y promover los derechos de las mujeres en su diversidad.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Aplica nuevas herramientas para el diseño, elaboración, conducción y evaluación de campañas sociales.	Elabora, conduce y evalúa campañas sociales que permitan difundir y promover los derechos de las mujeres en su diversidad.	5	TALLER	D	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	12000	0	12000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

47	Dificultad en la construcción de indicadores y su registro en la ficha técnica establecida por CEPLAN, situación que limita la capacidad de brindar asistencia técnica a las entidades que proveen los servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género - PNIG, así como para la formulación de indicadores de los planes institucionales (PEI, POI, etc.).	Construcción de indicadores de políticas nacionales y sus servicios, y planes estratégicos institucionales.	Alto	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Construir indicadores aplicando los procedimientos establecidos por CEPLAN en su Guía para la elaboración de indicadores de Políticas Nacionales y Planes Estratégicos.	Aplicar los procedimientos establecidos por CEPLAN para la elaboración de indicadores, en el proceso de asistencia técnica brindado a las entidades responsables de los servicios de la PNIG y en la formulación de los planes institucionales.	5	TALLER	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	13000	0	13000
48	Nuevas herramientas educativas según avances tecnológicos y de la comunicación generan una brecha para ejercer la función de promover los derechos de las mujeres en su diversidad, con especial énfasis en el fortalecimiento de la ciudadanía y autonomía de las mujeres indígenas u originarias y mujeres afroperuanas en función del contexto actual.	Herramientas educativas para promover los derechos de las mujeres en su diversidad, con especial énfasis en el fortalecimiento de la ciudadanía y autonomía de las mujeres indígenas u originarias y mujeres afroperuanas a fin de garantizar sus derechos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Aplica nuevas herramientas educativas para promover los derechos de las mujeres en su diversidad	Elabora propuestas que promueven los derechos de las mujeres en su diversidad	5	TALLER	D	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	16000	0	16000
49	Se han generado nuevas disposiciones normativas y teóricas como herramientas para la formulación de proyectos normativos, disposiciones administrativas obligatorias, lo cual genera una brecha en relación a las personas para fortalecer el trabajo respecto a dicha materia y su relación con la promoción de la igualdad de género en el país.	Herramientas para la formulación de proyectos normativos, disposiciones administrativas obligatorias u orientadoras destinadas a promover la igualdad de género en el país.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Aplica nuevas herramientas para la formulación de proyectos normativos, disposiciones administrativas obligatorias u orientadoras destinadas a promover la igualdad de género	Formula proyectos normativos, disposiciones administrativas obligatorias u orientadoras destinadas a promover la igualdad de género en base a nuevos estándares normativos y de obligatorio cumplimiento.	5	TALLER	D	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	16000	0	16000
50	Nuevas herramientas conceptuales y metodológicas para promover mayor participación de las mujeres en el ámbito público y privado se han creado desde diversos ámbitos incluyendo las instancias supranacionales; Asimismo existe una creciente preocupación respecto a la situación que enfrentan mujeres indígenas u originarias.	Herramientas conceptuales y metodológicas para promover mayor participación de las mujeres en el ámbito público; con énfasis en mujeres indígenas u originarias	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Aplica nuevas herramientas conceptuales y metodológicas para promover mayor participación de las mujeres en el ámbito público.	Elabora propuestas que promueven mayor participación de las mujeres en el ámbito público	5	TALLER	D	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	15000	0	15000
51	Actualización y modificaciones en el Sistema de Tesorería	Curso Especializado en Tesorería	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Comprender las nuevas modificaciones del Sistema de Tesorería para alcanzar los resultados esperados	Aplicar los nuevos procedimientos del Sistema de Tesorería para el óptimo desarrollo de las funciones correspondientes.	5	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	12000	0	12000
52	La falta de actualización en el manejo de herramientas virtuales para el diseño de presentaciones de alto impacto limita las posibilidades de presentar de manera sucinta, clara y motivadora proyectos, resultados de estudios o presentaciones que se emplean en capacitaciones en materia de voluntariado.	Taller para la elaboración de presentaciones de alto impacto	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Comprender y utilizar las herramientas digitales que facilitan la elaboración de presentaciones de alto impacto en temáticas de voluntariado.	Elaborar presentaciones digitales atractivas cuyo uso facilite la divulgación de resultados de estudios y el desarrollo temático en aspectos de voluntariado.	5	TALLER	D	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	6900	0	6900
53	Se han creado nuevas herramientas para la realización de seguimiento sobre el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia de derechos de las mujeres en su diversidad lo que establece una brecha con los recursos vigentes del personal para fortalecer la labor en el marco de las funciones de la DPPDM.	Herramientas para la realización de seguimiento sobre el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia de derechos de las mujeres en su diversidad.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Aplica nuevas herramientas para la realización de seguimiento sobre el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales.	Realiza seguimiento sobre el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales con mayores elementos normativos y conceptuales.	5	TALLER	D	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	14000	0	14000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

54	Sin formación en habilidades directivas, los líderes pueden carecer de métodos estructurados para identificar y solucionar problemas. Esto provoca demoras o soluciones inadecuadas que afectan la ejecución de los proyectos.	Curso: Habilidades directivas y toma de decisiones	Alto	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Líderes más preparados para enfrentar desafíos organizacionales. Equipos más cohesionados y motivados para trabajar en objetivos comunes. Mejora en la toma de decisiones basada en datos y análisis estructurado.	Reducción de conflictos internos y mejora en la comunicación. Incremento de la productividad y el cumplimiento de metas organizacionales.	5	CURSO	D	3	2	1	6	GENERALES	VIRTUAL	7000	0	7000
55	Falta de la medición de los procesos de la institución lo que ocasiona que no se identifiquen posibles mejoras en los servicios del MIMP	Mejora continua de procesos e inteligencia artificial	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Formular indicadores de desempeño de los procesos para la medición de los mismos e implementar mejoras que contribuyan a un mejor desempeño	Elaborar fichas de indicadores que reflejen el desempeño de los procesos y permitan identificar e implementar mejoras	4	CURSO	D	3	3	3	9	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	10000	0	10000
56	Existencia de brechas de conocimientos en el manejo del software.	Programa de especialización en Stata avanzado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Manejo de programación en STATA.	Procesar base datos y calcular indicadores	4	TALLER	D	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	10000	0	10000
57	Necesidad de reforzar y contar con formación especializada en descentralización y gestión pública	Curso en Gestión Descentralizada	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Comprender las labores diarias referidas al proceso de descentralización a los gobiernos regionales y locales a los cuales se les ha transferido funciones y servicios	Mejorar el proceso de negociación de convenios de gestión a nivel regional y local	4	CURSO	D	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	8000	0	8000
58	Poca perspectiva de la interrelación de las políticas nacionales multisectoriales, ocasiona una inadecuada coordinación efectiva con otras instituciones y sectores, así como escasos mecanismos de comunicación interinstitucional lo cual reduce el impacto y la eficacia de las políticas públicas.	Curso de Políticas Nacionales Multisectoriales y su vinculación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Reconocer la interrelación de las Políticas Nacionales Multisectoriales y su influencia en intervenciones	Determinar actividades y acciones conjuntas, con otras entidades públicas, en el marco de la implementación de las Políticas Nacionales Multisectoriales.	4	CURSO	D	3	1	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	10000	0	10000
59	Insuficiente conocimiento sobre metodologías para el relevamiento de necesidades y/o propuestas de soluciones innovadoras en el marco del MIMP Lab	Curso de metodologías ágiles/Design thinking	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer las características, usos, fortalezas y debilidades de distintas metodologías ágiles para el relevamiento de necesidades y/o propuestas de soluciones innovadoras	Desarrollar talleres de relevamiento de necesidades y/o propuestas de soluciones innovadoras	3	CURSO	D	3	3	3	9	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	12000	0	12000
60	La falta de capacitación en el uso de herramientas estadísticas avanzadas, como el software R, impide que los responsables de la toma de decisiones a nivel local puedan aplicar análisis de datos complejos que son cruciales para diseñar políticas públicas basadas en evidencia.	Curso de desagregación de estimaciones en áreas pequeñas usando R para la identificación de brechas a nivel de gobierno locales.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Interpretar información cuantitativa y cualitativa a nivel de microdatos en áreas pequeñas para la elaboración de indicadores poblacionales.	Elaborar documentos informativos en la temática de población para analizar el estado situacional de la población en áreas pequeñas.	3	CURSO	D	3	1	3	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	14000	0	14000
61	Afianzar conocimientos referidos al sistema de administración financiera a efectos de brindar un mayor soporte en el desarrollo de las labores administrativas y presupuestales	Sistema de administración financiera	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	mejorar y actualizar los conocimientos referidos a los sistemas financieros gubernamental	gestionar de manera eficiente los recursos presupuestales mediante el registro en los sistemas financieros	2	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	8200	0	8200



62	Falta de conocimientos sobre las actividades y responsabilidades que tiene el fedatario de acuerdo a la normatividad que rige su función; lo cual ocasiona que el personal de la OSDN, designado como fedatarios, no pueda realizar su trabajo de manera íntegra, imparcial y eficiente.	Curso de Gestión del Fedatario Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Contar con la formación esencial y especializada para desempeñarse como fedatario de la OSDN, a fin de verificar correctamente la autenticidad y legalidad de los documentos que se presenten.	Conocer los aspectos legales, procedimentales y éticos que definen la función del fedatario, permitiéndoles actuar con los principios de integridad y responsabilidad.	2	CURSO	D	3	2	1	6	GENERALES	VIRTUAL	8000	0	8000
63	Falta de actualización en técnica legislativa y calidad regulatoria para la elaboración de dispositivos normativos que regulan el Sistema Nacional de Voluntariado	Curso en técnica legislativa y calidad regulatoria	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Identificar herramientas, técnicas y estrategias para mejorar la elaboración de proyectos normativos y calidad regulatoria	Formular proyectos normativos que regulan el Sistema Nacional de Voluntariado, aplicando las herramientas, técnicas y estrategias en técnica legislativa	2	CURSO	D	2	1	3	6	GENERALES	VIRTUAL	10000	0	10000
64	Deficiente acceso a la información. Eliminación de documentos Imprimir todos los documentos Almacenar documentos Pérdida de tiempo en búsqueda de documentos Ocupación de espacios físicos y virtuales Desconocimiento de la normatividad El no uso de las nuevas tecnologías	Archivo y gestión documental	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Hace referencia a los procesos y recursos necesarios para organizar, almacenar y recuperar documentos y automatizar los flujos de trabajo dentro del sector. Los documentos pueden estar en formato impreso o digital.	Contar con instrumentos teóricos y prácticos relacionados a la gestión documental, teniendo como base la normatividad archivística actual, que permita desarrollar los procesos técnicos archivísticos que optimicen el servicio de los archivos hacia los usuarios.	2	CURSO	D	2	1	3	6	GENERALES	VIRTUAL	10000	0	10000
65	Dificultad en el manejo de conceptos jurídicos de índole judicial y administrativo, lo que dificulta la redacción de documentos para la remisión a las diferentes áreas de la entidad, así como su adecuado proceso de archivamiento de documentos.	Curso de Secretariado Jurídico	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Comprender y aplicar lo términos jurídicos en los documentos de índole administrativo	Proyectar documentos utilizando los conceptos jurídicos adecuados.	1	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	VIRTUAL	1500	0	1500
66	Falta de conocimiento del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) lo que genera errores en el registro de información, retrasos en los procesos administrativos, incumplimiento de normativas, ineficiencia en la gestión de recursos, dependencia de terceros y falta de transparencia.	Curso en Sistema Integrado de Gestión Administrativa - Básico - SIGA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Comprender el uso adecuado del SIGA.	Registro adecuado de los requerimientos en el SIGA.	1	CURSO	D	3	2	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	9200	0	9200
67	Falta de actualización de las últimas técnicas para el empleo de las brigadas de primeros auxilios, lucha contra incendio y evacuación, lo cual ocasiona que se desconozca el avance de la tecnología y las técnicas para una respuesta óptima ante la ocurrencia de una emergencia	Curso de capacitación de las brigadas de primeros auxilios, lucha contra incendio y evacuación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Contar con los conocimientos y técnicas actualizadas para actuar de manera adecuada como brigadista de primeros auxilios, lucha contra incendio y la evacuación del personal ante la ocurrencia de una emergencia o desastre.	Realizar capacitaciones al personal brigadista de la sede central del MIMP sobre las últimas técnicas de brigadista de primeros auxilios, lucha contra incendio y la evacuación del personal.	1	CURSO	D	3	3	1	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2500	0	2500
68	Profesionales con limitado conocimiento en torno al sistema el seguimiento, monitoreo y evaluación de políticas públicas sobre niñas, niños y adolescentes	Seguimiento, monitoreo y evaluación de políticas públicas sobre niñas, niños y adolescentes	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Conocer los principales instrumentos, herramientas, mecanismos o metodologías de seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas sobre niñas, niños y adolescentes.	Optimizar y estandarizar los procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas públicas en infancia y adolescencia. Elaboran indicadores de gestión, que permita conocer la evaluación de la PNMNA al 2030, que sirva para tomar decisiones oportunas en el proceso de implementación de la PNMNA	124	CURSO	D	2	1	3	6	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	16800	0	16800
69	Dificultad en la comunicación efectiva de las políticas públicas hacia la población y otros grupos de interés, lo que no permite comprender el trabajo y los resultados institucionales.	Comunicación estratégica en el sector público	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO S Y HABILIDADES)	Comprender las teorías y metodologías para diseñar estrategias de comunicación efectiva para desarrollar planes de comunicación institucional de impacto.	Aplicar estrategias y herramientas efectivas de comunicación para contribuir con las políticas públicas que lidera el sector.	1	CURSO	D	2	2	1	5	GENERALES	VIRTUAL	11000	0	11000



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

70	Dificultad en la aplicación integral de la metodología del Modelo de Integridad debido a la incorporación de nuevo marco normativo que redundó en los resultados del Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.	Integridad en la Gestión Pública	ALTO	REACCIÓN	Desarrollar habilidades, conocimiento y valores esenciales para promover la ética, la transparencia y responsabilidad en la administración pública.	Aplicar de manera integral los marcos normativos sobre integridad pública para lograr una calificación de "apto" en el Índice de Capacidad Preventiva frente a la Corrupción.	1	DIPLOMA O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	0	1	4	GENERALES	VIRTUAL	6500	0	6500
71	Falta de asistencia por problemas de salud del personal que ejecuta actividades de cuidado lo que genera ausentismo por faltas debido a descansos médicos	Curso de Autocuidado de la persona cuidadora	INTERMEDIO	REACCIÓN	Reconocer la importancia del autocuidado y de las prácticas de vida saludable de las personas cuidadoras.	Desarrollar prácticas y herramientas de autocuidado y de vida saludable.	30	CONFERENCIA	D	2	0	1	3	GENERALES	VIRTUAL	8500	0	8500
72	El hostigamiento sexual laboral es un problema social que afecta a las víctimas, frustrando sus aspiraciones laborales	Hostigamiento Sexual y Laboral	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Sensibilizar y concientizar sobre la importancia de prevenir y combatir el hostigamiento sexual	Crear una cultura de respeto, promoviendo la salud mental y la productividad general de la organización en cumplimiento con la normativa legal	100	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
73	Dificultad en el procedimiento y funcionamiento del Sistema de Declaraciones Juradas de Ingresos, Bienes y Rentas del Personal, por parte de los obligados, lo cual genera retraso en el envío del mismo a la CGR.	Declaraciones Juradas de Ingresos bienes y rentas	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Interpretar la información acerca del procedimiento y funcionamiento del Sistema de Declaraciones Juradas de Ingresos, Bienes y Rentas del Personal, para el adecuado acompañamiento técnico a las áreas de la entidad.	Aplicar las metodologías y brindar asistencia técnica a los profesionales de las diversas áreas de la entidad.	100	CONFERENCIA	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
74	Desconocimiento de conceptos abordados desde la perspectiva del derecho y de la gestión pública, con una perspectiva de integridad, que impactan en la gestión de la OPTP.	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Reconocer las herramientas conceptuales y prácticas que tiene la transparencia como principio informador del buen gobierno y el acceso a la información pública para que los servidores trabajen de una forma más abierta a la ciudadanía, en el marco de competencias de la OPTP.	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	100	CONFERENCIA	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
75	Falta de habilidades y conocimientos en la toma de decisiones éticas que pueden llevar a errores, daños y pérdidas	Toma de decisiones éticas	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	fomenta el crecimiento y el desarrollo del trabajador con la finalidad de conocer y actuar con integridad en su vida laboral y cotidiana	Mejora nuestra capacidad de pensar de manera crítica, sopesar diferentes perspectivas y actuar con integridad	100	CONFERENCIA	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
76	Desconocimiento de conceptos abordados desde la perspectiva del derecho y de la gestión pública, con una perspectiva de integridad, que impactan en la gestión a nivel institucional	Ética e Integridad en la función pública	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Entender las capacidades de los empleados públicos en torno a los temas de ética pública y los mecanismos para la prevención de la corrupción, en el marco sus competencias	Conocer y comprender respecto a la normativa vigente y a su aplicación como servidores en la función pública	100	CONFERENCIA	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
77	Existencia de actualización de las normativas y procedimientos respecto a la Elaboración de Perfiles de Puesto, lo que genera correcciones en los documentos emitidos.	Fundamentos de la gestión de perfiles de puestos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar las bases conceptuales y normativas relacionadas al diseño de perfiles de puestos, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos	Diseñar y elaborar correctamente perfiles de puestos en el marco del SAGRH.	100	CONFERENCIA	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
78	Desconocimientos de conceptos básicos, problemática y diferencia del Hostigamiento sexual y el hostigamiento laboral	Hostigamiento Sexual y Laboral	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Identificar cuáles son las situaciones de hostigamiento sexual y laboral; y que acciones tomar ante dichas situaciones de hostigamiento	Mejorar el desempeño del personal mediante la identificación, prevención ante situaciones de hostigamiento	100	CONFERENCIA	E	3	3		6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0

79	Desconocimiento de los procesos administrativos disciplinarios a nivel del estado, es necesario que los servidores conozcan del proceso disciplinario y que se consideren faltas dentro de la vida laboral pública.	Proceso Disciplinario	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entender el debido procedimiento de las fases instructiva y sancionadora	Conocer y aplicar los principios normativos del procedimiento	100	CONFERENCIA	E	3	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
80	Falta de herramientas que permitan comprender que el estado funciona de en base la planificación estratégica como herramienta fundamental para que el Estado mejore los servicios que brinda a los ciudadanos	Planeamiento Estratégico: Políticas nacionales, estrategias y planes institucionales	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer el marco normativo del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico	Aplicar los conocimientos aprendidos con la finalidad de hacer más eficiente la intervención desde cada una de las áreas de los servidores	100	CONFERENCIA	E	3	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
81	Falta de conocimiento con respecto a los conceptos y criterios que determinan los actos de discriminación y violencia contra las mujeres y los hombres	Política nacional de igualdad de género	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Que el personal público y privado analice las necesidades para comprender las necesidades de hombres y mujeres.	Analizar y comprender las necesidades de hombres y mujeres. Esto con el fin de mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía	100	CONFERENCIA	E	3	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
82	Desconocimiento de la Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 y las acciones de supervisión a los CEAPAM	Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 y las acciones de supervisión a los CEAPAM	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer sobre los lineamientos y normativa que se aplica desde la intervención de la dirección de Personas Adultas Mayores	Conocer, sensibilizar y promover la participación social, productiva y política de las personas adultas mayores.	100	CONFERENCIA	E	3	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
83	Desconocimientos de conceptos básicos de la transformación digital y cómo aplicarlos en el sector público.	Gobierno y Transformación Digital	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Entender que la transformación digital es la aplicación de tecnología moderna para mejorar el desempeño de los servidores de manera más eficiente.	Aplicar conocimientos técnicos para comprender los conceptos básicos de la transformación digital y cómo aplicarlos en el sector público.	100	CONFERENCIA	E	3	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
84	Falta de gestión de conflictos de intereses puede generar corrupción, desconfianza y afectar la credibilidad de las instituciones públicas	Gestión de conflicto de Intereses	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Comprender la definición y la importancia de la gestión de conflicto de intereses en las organizaciones.	Aplicar los conocimientos y poner en práctica lo aprendido con la finalidad de implementar la gestión de conflictos	100	CONFERENCIA	E	3	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
85	Escaso conocimiento de la implementación del Sistema de Control Interno en el personal del MIMP.	Sistema de Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	Conocer y comprender como es la implementación del Sistema de Control Interno y como el trabajador se involucra en el SCI a nivel institucional	Fortalecer el conocimiento de la implementación del Sistema de Control Interno en el personal del MIMP.	100	CONFERENCIA	E	3	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
86	Limitado conocimiento para la gestión de la TIC (Tecnológicas de Información y Comunicación), que permita mejorar los sistemas y servicios que se brindan a través de la OGTI	Gestión de las TIC (Tecnológicas de Información y Comunicación) (MOOC)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	1. Conocer las nuevas metodologías para la gestión de las TIC 2. Mejorar la gestión de las TIC de la entidad	1. Reducir los plazos para gestión de proyectos de TIC 2. Mejorar los indicadores de TIC de la oficina de OGTI	50	CURSO	E	3	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
87	Existe la necesidad de fortalecer los conceptos y criterios, brindando conceptos que permita comprender el impacto de las relaciones entre mujeres y hombres para actuar de forma asertiva en las intervenciones que se presentan a nivel nacional.	Agentes de Cambio para la Igualdad (MOOC)	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer y comprender sobre los impactos diferenciados de las relaciones entre mujeres y hombres, permitiéndoles a partir de ello, aplicar estrategias que les permitan reflexionar sobre situaciones de la vida cotidiana y laboral.	Contribuir a una gestión institucional más eficiente y eficaz, orientada a la igualdad de accesos y oportunidades	50	CURSO	E	2	2	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
88	Existe la necesidad de fortalecer los conceptos y criterios, brindando herramientas de fácil aplicación en especial para las oficinas desconcentradas a nivel nacional	Intervención Especializada para la Protección de Niñas Niños y Adolescentes (MOOC)	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Conocer los estándares internacionales para garantizar la protección de niñas, niños y adolescentes frente a la violencia, la desprotección familiar, la movilidad humana y situaciones de emergencia, a fin de orientar su intervención, de manera especializada y articulada.	potenciar las habilidades y fortalecer los conocimientos del personal especializado, para generar un impacto directo en los servicios que brindamos como ente rector en beneficio de los usuarios del MIMP	50	CURSO	E	2	2	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
89	Escaso conocimiento del personal con respecto a la integridad pública y con el Sistema de Gestión Antisoborno que no permite contar con resultados destacables en los reportes de integridad	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública (MOOC)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	Identificar cuáles son los riesgos que impiden un mejor desempeño de las servidoras y servidores del MIMP	Mejorar el desempeño del personal mediante la identificación, prevención y minimización de riesgos en la institución	50	CURSO	E	3	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0
90	Dificultad en establecer criterios y metodologías para fortalecer la estructura y el funcionamiento organizacional	Sistema administrativo de la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar oportunidades de mejora que permitan fortalecer el funcionamiento de la entidad	Plantear mejoras al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y a los Manuales de Operaciones de los Programas	100	CONFERENCIA	E	3	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	0	0	0

VI. MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	DGNN-OGPPM-GRATITUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	79	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Microsoft Power BI	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	13500	0
2	DGNNA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	80	POLÍTICAS SECTORIALES	Metodologías activas e innovadoras en la formación de adultos	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	13000	0
3	OSDN - OGA - OGPPM - PP - STPADS - ODTHT	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	47	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley General de Contrataciones Publicas y su Reglamento/contrataciones publicas	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	12000	0
4	DGFC - OACGD - OPTP - OGA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	35	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Herramientas de Ofimática aplicadas en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	9800	0
5	OGTI	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	16	HABILIDADES BLANDAS	Lenguaje de programación JAVA, ANGULAR y ORACLE	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	12000	0
6	OGTI	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	16	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Ciberseguridad	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	10000	0
7	DGFC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	GENERALES	Curso en lenguaje de señas	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	4000	0
8	OGPPM	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Excel Avanzado	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	8000	0
9	DGNNA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	153	POLÍTICAS SECTORIALES	Prevención e intervención en violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	16000	0
10	DGNNA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	GENERALES	Indicadores de calidad de los servicios de protección (NNA)	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	16000	0
11	DGPDV - OACGD - ODTHT - OGPPM - GRATITUD - OGMPEGD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	81	GENERALES	Curso de Redacción Eficaz de calidad y corrección de estilo	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	16000	0
12	GRATITUD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	59	GENERALES	Curso en Atención Integral centrada en la persona adulta mayor	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	12000	0



13	DGNA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	38	GENERALES	Actualización de derecho administrativo	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	10000	0
14	DVM - DGFG - DGPPM	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	33	GENERALES	Gestión Pública orientada a resultados y valor público	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	13000	0
15	OGPDV - OGA - OGAJ - PP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	29	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso de Procedimiento Administrativo General Ley N°2744	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	8200	0
16	DGDV - DGMEPGD	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	27	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	13200	0
17	DVM - DGFG - DGPDAEM - OGPPM	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	MATERIAS TRANSVERSALES	Presupuesto Público por Resultados	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	10000	0
18	DTEG	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	Proyectos de inversión pública con enfoque de género	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	11000	0
19	DGIGND - DTEG	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	17	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso sobre los enfoques interculturales e interseccionalidad	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	13000	0
20	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
21	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Declaraciones juradas de ingresos bienes y rentas	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
22	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
23	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Toma de decisiones éticas	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
24	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la función pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
25	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Fundamentos de la gestión de perfiles de puestos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
26	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Hostigamiento Laboral	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
27	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

28	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Planeamiento Estratégico: Políticas nacionales del sector (Estrategias y planes)	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
29	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Política nacional de igualdad de género	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
30	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030 y las acciones de supervisión a los CEAPAM	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
31	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
32	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de conflicto de intereses	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
33	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
34	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de las TIC (Tecnológicas de Información y Comunicación) (MOOC)	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
35	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Agentes de Cambio para la Igualdad (MOOC)	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
36	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Intervención Especializada para la Protección de Niñas Niños y Adolescentes (MOOC)	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
37	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública (MOOC)	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
38	MIMP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Sistema administrativo de la modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0



VII. FORMATO DE COMPROMISO COMO BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN

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

Apellidos y Nombres	
Puesto	
Órgano o Unidad Orgánica	
Nombre de la Capacitación	
Proveedor de	
Horas de Capacitación	
Costo de la Capacitación	
Valor de la Capacitación	
Tiempo de Permanencia	
Tipo de capacitación	

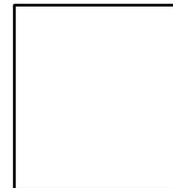
Como parte de mi responsabilidad me comprometo a:

- Permanecer en la entidad: (MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP) _____ días a partir del día siguiente de concluida la capacitación hasta el ____ de _____ del 2025, o devolver el íntegro del Valor de la Capacitación calculado, o en su defecto el remanente de dicho valor según corresponda.
- Participar y colaborar en las evaluaciones, previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
- Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario(a).
- Entregar una copia fedateada de la certificación a la Oficina de Recursos Humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) días hábiles de culminada la capacitación o posterior a la obtención del grado académico (solo en caso de formación profesional).
- Trasmitir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite la entidad.

Penalidades en caso de incumplimiento:

- En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria autorizo expresamente al órgano competente, para que realice las acciones respectivas para el cumplimiento de la obligación de devolución del Valor de la Capacitación o el remanente de dicho valor, según corresponda.
- Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario(a) de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.
- Declaro conocer que, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

DNI:
FIRMA



Huella digital