



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

PROTOCOLO DE SERVICIO

5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR

2021



I. PARTE GENERAL

1.1 Objetivo Prioritario de la PNIG al que pertenece el servicio

Objetivo prioritario 5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

1.2. Lineamiento de la PNIG al que pertenece el servicio

Lineamiento 5.4: Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.

1.3. Denominación y código del servicio

Servicio de la PNIG 5.4.1: Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

1.4. Entidad proveedora y unidades de organización responsable

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través de sus órganos de línea:

- Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP.
- Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil – GDCRSC.

1.5. Siglas y acrónimos

- PNIG: Política Nacional de Igualdad de Género.
- SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- ENAP: Escuela Nacional de Administración Pública.
- GDCRSC: Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil.
- MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- DGTEG: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.
- PDP: Plan de Desarrollo de las Personas.

II. MODELO OPERACIONAL DEL SERVICIO DE LA PNIG

2.1 Definición Operacional del Servicio

El servicio consiste en el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo de capacidades del servicio civil con enfoque de género, considerando también el enfoque de interseccionalidad en los contenidos del mismo. Este es un servicio de naturaleza intermedia, ya que está destinado los/as servidores/as públicos/as de los tres niveles de gobierno y no a la ciudadanía como usuario final.



El servicio aporta al objetivo prioritario N° 5 y al lineamiento 5.4, “Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as”, orientándose a fortalecer conocimientos del servicio civil, explorar herramientas, analizar información y proponer acciones para apoyar en la implementación de medidas específicas dirigidas a reducir las brechas de género en sus entidades atendiendo al problema público identificado en la PNIG: “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres”.

En cuanto al lenguaje inclusivo, se propone su uso en los materiales pedagógicos del curso, como guía metodológica (secuencias instruccionales) presentaciones en PowerPoint, hojas de actividades de aprendizaje y evaluación y el cuaderno de trabajo.

El servicio comprende dos componentes:

- **Componente uno:** Curso de Gestión pública con enfoque de género, entregado directamente desde SERVIR-ENAP
- **Componente dos:** Capacitaciones sobre enfoque de género en el PDP, entregado por la GDCRSC de SERVIR.

2.1.1 Componente uno: Curso de Gestión pública con enfoque de género

La Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) es el órgano de línea de SERVIR que tiene a cargo el fortalecimiento de capacidades en materia de gestión pública, consecuentemente el diseño e implementación del Curso de Gestión pública con enfoque de género se encuentra dentro de ese ámbito. La ENAP tiene como finalidad proveer formación para el personal directivo y capacitación para el servicio civil peruano; la oferta de capacitación de la ENAP está dirigida a los/as servidores/as públicos/as que requieren adquirir, actualizar y perfeccionar conocimientos, implementando cursos de alto nivel académico. En ese sentido, en el 2019, en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)¹, rector en la Política Nacional de Igualdad de Género y competente en la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género, se diseñó el Curso de Gestión pública con enfoque de género en modalidad presencial, el cual se adaptó a la modalidad virtual sincrónica en el año 2020, como consecuencia de la crisis del COVID-19.

El curso cuenta con una duración de veintiocho (28) horas académicas virtuales sincrónicas, está compuesto por tres unidades de aprendizaje, orientadas a desarrollar y fortalecer las capacidades de las y los profesionales de las entidades públicas, a fin de que cuenten con herramientas para cumplir sus funciones de manera eficiente. Se trata de conducir a las y los participantes a la apropiación de elementos teóricos y metodológicos, teniendo en cuenta la orientación que marca el problema público, que es “la discriminación estructural contra las mujeres” y que utiliza en su análisis causal los enfoques de género y la temática de interseccionalidad. Enfoca dos aspectos centrales, por un lado, el conocimiento y comprensión

¹La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género -DGTEG, a través de sus dos direcciones de línea, coordina y brinda asistencia técnica a entidades públicas de nivel nacional, regional y local para el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios/as y servidores/as para la incorporación del enfoque de género en la gestión pública. En ese marco desarrolla acciones de asesoría especializada, acompañamiento y capacitación a las entidades públicas.

del marco conceptual y normativo de los enfoques de género e interseccionalidad; y, por otro lado, el aprendizaje de las herramientas relacionadas a una gestión pública que aplique efectivamente dichos enfoques. La metodología en aula virtual considera las cuatro fases del ciclo de aprendizaje, de acuerdo a los lineamientos del modelo educativo de la Escuela Nacional de Administración Pública, ello implica el uso de recursos y herramientas virtuales de fácil manejo para realizar un aprendizaje virtual interactivo entre participantes y docentes, favoreciendo el intercambio de opiniones y experiencias, así como el desarrollo de los contenidos propuestos.

El ciclo para la provisión del Componente “Curso de Gestión pública con enfoque de género” comprende las etapas de convocatoria, implementación y ejecución. Dicho curso puede ser ejecutado más de una vez al año, de acuerdo las coordinaciones con el MIMP, lo que ameritaría el nuevo inicio del ciclo. El Gráfico N° 1 muestra en detalle el desarrollo de las acciones ejecutadas en cada una de las etapas del ciclo para la provisión del componente.

2.1.2 Componente dos: Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del PDP

SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la capacitación en el sector público.

En esa línea, se monitorea el cumplimiento por parte de las entidades de los criterios, procedimientos y regulaciones que emite SERVIR sobre la materia, teniendo al Plan de Desarrollo de las Personas² que presentan las entidades como medio que genera información sobre las capacitaciones (nombres de las capacitaciones, materias, modalidades, nivel de evaluación, proveedores, número de beneficiarios, financiamiento, entre otros).

Asimismo, SERVIR, en el marco de sus competencias establecidas en el artículo 21.4³ del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, ha dispuesto⁴ que siete materias de capacitación, una de ellas GÉNERO, se consideren como materias transversales de capacitación; es decir, capacitaciones que se brinden a los servidores civiles de manera independiente al perfil profesional y al nivel de gobierno en el que se desempeñen, y que estas sean registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas de cada entidad.

Cabe señalar que las materias de capacitación transversales pueden ser ejecutadas en función de las posibilidades de las entidades; no obstante, los contenidos de capacitación que deben considerarse para cada materia fueron diseñadas y validadas por el ente rector respectivo. En

² Instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de los servidores civiles, según lo establecido en el artículo 135 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

³ “Sobre la base de la información de los diagnósticos institucionales, registros de las entidades, y otras fuentes disponibles, SERVIR deberá definir en ciclos de tres (3) años, las materias de capacitación priorizadas para el desarrollo del Servicio Civil a que se refiere el literal e) del artículo 14 y el literal b) del artículo 17 del presente reglamento”.

⁴ La iniciativa “Materias de capacitación transversales” se desarrolla en el marco de la Resolución Ministerial 129-2019-PCM, que da marco a la conformación del Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de las materias de capacitación transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil. Las acciones desarrolladas por este grupo fueron validadas a través de los documentos oficiales de las entidades que conforman el comité, los cuales se encuentran públicos en la web: <https://www.servir.gob.pe/materias-transversales-gdc/>.



PERÚ

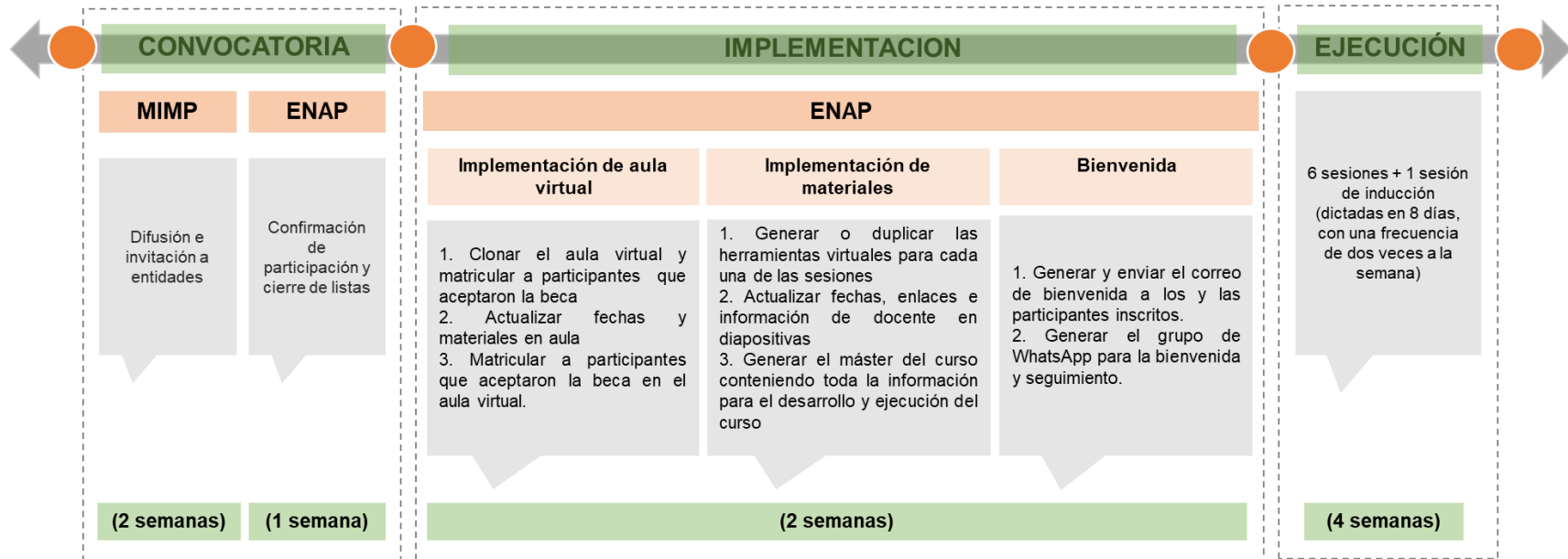
Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

el portal web <https://www.servir.gob.pe/materias-transversales-gdc/> se encuentra disponible los contenidos desarrollados para su uso por las entidades o centros de formación que oferten capacitaciones en alguna de las siete materias.

En el caso de la materia de género, estos contenidos son diseñados y validados por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, considerando el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género.

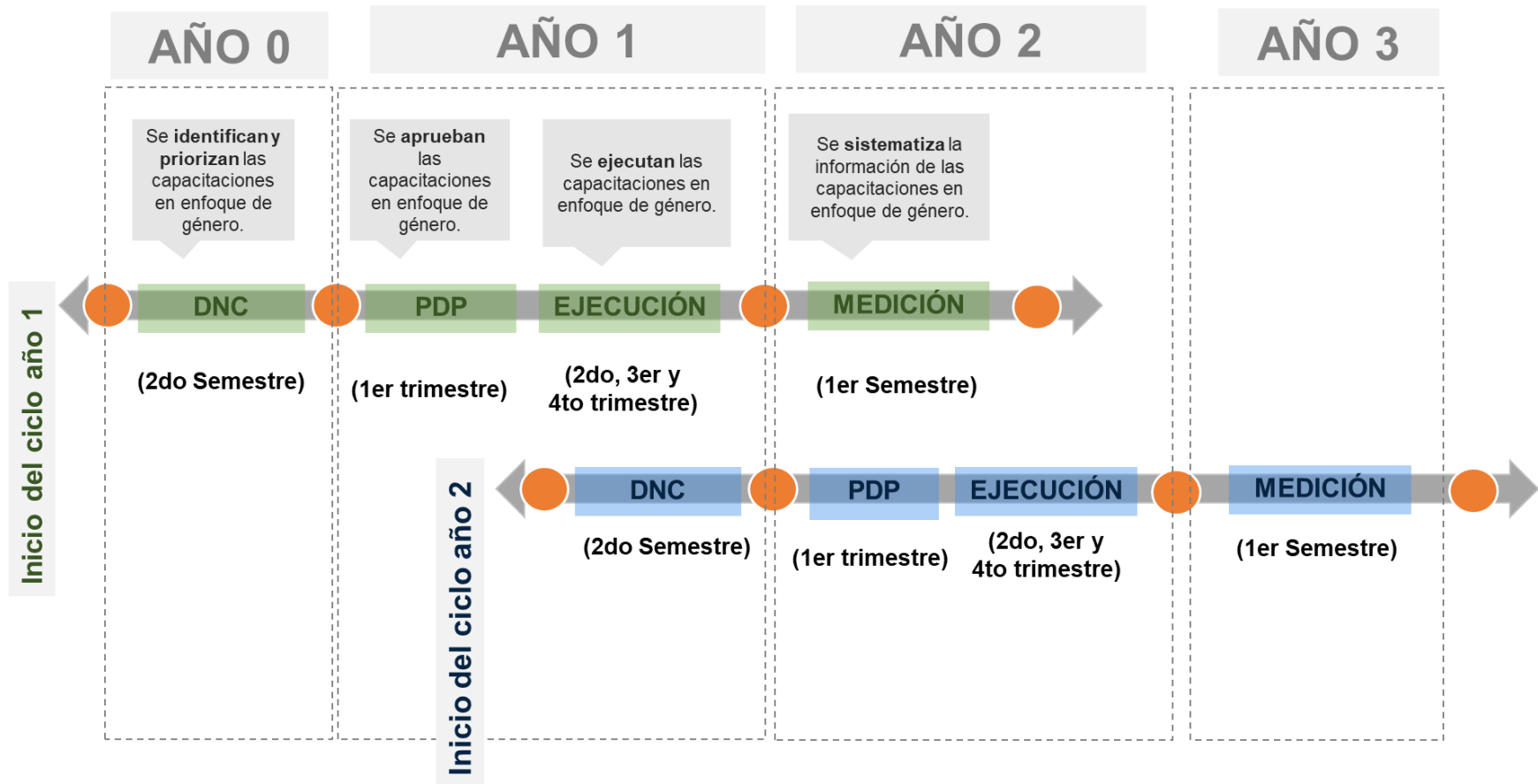
El ciclo del componente “Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas” inicia un año antes con la identificación y priorización de las capacitaciones. Luego de ello, se aprueba del PDP y se ejecutan las capacitaciones planificadas para el año en curso. Una vez culminado ello, al año siguiente se sistematiza la información y se mide los indicadores de ejecución. El Gráfico N° 1 muestra en detalle el desarrollo de las acciones ejecutadas en cada una de las etapas del ciclo para la provisión del componente.

Gráfico N° 1: Etapas para la provisión del componente “Curso de Gestión pública con enfoque de género”⁵

Fuente: ENAP-SERVIR

⁵ El Curso de Gestión pública con enfoque de género puede ser ejecutado más de una vez al año, de acuerdo a las gestiones que realice el MIMP y/o la ENAP. En cada nuevo curso se requiere efectuar las etapas indicadas en el gráfico.

Gráfico N° 2: Etapas para la provisión del componente “Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas”⁶



Fuente: GDCRSC-SERVIR

⁶ Las etapas se desarrollan en ciclos trianuales que se inician cada año.

2.2 Receptor/a del servicio

El público receptor del servicio, en ambas modalidades, son servidoras y servidores civiles de las entidades de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local).

Durante el 2020 el MIMP convocó para el “**Curso de Gestión pública con enfoque de género**”, a servidoras y servidores públicos de los mecanismos de igualdad de género de entidades de Lima y regiones (La Libertad, Piura, Ayacucho, Cajamarca, San Martín y Cusco). En modalidad virtual se abrieron 6 aulas destinadas a atender a 227 personas matriculadas; aprobaron 199 servidores y servidoras (141 mujeres y 58 hombres), que representan el 88%.

En las capacitaciones ejecutadas sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas, participaron servidoras y servidores de entidades de los tres niveles de gobierno, a través de las Oficinas de Recursos Humanos. Es así que, en los años 2019 y 2020, las entidades que presentaron planes fueron 374 y 242, respectivamente, siendo 36 entidades las que consideraron capacitaciones en temas de GÉNERO en el año 2019 y 101 en el año 2020. En ambos periodos las capacitaciones sobre GÉNERO llegaron a 229, las cuales se realizaron principalmente a través de cursos.

2.3 Actores

Tabla N° 1: Actores – Centro de Costo

Componente	ACTORES (Codificación estándar del SIAF)				
	Nivel de gobierno	Sector/entidad (Aplica solo en el caso de GN)	Pliego	Unidad Ejecutora	Centro de costo
Curso “Gestión pública con enfoque de género”	GN	Sector 001: Presidencia del Consejo Ministros	023-Autoridad Nacional del Servicio Civil	001-1314 Autoridad Nacional del Servicio Civil	07.05 - Escuela Nacional de Administración Pública
Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas	GN	Sector 001: Presidencia del Consejo Ministros	023-Autoridad Nacional del Servicio Civil	001-1314 Autoridad Nacional del Servicio Civil	07.04 - Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

Tabla N°2: Actores relevantes

Componente	ACTORES (Codificación estándar del SIAF)				
	Nivel de gobierno	Sector/entidad (Aplica solo en el caso de GN)	Pliego	Unidad Ejecutora	Centro de costo
Curso “Gestión pública con enfoque de género”	GN	Sector 039: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	039-Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	001-1087 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	1087-03.03: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

2.4 Roles e Interacciones

Tabla N°3: Roles e interacciones componente Curso de Gestión pública con enfoque de género

Actores	Rol e Interacción
Escuela Nacional de Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> Definir el enfoque metodológico y académico del curso en concordancia con la DGTEG del MIMP. Selección y actualización de contenidos del curso en coordinación con la DGTEG del MIMP. Validar la aplicación del enfoque metodológico y académico del curso. Revisión de los ajustes a realizar para mejorar el curso en coordinación con la DGTEG del MIMP. Gestionar el proyecto de diseño del curso. Implementación y evaluación del curso.
Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP	<ul style="list-style-type: none"> Definir, revisar y actualizarlos contenidos del curso en coordinación con la ENAP. Revisar y actualizar los contenidos y actividades de aprendizajes en coordinación con la ENAP Participar en el diseño del enfoque metodológico y académico del curso con la ENAP. Identificar y proponer docentes que cumplan con el perfil según requerimiento para el logro de competencias del curso. Planificar e implementar el proceso de convocatoria para participantes del curso anual, en los tres niveles de gobierno. Participar en el seguimiento y evaluación del desarrollo del curso con la ENAP.

Tabla N° 4: Roles e interacciones componente Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.

Actores	Rol e Interacción
Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> ● Establece lineamientos y metodologías para la gestión de proceso de capacitación en el sector público. ● Desarrolla herramientas que faciliten la implementación del proceso de capacitación. ● Brinda acompañamiento técnico en la implementación del proceso de capacitación a las Oficinas de Recursos Humanos - ORH de los tres niveles de gobierno que entregan el servicio. ● Custodia y sistematiza los PDP presentados por las entidades. ● Retroalimenta a las entidades para que fortalezcan la gestión del proceso de capacitación.

2.5 Actividades operativas

Tabla N° 5: Actividad operativa para el componente Curso de Gestión pública con enfoque de género

Actores	Roles	Actividad Operativa	U.M ²⁷
Gobierno Nacional: Sector 001 Presidencia del Consejo de Ministros Unidad ejecutora: 001-1314 Autoridad Nacional de Servicio Civil Pliego: 023 Autoridad Nacional del Servicio Civil Centro de costo: 07.05 Escuela Nacional de Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> ● Definir el enfoque metodológico y académico del curso. ● Selección y actualización de contenidos del curso ● Validar la aplicación del enfoque metodológico y académico del curso ● Gestionar el proyecto de diseño del curso. ● Implementación y evaluación del curso. 	AOI00131400012: Fortalecimiento de capacidades en temas de administración y gestión pública para servidores civiles.	Servidor/a capacitado

Tabla N° 6: Actividad operativa para el componente Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas

Actores	Roles	Actividad Operativa	U.M ²⁷
<p>Gobierno Nacional: Sector 001 Presidencia del Consejo de Ministros</p> <p>Unidad ejecutora: 001-1314 Autoridad Nacional de Servicio Civil</p> <p>Pliego: 023 Autoridad Nacional del Servicio Civil</p> <p>Centro de costo: 07.04 - Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece lineamientos y metodologías para la gestión de proceso de capacitación en el sector público. • Desarrolla herramientas que faciliten la implementación del proceso de capacitación. • Brinda acompañamiento técnico en la implementación del proceso de capacitación. • Custodia y sistematiza los PDP presentados por las entidades. • Retroalimenta a las entidades para que fortalezcan la gestión del proceso de capacitación. 	<p>AOI00131400046: Acompañamiento técnico a las entidades para la implementación de la Gestión del Rendimiento y/o Gestión de la Capacitación.</p>	Entidades que implementan la gestión de la capacitación.

2.6 Estándares de cumplimiento

Tabla N° 7: Estándares de cumplimiento

N°	Estándar de cumplimiento	Definición del estándar	Indicador	responsables
1.	Fiabilidad	El servicio garantiza que los/as servidores/as públicos/as que reciben el Curso de Gestión pública con enfoque de género alcanzan los logros de aprendizaje propuestos, evidenciado a través de la aprobación del curso.	Porcentaje de servidores/as públicos que aprueban el Curso de Gestión pública con enfoque de género.	ENAP ⁷
3	No aplica	No aplica	Porcentaje de entidades que ejecutaron capacitaciones sobre género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas	Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - SERVIR ⁸

⁷Estándares del componente: Curso de Gestión pública con enfoque de género.

⁸Estándares del componente: Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.



ANEXO N° 01

Fichas técnicas de los indicadores del Servicio de la PNIG 5.4.1: Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR	
Objetivo prioritario de la PNIG:	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
Lineamiento de la PNIG:	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.
Nombre del Servicio:	5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as
Nombre del Indicador:	Porcentaje de servidores/as públicos que aprueban el curso de gestión pública con enfoque de género.
Responsable de la medición del indicador:	Escuela Nacional de Administración Pública – SERVIR
Justificación:	El indicador busca medir la aprobación de las y los servidores/as públicos/as usuarios/as que culminan el curso de gestión pública con enfoque de género, de modo tal que se pueda verificar si, efectivamente, se apropiaron de los conocimientos brindados en dichos espacios.
Limitaciones del indicador:	
Método de cálculo:	$(A / B) * 100$ <p>donde:</p> <p>A = Número de servidores/as públicos que aprueban el curso de gestión pública con enfoque de género.</p> <p>B = Número de servidores/as públicos que culminan el curso de gestión pública con enfoque de género.</p> <p>Especificaciones técnicas:</p> <p>Para el numerador se consideran a las/os servidores que aprueban el curso de gestión pública con enfoque de género proveídos por la ENAP – SERVIR.</p> <p>La evaluación se realiza sobre los 3 módulos de aprendizaje que comprende el curso, a partir de 4 actividades de evaluación realizadas de manera grupal e individual, dos individuales y dos grupales.</p> <p>Asimismo, las/os servidoras/es serán evaluados siempre que hayan culminado el curso y tenga el 80% de asistencia al curso. El método de calificación es vigesimal, donde cada actividad de aprendizaje tiene un % del peso de la nota total: AE1 (30%) + AE3 (20%) + AE3 (10%) + AE4(40%)</p> <p>El curso se considera "aprobado" cuando el/la servidor/a obtiene una calificación de mayor o igual a 14 en una escala vigesimal.</p> <p>Para el denominador, se considera a las/os servidoras/es públicas/os participantes que culminan el curso de gestión pública con enfoque de género por SERVIR – ENAP.</p>



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

Sentido esperado del Indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio		Calidad (Fiabilidad)							
Fuente y bases de datos:	Fuente: ENAP-SERVIR Base de datos: Actas de situación académica de los participantes										
	Línea de base	Logros esperados									
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	80%	81%	82%	82%	83%	83%	84%	84%	85%	85%	86%



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR			
Objetivo prioritario de la PNIG:	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.		
Lineamiento de la PNIG:	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		
Nombre del Servicio:	5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as		
Nombre del Indicador:	Porcentaje de entidades que ejecutaron capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas		
Responsable de la medición del indicador:	Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - SERVIR		
Justificación:	El indicador busca medir la ejecución de capacitaciones vinculados a género, de modo tal que permite el seguimiento de las capacitaciones realizadas en la materia a nivel nacional, resultando idóneo para reflejar el aporte del servicio al cumplimiento de los logros de la PNIG.		
Limitaciones del indicador:			
Método de cálculo:	$(A / B) * 100$ donde: A = Número de entidades que ejecutaron capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas. B = Número de entidades que cuentan con un Plan de Desarrollo de las Personas.		
	Especificaciones técnicas Se considera que una entidad ejecuta capacitaciones sobre género en el Plan de Desarrollo de las Personas, cuando se verifica que el PDP cuente con capacitaciones cuya denominación contenga términos sobre género o vinculados a ello, por ejemplo: género, introducción al enfoque de género, igualdad de género, etc. Se considera que una entidad cuenta con un PDP, cuando se verifica en los registros de la GDCRSC la presentación del plan.		
Sentido esperado del Indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio	Cobertura
Supuestos	<ul style="list-style-type: none">Las entidades no necesariamente aprueben un PDP. En caso se apruebe, no necesariamente se remite a SERVIR.Las entidades que aprueben un PDP no necesariamente consideren capacitaciones en género.		
Fuente y bases de datos:	Fuente: SERVIR Base de datos:		



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

	<ul style="list-style-type: none">• Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que presentan las entidades a SERVIR.• Matrices de ejecución del PDP que presentan las entidades a SERVIR.										
	Línea de base	Logros esperados									
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	19%	20%	23%	28%	35%	43%	53%	65%	80%	98%	100%