



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2016

UNIDAD EJECUTORA 001  
ADMINISTRACIÓN NIVEL CENTRAL  
MIMP



Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

## PRESENTACIÓN

La Modernización de la Gestión del Estado establece como finalidad los mayores niveles de eficiencia del aparato estatal de forma que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos y, donde la revaloración de la Carrera Pública, como una de las principales acciones, pone especial énfasis en la especialización<sup>1</sup> bajo una adecuada política y gestión del recurso humano que atienda a sus necesidades y a los intereses institucionales.

Es en ese marco que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP dentro de sus políticas<sup>2</sup> considera las acciones de capacitación como un elemento esencial que permite desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes del personal para un mejor desempeño de las funciones a su cargo, buscando la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas en el marco de la rectoría y competencias del Sector. Es a través de este proceso, como estrategias para contribuir con el logro de los objetivos Sectoriales, que se busca crear y fortalecer capacidades y habilidades de las servidoras y servidores del MIMP en el ejercicio de una determinada función o ejecución de una tarea específica.

Es en esta línea de ideas y, en concordancia de las disposiciones contenidas en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>, que nuestro Sector coincide con el postulado respecto a la finalidad de la capacitación, considerándola como un medio pertinente para cerrar las brechas identificadas entre sus servidoras/es y las competencias requeridas para un determinado puesto.

Así, en cumplimiento con lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, los planes institucionales vigentes, y los lineamientos establecidos por SERVIR, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, instrumento participativo que, recogiendo las necesidades del personal (previo diagnóstico) responde al desarrollo profesional y técnico.

En ese sentido, mediante Acta de Sesión N° 1 del 22 enero de 2016, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables 2014-2017<sup>4</sup>, aprobó por unanimidad el documento técnico propuesto por la Secretaría y las representantes del Personal ante el referido Comité.

Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora 001 – Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

<sup>1</sup> Ley Marco de la Modernización de la Gestión Pública, ley N° 27658, Artículo 5, Inciso e.

<sup>2</sup> En total conformidad con lo establecido en el Capítulo II de la Gestión de la Capacitación, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

<sup>3</sup> Aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

<sup>4</sup> Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP.

## 1. ASPECTOS GENERALES

### 1.1. Marco Legal

- a. Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- b. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
- c. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- d. Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- e. Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- f. Decreto Legislativo N°1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- g. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- h. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- i. Resolución Ministerial N° 388-2014-MIMP, Aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2014-2016 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”.
- j. Resolución Ministerial N° 209-2014-MIMP, constituye el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Unidad Ejecutora N° 001 - Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- k. Resolución Ministerial N° 196-2011-MIMDES, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, Unidad Ejecutora N° 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES.
- l. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, que aprueba la directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



*[Handwritten signature]*



## 1.2. Marco Institucional

La formulación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, se desarrolla en el marco de la Visión y Misión del MIMP, y se sustenta en las disposiciones contenidas a través de los Objetivos Estratégicos Institucionales Generales y los Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas – Quinquenal.

### **Misión**

*Somos el ente rector de las políticas nacionales y sectoriales con enfoque de género sobre mujer y poblaciones vulnerables que diseña, establece, promueve, ejecuta y supervisa políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internos, para garantizar el ejercicio de sus derechos y una vida libre de violencia, desprotección y discriminación en el marco de una cultura de paz.*

### **Visión Sectorial**

*En el Perú, mujeres y varones, así como niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, población desplazada y migrantes internos ejercen sus derechos en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación.*

Objetivos Estratégicos Institucionales Generales <sup>5</sup>	Objetivos del Plan Quinquenal <sup>6</sup>
1) Garantizar el acceso de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y población desplaza, en situación de riesgo y vulnerabilidad social, a sus derechos y a servicios de protección social; así como el fortalecimiento de la familia en los niveles de gobierno nacional, regional y local.	1) Fortalecer una cultura institucional con enfoque de género, niñez y adolescencia, adulto mayor, personas con discapacidad, igualdad de oportunidades y violencia familiar.
2) Garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres con igualdad de género en los niveles nacional, regional y local; así como reducir la violencia familiar, sexual y otras formas de violencia de género	2) Desarrollar capacidades y habilidades para promover la mejora de la calidad de vida de la familia y otros grupos vulnerables, tales como las personas que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema que sufren de discriminación, violencia, inequidad y exclusión social.
3) Modernizar y fortalecer la gestión institucional del MIMP, así como la articulación entre las unidades orgánicas del Ministerio y organismos regionales y locales.	3) Actualizar las capacidades productivas y de gestión de las y los participantes, de acuerdo a la evolución del conocimiento y la tecnología.

<sup>5</sup> Resolución Ministerial N° 388 – 2014 – MIMP. Aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2014 – 2016 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”

<sup>6</sup> Resolución Ministerial N° 196-2011-MIMDES (30.JUN.2011). “Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016, Unidad Ejecutora N° 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social”, actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.



### 1.3. **Ámbito de aplicación**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 alcanza a las/os servidoras/es que se encuentran comprendido en el Decreto Legislativo N° 276, Ley De Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, correspondientes a la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del MIMP.

### 1.4. **Objetivos de Capacitación**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, establece en sus contenidos en:

#### **a. Objetivo General**

Desarrollar las competencias del personal que forman parte de la Unidad Ejecutora 001 - Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con el objetivo de desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de las funciones a su cargo, hacia el logro de los objetivos institucionales, en el marco de la rectoría y competencias funcionales del Sector.

#### **b. Objetivos específicos:**

- b<sub>1</sub>. Desarrollar y fortalecer las capacidades y habilidades del personal para la formulación, implementación, seguimiento y monitoreo de políticas públicas para mujeres y poblaciones vulnerables.
- b<sub>2</sub>. Desarrollar y fortalecer conocimientos y habilidades en temas administrativos, presupuestales, planeamientos, recursos humanos y control interno para la obtención de resultados
- b<sub>3</sub>. Optimizar el manejo de herramientas de gestión administrativa, informáticas y comunicacionales.
- b<sub>4</sub>. Fomentar una cultura organizacional eficiente y eficaz, basada en el ejercicio de los principios éticos.



*[Handwritten signature]*



- b<sub>5</sub>. Reducir las brechas de desempeño del personal identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Aspectos enmarcados desde los enfoques de derechos humanos, género, interculturalidad, intergeneracional, que deben ser transversales en todas y cada una de las acciones de capacitación desarrolladas.

## 2. EVALUACIÓN

### 2.1. Evaluación de Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

En cumplimiento de lo normado por SERVIR, el MIMP ha planificado las acciones de capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyen al cierre de las brechas de competencias del personal, con el propósito de fortalecer su desempeño, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### a. Análisis estratégico de la institución

En el 2015 el MIMP, a través de la Oficina General de Recursos Humanos realizó el proceso de recojo de necesidades de capacitación del personal desarrollando las siguientes etapas:

- a<sub>1</sub>. **Diseño del nuevo formato** de diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal (FRINCAP I y FRINCAP II), cuya particularidad se establece en la puntualización de la Visión, Misión y Objetivos Estratégicos Institucionales Generales del Sector.
- a<sub>2</sub>. **Remisión del formato a través de la Secretaría General** (*en su calidad de Presidente del Comité para la elaboración del PDP*) a cada Dirección u Oficina General de la Unidad Ejecutora 001- Administración a Nivel Central, para el respectivo reporte de necesidades de capacitación.
- a<sub>3</sub>. **Consignación de la información**, por parte de cada una/o de las servidoras/es; para ello contaron con la asistencia técnica de personal especializado de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de la Oficina



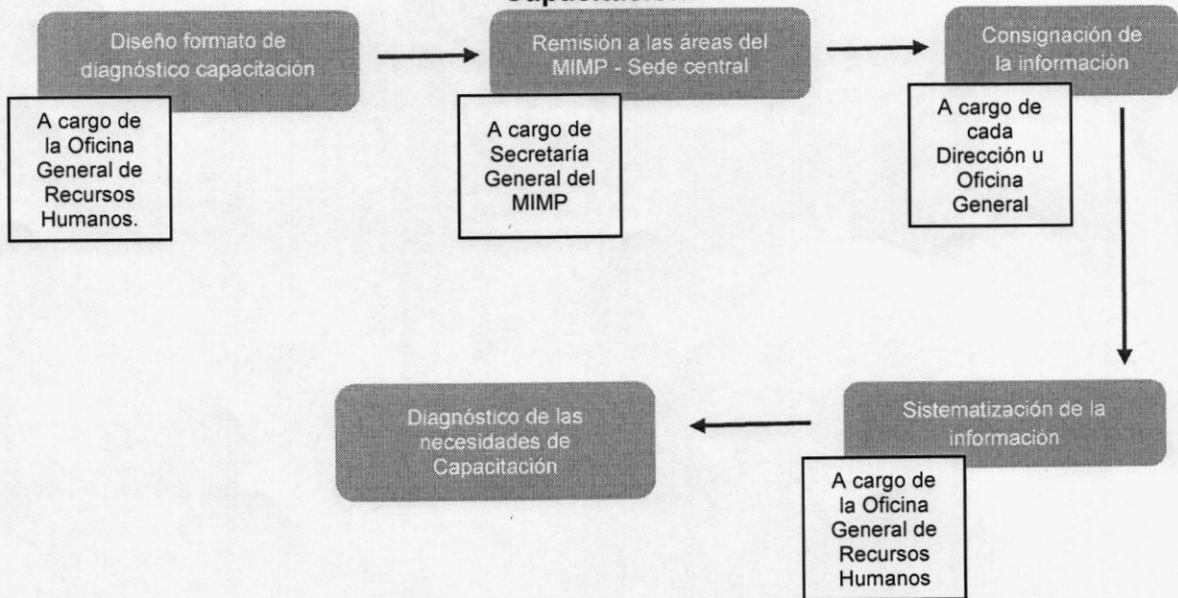
General de Recursos Humanos quien orientó el llenado de la información requerida a través de los formatos antes referidos.

Para el registro de necesidades de capacitación se recomendó al personal tener en cuenta la Visión, Misión, y Objetivos Estratégicos Institucionales Generales Institucionales del MIMP.

La información, debidamente consignada, firmada por cada servidor/a y suscrita por la autoridad respectiva en cada una de las áreas, fue remitida a la Oficina General de Recursos Humanos.

- a4. **Sistematización de la información**, de acuerdo a la información reportada a través de los Formatos FRINCAPI Y FRINCAP II se procedió a iniciar el proceso de sistematización, seguidamente se elaboró el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC).

**Gráfico N° 1.  
Proceso de Evaluación de Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación.**



b. **Reporte de la información consignada en los formatos**

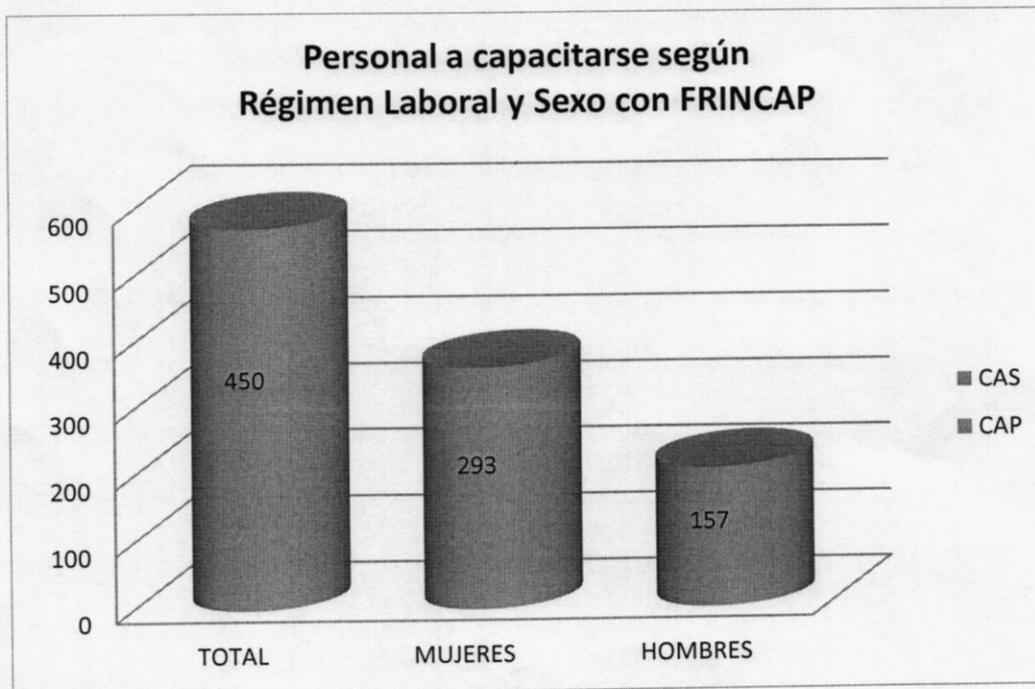
En esta oportunidad se contó con la participación de 575 personas (tanto servidoras/es CAP 276, 728 y personal CAS), quienes remitieron formularon a través de los FRINCAP I y II, sus requerimientos de capacitación.

Cuadro N° 1  
Personal a capacitarse según  
Régimen Laboral y Sexo con FRINCAP

REGIMEN	TOTAL	%	MUJERES	HOMBRES
CAP	125	22%	72	53
CAS	450	78%	293	157
TOTAL	575	100%	365	210

Nota: Elaboración propia sobre la base de las FRINCAP (Oct. - Dic. 2015)  
Fuente: ODTN / OGRH

Gráfico N° 2



*[Handwritten signature]*

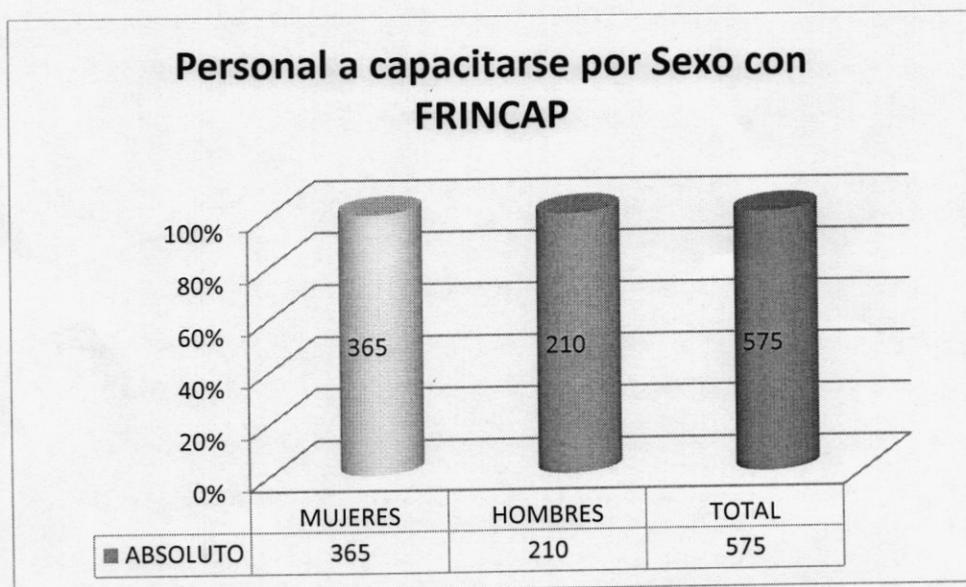


**Cuadro N° 2**  
**Personal a capacitarse por Sexo con FRINCAP**

SEXO	ABSOLUTO	PORCENTUAL
MUJERES	365	63%
HOMBRES	210	37%
<b>TOTAL</b>	<b>575</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia sobre la base de las FRINCAP (Oct. - Dic. 2015)  
 Fuente: ODTN / OGRH

**Gráfico N° 3**



*[Handwritten signature]*



Con la información recibida, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano – ODTH, procedió a realizar el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC); para ello la Oficina General de Recursos Humanos, en sus funciones pre delimitadas por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, en su Artículo 12°, elaboró la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016.

## 2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

### a. Evaluación de conocimientos

Permitirá a través de datos cualitativos y cuantitativos, medir el grado de aprendizaje conceptual (conocimientos) o comportamental (habilidades) del personal capacitado. Esta información podrá ser reportada a través de tres (3) instrumentos:

- a<sub>1</sub>. Pruebas de entrada y de salida, las mismas que serán administradas por la entidad educativa.
- a<sub>2</sub>. El reporte de calificación (notas) que cada servidora o servidor ha obtenido como resultado de la acción de capacitación. Esta información será proporcionada por la entidad a cargo de dicha acción.

### b. Evaluación de desempeño de la capacitación

Permitirá determinar y evaluar el desempeño desplegado por cada persona capacitada en su área de trabajo y cómo la acción de capacitación ha contribuido al cumplimiento de los objetivos. Esta evaluación se realizará mediante la aplicación de una Ficha de Evaluación la cual deberá estar debidamente visada por la autoridad respectiva.

### c. Encuesta de satisfacción

Permitir conocer el grado de satisfacción que ha generado en el/a participante la acción desarrollada, permitiendo además conocer si responde a la necesidad de capacitación requerida. La información será recogida a través del Formato de Encuestas de Satisfacción.



*[Handwritten signature]*



#### d. Evaluación de participantes

Permitirá conocer el número de servidoras y servidores que han participado, facilitando el poder medir el grado e impacto (cuantitativo) de la acción programada.

### 3. CAPACITACION 2016

Las acciones de capacitación programadas en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, establece acciones que se enmarcan en los ejes rectores del MIMP y responden a las competencias funcionales.

Estas capacitaciones, se han clasificado en tres (3) grandes grupos: (i) Acciones de Capacitación de Temática General; (ii) Acciones de Capacitación Especializadas; (iii) Acciones de Capacitación Transversales. Las dos primeras responden al cierre de brechas individuales y la tercera responde a las normas existentes y al fortalecimiento de capacidades colectivas.

La programación de estas actividades (temas o contenidos específicos) responde a los requerimientos planteados por el personal, habiendo sido priorizados teniendo en cuenta los niveles de capacitación establecidos para la formulación del PDP<sup>7</sup> y los siguientes criterios:

- a) Rectoría y competencias funcionales del Sector.
- b) Objetivos estratégicos institucionales.
- c) Especializaciones relacionadas a las funciones de los órganos de línea.
- d) Identificación de temas transversales comunes entre las diversas áreas.
- e) Número de personal que lo requiere.

<sup>7</sup> Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, que aprueba la directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

#### 5.3.1. Etapas de Elaboración

(...)

"a) Nivel 1 – Orientación: tiene como objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Responde a la brecha o necesidades de capacitación identificadas durante el proceso de selección. Se da principalmente en los siguientes casos:

- Personas al Servicio del Estado que ingresan a un puesto de trabajo.
- Desplazamiento conforme a la normativa sobre la materia
- Otras que estén vinculadas a la integración en el puesto de trabajo

b) Nivel 2 - Preventivo y Correctivo: orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas, para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo. Comprende, entre otros:

- El entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías que requieran el desarrollo de capacidades
- El entrenamiento en el desarrollo de los procesos existentes en la entidad.

c) Nivel 3 – Desarrollo: orientado a la realización de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el plazo largo. Procede también en los casos en los que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto."

(...).



*[Handwritten signature]*



Cuadro N° 3

**Acciones de Capacitación de Temática General**

1. Derechos de Niñas, Niños Y Adolescentes, en Presunto Estado de Abandono.
2. Gestión Pública con Enfoque de Género y por Resultados.
3. Diseño, Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género.
4. Herramientas de Gestión Administrativa (Archivos/ Gestión Documentaria, Redacción, Ortografía, Lenguaje Inclusivo).

**Acciones de Capacitación Especializadas**

1. Gerontología Social.
2. Normatividad, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas para Niñez y Adolescencia.
3. Sistema de Recursos Humanos y su nuevo rol.
4. Gestión Pública para Auditoras/es.
5. Comunicación Digital para la Gestión Pública.
6. Contrataciones del Estado.
7. Mantenimiento básico para vehículos Diesel, gasolina e híbridos.
8. Gestión por Procesos y Presupuesto por Resultados.
9. Inglés.
10. Aplicación del Procedimiento Administrativo General al Procedimiento Administrativo de Adopción.
11. Evaluación de las reuniones de la comisión especial sobre el convenio de la Haya de 1993, referente a la protección del niño y a la cooperación en materia de adopción internacional.

**Acciones de Capacitación Transversales**

1. Implementación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Control Interno/Control de Riesgos.
3. Formación de Formadoras/es.
4. Transparencia y Ética en el MIMP<sup>8</sup>.
5. Estereotipos de Género y Lenguaje Inclusivo.
6. Estrategias Comunicacionales con Enfoque de Género.
7. Sistema de cargos y convocatoria de personal. Una Gestión de Recursos Humanos con Enfoque de Género.

NOTA: Las acciones de capacitación transversal, por su naturaleza, han sido programadas por el Comité respondiendo a los objetivos estratégicos institucionales. No responde a las necesidades requeridas por el personal a través de los FRINCAPS.

En virtud a la R.M. N° 186-2015-MIMP se está incorporando, por primera vez en el Sector, una acción de capacitación relativa a la anticorrupción denominada "Transparencia y Ética en el MIMP" que en este primer año beneficiará a 100 servidoras/es aproximadamente.

Cabe señalar que, en la Ejecutora N° 001 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Nivel I de Orientación, se brindará a través de los Procesos Trimestrales de Inducción al personal que se incorpora al Sector, en caso de

<sup>8</sup> Resolución Ministerial N° 186-2015-MIMP



Handwritten signature.



generarse desplazamientos al interior de la Ejecutora, la orientación al personal se brinda en el área de destino.

Asimismo, al tener el Nivel III un horizonte de largo plazo, en virtud de la Sexta Disposición Complementaria Transitoria<sup>9</sup>, las acciones de capacitación en las entidades no pueden extenderse en un periodo mayor a tres meses calendario.

Por tanto, todas las Acciones de Capacitación solicitadas por las diferentes Unidades Orgánicas del MIMP, consideradas en el PDP Anualizado 2016, se ubican en el Nivel II.

Aquellas solicitudes de capacitación requeridas por una a tres personas, no han sido programadas para su ejecución en el presente PDP por la poca demanda y el alto costo que representan.

### 3.1. Modalidades de capacitación.

- a) Sesiones de inducción.
- b) Presenciales.
- c) Virtuales.
- d) Semipresenciales.

### 3.2. El enfoque de género como eje transversal en las políticas de capacitación.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables establece como primera competencias funcional “la promoción y fortalecimiento de la Transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado” (Reglamento de Organización y Funciones, Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP)<sup>10</sup>, buscando promover y fortalecer competencias para la gestión de políticas de igualdad de género a través del conocimiento y manejo del enfoque de género.

En este contexto, buscará en cumplimiento de las acciones de capacitación programadas, que toda temática a desarrollarse incorpore de manera rigurosa y transversal el enfoque de género en sus contenidos, de forma tal que respondan a

<sup>9</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.

<sup>10</sup> Artículo N° 2 inciso a.



las necesidades de nuestras/os especialistas para la mejora de su desempeño en el marco de esta competencias funcional del Sector.

Es bajo este enfoque que la programación de acciones de capacitación apuntara, entre otros aspectos a la armonización de las responsabilidades familiares y laborales compartidas<sup>11</sup> que, como política, es promovida por el Estado y liderada por el MIMP.

Para ello se originará que las acciones de capacitación se desarrollen dentro del horario laboral, toda vez que los conocimientos y habilidades redundarán en la gestión institucional.

De esta misma forma se promoverá el desarrollo de los enfoques transversales de derechos humanos, interculturalidad e intergeneracional, enfoques que serán requeridos en las convocatorias y selección de entidades proveedoras de servicios de capacitación. Para ello se podrá tomar el siguiente marco referencial:

Cuadro N° 4

COMPETENCIA	CONOCIMIENTOS (saber)	HABILIDADES (saber hacer)	ACTITUDES (ser)
Analiza políticas e intervenciones públicas aplicando el enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce el marco conceptual de género aplicado a las políticas públicas</li> <li>• Conoce experiencias nacionales e internacionales de diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza el posible impacto de la política pública que implementa o planifica implementar en las condiciones de vida y posición de hombres y de mujeres, de manera diferenciada. Compara sus resultados</li> <li>• Aplica tasas que muestren la desigualdad de género para determinar el impacto de las políticas públicas de su competencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce que el enfoque de género aporta a la eficacia de los resultados de las políticas públicas.</li> <li>• Se compromete con el logro de los estándares para la igualdad de género contenidos en las políticas nacionales lideradas por el Sector.</li> <li>• Toma conciencia que la igualdad de género es un objetivo inherente a la política pública responsabilidad de su dirección</li> </ul>

Fuente: Informe N° 012-2014-MIMP/DGTEG-DASI-NPPP

<sup>11</sup> Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Artículo 6, inciso f)



*[Handwritten signature]*



### 3.3. Presupuesto

Para el desarrollo de las acciones programas en el presente año fiscal se ha asignado el presupuesto de Cuatrocientos Setenta Mil Soles y 00/100 (S/ 470,000.00 soles) provenientes del Tesoro Público:

Cuadro N° 5  
Presupuesto estimado según grupos de capacitación

Acciones de Capacitación	Presupuesto estimado
De Temática General	233,200.00
De Especialización	155,800.00
Transversales	81,000.00
<b>TOTAL</b>	<b>470,000.00</b>

Estos montos permitirán cubrir costos académicos que contribuirán a garantizar el desarrollo adecuado de las actividades de capacitación. Cabe señalar, para el caso de las acciones transversales serán asumidas por personal especializado del MIMP<sup>12</sup>, el presupuesto cubrirá gastos de refrigerios, impresión de material y otros.

Cuadro N° 6  
**MATRIZ REFERENCIAL DE COMPETENCIAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – ANUALIZADO 2016 PRINCIPALES ACCIONES DE CAPACITACION**

1.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE			
ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN PRESUNTO ESTADO DE ABANDONO.			
	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Desarrollar las capacidades del personal para la implementación de Políticas Públicas en niñez y adolescencia en estado de abandono.	Analiza las políticas públicas de protección a la niñez y adolescencia en abandono.	Ejecuta adecuadamente políticas orientadas a la niñez y adolescencia en abandono observando el enfoque de género	Desarrolla un compromiso con la promoción y ejecución de las políticas de niñez y adolescencia en abandono.
Conocer las normas, tratados nacionales e internacionales referido a los derechos de la niñez y adolescencia en abandono.	Manejo analítico de los tratados internacionales de protección de los derechos de la niñez y adolescencia en abandono.	Identifica problemas y propone estrategias para la ejecución de los tratados y normas en pro de la niñez y adolescencia en abandono.	Fortalece su compromiso en la defensa y promoción de los derechos de la niñez ya adolescencia en abandono.

<sup>12</sup> Para el eje temático sobre enfoque de género que desarrollará tres temas específicos (Estereotipos de género y lenguaje Inclusivo; Estrategias comunicacionales con Enfoque de Género; Sistema de cargos y convocatoria de personal. Una Gestión de Recursos Humanos con Enfoque de Género) las acciones de capacitación que serán brindados por personal de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, permitiendo fortalecer las capacidades en estos temas de 150 servidoras/es del MIMP).



**2.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE  
ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN INGLÉS**

	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Fortalecer las habilidades de trabajadoras/es en el dominio de inglés en razón que el MIMP participará en el Foro de Cooperación Económica Asia - Pacífico (APEC),	Mejora el dominio a nivel intermedio del idioma inglés.	Capacidad para comunicarse con visitantes de otras nacionalidades, que permita el posicionamiento del MIMP en espacios internacionales.	Mejora su identidad con los objetivos del MIMP y tiene la posibilidad de interactuar con representantes de otras nacionalidades.

**3.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE  
ACCIÓN DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA EN GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y POR RESULTADOS.**

	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Mejorar el desempeño de las/os servidoras/es participantes, a través del uso de las herramientas de Gestión Pública, con enfoque de género y orientada al logro de resultados.	Identifica herramientas para operativizar la gestión pública, con enfoque de género, orientada al logro de resultados.	Maneja con eficiencia herramientas de gestión pública con enfoque de género, para el logro de resultados.	Establece una identidad y compromiso en el logro de resultados, a través de la gestión pública con enfoque de género.

**4.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE  
ACCIÓN DE CAPACITACIÓN DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO.**

	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Desarrollar capacidades del personal para desempeñar un rol proactivo en el ciclo de planeamiento de políticas públicas con enfoque de género.	Identifica las teorías y procedimientos para un adecuado ciclo de planeamiento de políticas públicas con enfoque de género.	Desarrolla habilidades y destrezas en el ciclo de planeamiento de políticas públicas con enfoque de género.	Se compromete a planificar, monitorear y evaluar con eficiencia las políticas públicas a su cargo.

**5.- COMPETENCIAS A ALCANZARSE  
ACCIÓN DE CAPACITACIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Desarrollar capacidades del personal en aspectos de Gestión Administrativa.	Identifica las principales teorías y conocimientos sobre una labor administrativa de calidad.	Desarrolla habilidades y destrezas para brindar un servicio administrativo a clientes internos y externos,	Asume un compromiso institucional frente a la ciudadanía, en su labor administrativa.



*[Handwritten signature]*



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – ANUALIZADO 2016

Nº	ACCIONES DE CAPACITACIÓN – TEMÁTICAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	PRESUPUESTO ESTIMADO
1	Derechos de niñas, niños y adolescentes, en presunto estado de abandono.	Desarrollar capacidades del personal involucrado en la problemática de la niñez y adolescencia en abandono	DGNNA, DGA	130,000.00
2	ACCIONES DE CAPACITACIÓN DE TEMÁTICA GENERAL	Gestión Pública con Enfoque de Género y por Resultados.	OGAI, OGMEPGD, OGPP	31,600.00
3	Diseño, Monitoreo y Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género.	Desarrollar capacidades del recurso humano en la temática de gestión pública por resultados.	DGCVG, DGFC, DGIGND, DGNNA, DGPDV, DDCP, DGTEG, OGPP	31,600.00
4	Herramientas de Gestión Administrativa (Archivos / Gestión Documentaria/Redacción/Ortografía/otros).	Desarrollar habilidades y destrezas del personal respecto del seguimiento y evaluación de políticas públicas.	DGA, DGCVG, DGFC, DGIGND, DGNNA, DGPDV, DGTEG, DVPV, OCI, OGA, OGAI, OGMEPGD, OGPP, PP, SG.OTDAC	40,000.00
5	Gerontología Social	Desarrollar capacidades del personal administrativo del MIMP.	DGFC, DIPAM	11,000.00
6	Normatividad, Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas para niñez y adolescencia.		DGNNA	20,000.00
7	Sistema de Recursos Humanos y su Nuevo rol.		OGRH	24,000.00
8	Gestión Pública para Auditoras/es.	Desarrollar capacidades específicas de diversos grupos ocupacionales del MIMP, con el objetivo que éstos brinden adecuados servicios a la ciudadanía	OCI	10,000.00
9	Comunicación Digital para la Gestión Pública.		OC	15,000.00
10	Contrataciones del Estado.		DGFC, OGA OGPP	12,600.00
11	Mantenimiento básico para vehículos diesel, gasolina e híbridos.		OGA.OAS	10,000.00
12	Gestión por Procesos y Presupuesto por Resultados.		DGA, DGNNA, OGPP, SG.OTDAC	12,200.00
13	Inglés.	Desarrollar habilidades en el idioma inglés del personal que participa en APEC.	DGFC, DGIGND	20,000.00
14	Aplicación del Procedimiento Administrativo General al Procedimiento Administrativo de Adopción.			11,000.00
15	Evaluación de las Reuniones de la Comisión Especial sobre el Convenio de La Haya de 1993, referente a la Protección del Niño y a la Cooperación en Materia de Adopción Internacional.	Desarrollar capacidades del personal involucrado en el procedimiento administrativo de adopción a cargo del MIMP	DGA	10,000.00
16	Implementación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.		Diversas UO	11,000.00
17	Control Interno / Control de Riesgos.		Diversas UO	30,000.00
18	Formación de Formadores.		Red de Facilitadoras/es y otros	15,000.00
19	Transparencia y Ética en el MIMP.		Diversas UO	10,000.00
20	Estereotipos de Género y Lenguaje Inclusivo	Desarrollar habilidades de una muestra del personal del MIMP, con relación a temas transversales del MIMP.	Diversas UO	9,000.00
21	Estrategias Comunicacionales con Enfoque de Género		OC	3,000.00
22	Sistema de cargos y convocatoria de personal. Una Gestión de Recursos Humanos con Enfoque de Género.		OGRH	3,000.00
<b>TOTAL</b>				<b>470,000.00</b>



*[Handwritten signature]*

