



ES UNA COPIA FIEL DEL ORIGINAL
LIC. EDGAR LOPEZ BELTRÁN
FEDATARIO
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Resolución Ministerial

Nº 196-2011-MIMDES

Lima, 30 JUN. 2011

Vistos, la Nota Nº 211-2011-MIMDES-OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe Nº 004-2011-MIMDES-OGRH-CENCAP del Centro de Capacitación y el Acta de Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas -Quinquenal;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

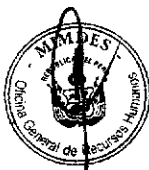
Que, el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, y dispone en sus artículos 3 y 4 que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR-PE, establece los lineamientos generales para que cada entidad elabore un plan de capacitaciones para su personal.

Que, de acuerdo a la Directiva antes señalada, los lineamientos deben ser plasmados en un Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, y ser implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, mediante Acta del 23 de mayo de 2011, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES, aprobó la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal;

Que, mediante la Nota Nº 211-2011-MIMDES-OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos y el Informe Nº 004-2011-MIMDES-OGRH-CENCAP del Centro de Capacitación, ambas dependencias emiten opinión favorable respecto de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 - 2016 del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES;



ES VERDADERO Y ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRÁN
FEDATARIO

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 29597 – Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo Nº 011-2004-MIMDES;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobación del Plan

Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 - 2016, Unidad Ejecutora Nº 001 Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES.

Artículo 2º.- Difusión

Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 - 2016, Unidad Ejecutora Nº 001 Nivel Central en el portal institucional del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (www.mimdes.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

VIRGINIA BORRA TOLEDO
Ministra de la Mujer y Desarrollo Social



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRÁN
FEDATARIO
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
Unidad Ejecutora N° 001



2012 – 2016



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ SANCHEZ
FEDATARIO
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Presentación

La capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. A través de los recursos humanos capacitados.

La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.

El PDP Quinquenal del MIMDES, ha sido elaborado de acuerdo al Plan Estratégico Institucional, a los documentos de Gestión vigentes y de conformidad con la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración de personas del Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE.



[Handwritten signature]



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRÁN
FEDATARIO

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

1. Marco Estratégico Institucional

1.1 Misión

La misión del MIMDES es constituirse en un Sector integrado, moderno y articulador, liderando las políticas del sector, descentralizadamente y contribuyendo a la superación de la pobreza, inequidad y exclusión, orientado a las personas en situación de pobreza y grupos vulnerables, con un enfoque de desarrollo humano integral y de equidad, generando igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

1.2 Visión

El MIMDES es el organismo rector, promotor y articulador de políticas y actividades de los subsectores Mujer y Desarrollo Social, integra el Poder Ejecutivo y constituye un Pliego Presupuestal, con autonomía administrativa y económica de acuerdo a ley.

1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

Objetivo Estratégico General 1.- "MIMDES consolidado como entidad rectora que diseña, promueve, coordina, monitorea y evalúa, intergubernamental e inter sectorialmente, las políticas públicas de equidad, protección y desarrollo social, con enfoque de género; en sus áreas de competencia".

Objetivo Estratégico General 2.- "Mujeres, niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y población desplazada en situación de riesgo, exclusión y vulnerabilidad social fortalecen sus capacidades para el ejercicio pleno de sus derechos y amplían su acceso a servicios de protección social en el marco de una cultura de paz".

Objetivo Estratégico General 3.- "Personas, familias y territorios en situación de pobreza y pobreza extrema, mejoran su seguridad alimentaria y desarrollo de capacidades para acceder a servicios básicos y oportunidades económicas."

Objetivo Estratégico General 4.- "Personas, familias y poblaciones en riesgo, vulnerabilidad, abandono y situación de emergencia acceden a programas y servicios gestionados descentralizadamente en asistencia alimentaria, atención a primera infancia, violencia familiar y sexual, que garantizan sus derechos básicos".

Objetivo Estratégico General 5.- "Política Nacional de Población fortalecida en la coordinación y en su articulación con las políticas y estrategias de desarrollo social con énfasis en la superación de la pobreza, en el marco de la descentralización".

1.4 Valores

Los valores los definimos como el soporte moral en el que se enmarca todas las acciones y decisiones de la gestión del MIMDES. Estos valores están definidos en el Plan Estratégico Institucional aprobado por la RM N° 092-2009-MIMDES, los cuales se detallan:



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRAN
FEDATARIO

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Valores Sector Mujer y Desarrollo Social

VALORES	CONCEPTO	COMPORTAMIENTOS PERSONALES QUE APOYAN ESTE VALOR	COMO EL MIMDES APOYA ESTE VALOR
R E S P O N S A B I L I D A D	Obligación moral en el cuidado y atención en lo que se hace	- Cumplir con los compromisos, obligaciones y funciones oportuna y adecuadamente. - Tener la vocación de hacer bien las cosas. - Capacitarse continuamente para cumplir las obligaciones y compromisos. - Asumir los retos con estoicismo.	- Tiene normas, reglamentos y funciones claras y precisas. - Estimula y reconoce o sanciona el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos establecidos. - Dispone y difunde información para conocimiento y cumplimiento. - Capacita y brinda facilidades a las personas para fortalecer el espíritu de responsabilidad.
R E S P E T O	Consideración y trato cordial con el ciudadano	- Tener un trato cordial y cálido hacia el ciudadano. - Saber escuchar. - Ofrecer una sonrisa y un lenguaje corporal positivo. - Tratar a los demás justo como a uno le gustaría ser tratado - Comprender el punto de vista de los demás. - Preocuparse por los derechos de los ciudadanos. - Tener una buena autoestima	- Establecer y hacer cumplir las normas. - Elogiar las buenas ideas y los pensamientos constructivos. - Promover la puntualidad como respeto a los demás. - Fomentar los buenos modales.
H O N E S T I D A D	Es la actuación de las personas en forma transparente y responsable en el desempeño de sus funciones	- Ser honesto con la institución y sus compañeros de trabajo. - Cumplir con sus tareas. - Enseñar con el ejemplo. - Ser consecuente con sus principios y valores. - Hacer buen uso de los recursos que le confían	- Resaltando el cumplimiento de su trabajo. - Ubicándolo en el lugar y cargo según su capacidad. - Sancionando con equidad. - Estableciendo un sistema de control eficiente. - Generando mecanismos de reconocimiento.



[Handwritten signature]



PERÚ

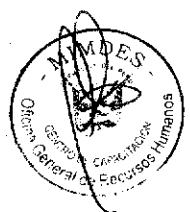
Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRÁN
FEDATARIO
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

S O L I D A R I D A D	Compromiso real con la causa de todos los ciudadanos	• Ser sensible ante circunstancias adversas. • Participación activa e identificación con las necesidades de la institución. • Tener vocación de servicio. • Internalizar los objetivos de la institución.	• Proporcionar medios y facilidades de apoyo. • Difundiendo la imagen institucional. • Apoyando la superación de las necesidades personales adversas.
T R A B A J O E N E Q U I P O	Capacidad de coordinación y comunicación para el logro de los objetivos comunes.	• Puntualidad a las reuniones. • Hablar lo justo y escuchar a los demás. • Compartir conocimiento y experiencias • Trato de excelencia a sus compañeros de equipo. • Cumplir con las tareas encomendadas. • Ser sincero y reconocer el esfuerzo de los integrantes del equipo. • Mantener un espíritu colaboración y lealtad en el equipo. • Estar a la vanguardia de nuevas ideas y sistemas de innovación para la gestión. • Capacidad de adaptación al cambio.	• Fomentar el trabajo de equipo. • Tomando decisiones en base a trabajos de equipo. • Proporcionando ambientes adecuados para que el equipo desarrolle sus actividades. • Promocionando reuniones de camaradería. • Delegando actividades en el equipo. • Contando con un sistema de seguimiento a la ejecución de las actividades que genera el equipo.



2.- Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el MIMDES requiere contar con servidores capacitados con enfoques modernos de gestión pública.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRAN
FEDATARIO

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

2.1. Objetivos

- a.- Fortalecer una cultura Institucional con enfoque de género, niñez y adolescencia, adulto mayor, personas con discapacidad, igualdad de oportunidades y violencia familiar.
- b.- 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 encuentren en situación de pobreza y pobreza extrema y sufren discriminación, violencia, equidad y exclusión social.
- c.- Actualizar las capacidades productivas y de gestión de los participantes, de acuerdo a la evolución del conocimiento y la tecnología.

2.2 Estrategias

- 2.2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, elaboración y ejecución del Plan de Capacitación de la Unidad Ejecutora N° 001 por cada año del quinquenio.
- 2.2.2 Planificación de diplomados, cursos, talleres, seminarios, mesas de trabajo y de discusión y la coordinación de los eventos programados por instituciones educativas en cursos de especialización, maestrías y doctorados.
- 2.2.3 Implementación de Módulos de aprendizaje e- learning.

2.3 Datos de la Población del MIMDES

EL MIMDES cuenta aproximadamente con 500 trabajadores bajo el régimen de la actividad pública Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público. Decreto Legislativo N° 728 Ley de productividad y competitividad laboral y personas bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios".

2.4 Financiamiento

Para la realización del PDP Quinquenal se contará con un presupuesto aproximado de **Dos millones quinientos mil y 00/100 nuevos soles (S/. 2'500,000.00).**

2.5 Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados en el PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación tales como: Pruebas de conocimiento, evaluación de desempeño y evaluación de competencias (evaluación conductual).



PERÚ

Ministerio
de la Mujer
y Desarrollo Social

Oficina General
de Recursos Humanos

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

LIC. EDGAR LOPEZ BELTRÁN

FEDATARIO

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

3. Metas de Capacitación y Evaluación

3.1 Metas e Indicadores

3.1.1 Incrementar la calidad de la productividad laboral.

Indicador:

- 1.- Porcentaje de trabajadores por buen desempeño
- 2.- Número de servidores capacitados.

3.1.2 Aumentar la cobertura de la capacitación anualmente.

Indicador:

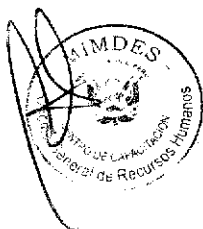
- 1.- Número de servidores que han sido capacitados por año.
- 2.- Número de cursos programados anualmente.
- 3.- Ratio de horas de capacitación de los trabajadores.

3.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

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

- a.- **Evaluación de conocimientos adquiridos:** prueba de conocimientos aplicados por la Institución educativa al término del curso.
- b.- **Encuestas de satisfacción,** si los participantes están satisfechos con el curso, el expositor, materiales e infraestructura.
- c.- **Listas de Chequeo.**

4. Informe final.



[Handwritten signature]

LIC. EDGAR LÓPEZ BELTRÁN
PEDATARIO
Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

**ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS - QUINQUENAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y
DESARROLLO SOCIAL- SEDE CENTRAL**

En la ciudad de Lima, siendo las 10:30 horas del día 23 de mayo del 2011, se reunieron en la Sala de Reuniones del 2º piso de la Secretaría General del MIMDES los miembros del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, constituido según Resolución Ministerial N° 132-2011-MIMDES del 18 de abril del 2011, e integrada por el Sr. Secretario General del MIMDES, como Presidente, la Directora General de la Oficina General de Planificación y Presupuesto, el Director General de la Oficina de Recursos Humanos, como secretario, y la Sra. Mariela Juárez Baldera, como Miembro Titular en representación de los trabajadores MIMDES;

AGENDA:

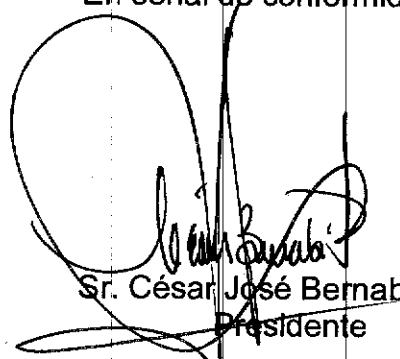
Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social-Sede Central.

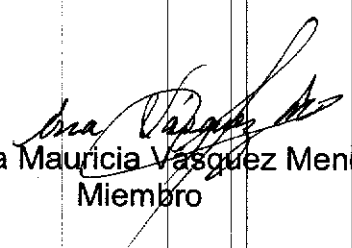
ACUERDOS:

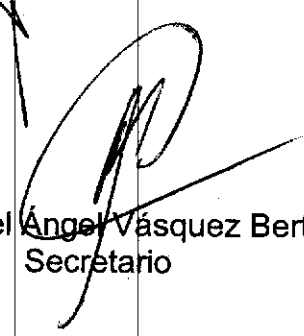
- 1- Dar por aprobado el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal.

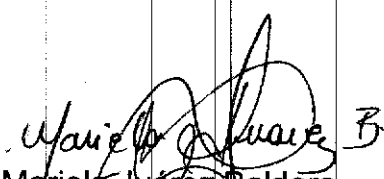
La próxima reunión será convocada oportunamente por el Sr. Secretario del Comité.

En señal de conformidad, firmaron la presente los miembros del Comité,


Sr. César José Bernabé Pérez
Presidente


Ena Mauricia Vázquez Mendoza
Miembro


Sr. Miguel Ángel Vásquez Bertini
Secretario


Sra. Mariela Juárez Baldera
Representante de los Trabajadores