



# Resolución Ministerial

N°035-2014-MC

Lima, 29 ENE. 2014

**VISTO**, el Memorando N° 040-2014-OGRH-SG/MC de fecha 23 de enero de 2014; y,

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29565 se creó el Ministerio de Cultura como organismo del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de derecho público, constituyendo un pliego presupuestal del Estado;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, conforme el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP;

Que, de acuerdo a la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", estableciendo los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuye a la mejora continua de la administración pública;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 354-2011-MC, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura;

Que, conforme a la Resolución Ministerial N°365-2011-MC; se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado correspondiente al período 2012-2016, estableciéndose en el referido Plan que un objetivo de la capacitación quinquenal es "...Incorporar la capacitación como derecho, exigencia y obligación de todas las personas en su relación institucional ...";

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual fuera presentado por la Oficina General de Recursos Humanos ante el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las



Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura, a través del documento del visto;

Con el visto del Secretario General, del Director General (e) de la Oficina General de Recursos Humanos, del Director de la Oficina de Planificación y Presupuesto, actualmente Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC; el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025; la Resolución Ministerial N° 354-2011-MC, que conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado y la Resolución Ministerial N° 365-2011-MC; que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal y Anualizado;

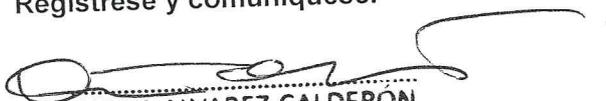
**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos, implemente los programas de capacitación comprendidos en el Plan de Desarrollo de Personas-PDP Anualizado 2014 del Ministerio de Cultura, así como realizar el seguimiento y evaluación de su ejecución verificando el cumplimiento de las metas establecidas, para lo cual reportará al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Ministerio de Cultura.

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional, publique la presente Resolución en el Portal Institucional del Ministerio de Cultura ([www.cultura.gob.pe](http://www.cultura.gob.pe)).

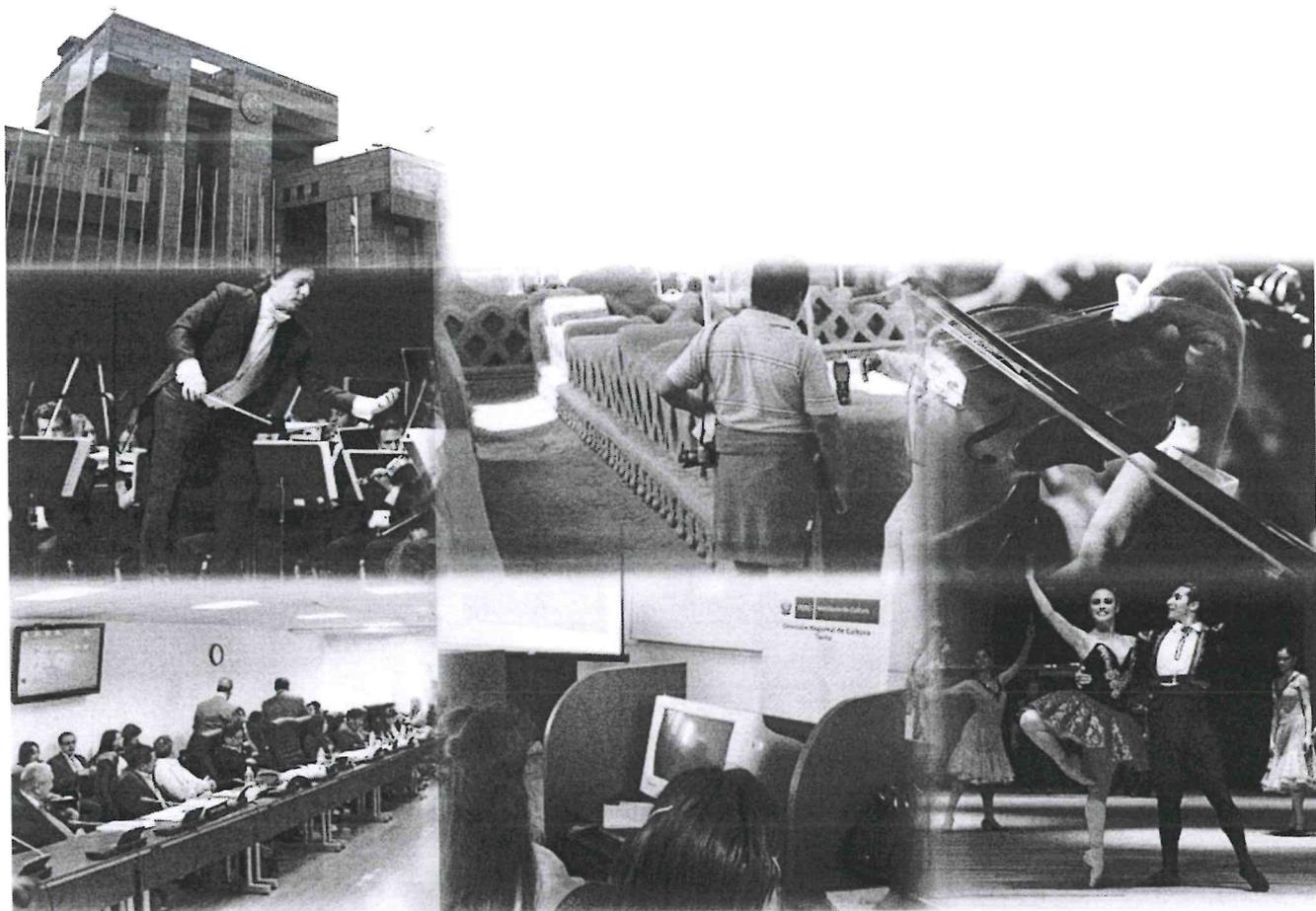
**Regístrese y comuníquese.**

  
**DIANA ALVAREZ-CALDERON**  
Ministra de Cultura



P. Meza O.





# **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DEL MINISTERIO DE CULTURA**

## **PDP Anualizado 2014**



PERÚ

Ministerio de Cultura

## Índice

I.	<u>PRESENTACIÓN</u> .....	3
II.	<u>MARCO NORMATIVO</u> .....	3
III.	<u>ALCANCE</u> .....	5
IV.	<u>CAPACITACION</u> .....	5
	4.1. Objetivo General .....	5
	4.2. Objetivos Específicos.....	5
	4.3. Políticas.....	6
	4.3. Niveles de Capacitación .....	7
V.	<u>EVALUACION</u> .....	7
	5.1. Evaluación Diagnóstica .....	7
	5.2. Evaluación de Capacitación.....	8
	5.3. Seguimiento.....	9
	5.4. Metas e Indicadores de Evaluación.....	10
VI.	<u>ACCIONES DE CAPACITACIÓN</u> .....	10
VII.	<u>FINANCIAMIENTO</u> .....	10
VIII.	<u>ANEXOS</u> .....	11





PERÚ

Ministerio de Cultura

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

### PDP ANUALIZADO 2014

### MINISTERIO DE CULTURA

#### I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura para el periodo 2014 tiene como objetivo establecer los lineamientos y pautas para el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de los servidores y servidoras del Ministerio de Cultura, con el fin de mejorar su desempeño, coadyuvando de esta manera a la eficiencia en los procedimientos administrativos y a la prestación de servicios a los usuarios que se acercan a la Entidad.

En este sentido, partiendo de la premisa que la cultura es un elemento integrador e inclusivo, se hace necesario que los servidores y servidoras del Ministerio de Cultura, cuenten con las competencias necesarias acortando y desapareciendo las brechas donde éstas estuvieran presentes.

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura para el periodo 2014, ha sido elaborado acorde con los instrumentos de gestión y planes institucionales vigentes y con los lineamientos establecidos por la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y sus modificatorias.

#### II. MARCO NORMATIVO

- ✓ Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- ✓ Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.





PERÚ

Ministerio de Cultura

- ✓ Ley N° 29244, Ley que establece la Implementación y el Funcionamiento del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano.
- ✓ Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- ✓ Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo N° 001-96-TR, que aprueba Reglamento Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad.
- ✓ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que aprueba el Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad – Decreto Supremo N° 003-97.
- ✓ Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, Aprueban el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” y sus modificatorias.
- ✓ Ley N° 29565, “Ley de creación del Ministerio de Cultura”.
- ✓ Resolución Ministerial N° 365-2011- MC “ Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado”
- ✓ Resolución Ministerial N° 440-2012-MC, “Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Cultura 2012-2016”.





PERÚ

Ministerio de Cultura

- ✓ Decreto Supremo N° 005-2013-MC. “Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura”.
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

### III. ALCANCE

El PDP 2014 es de aplicación a todos los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N°728 y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto por las normas de Capacitación y rendimiento para el sector público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

### IV. CAPACITACIÓN

#### 4.1. Objetivos de Capacitación

##### 4.1.1 Objetivo General

- ✓ Ampliar y actualizar los conocimientos de los trabajadores, a fin de aprovechar su aprendizaje en beneficio de la institución y fortalecer el desarrollo de las funciones que desempeñan los trabajadores, los cuales deberán estar alineados con los objetivos estratégicos de la institución y con el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Cultura.

##### 4.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Mejorar el desempeño del personal en el desarrollo y asunción de la Política Cultural del Estado como prioridad en sus actuaciones, logrando su compromiso con la organización y sus fines.
- ✓ Fortalecer las capacidades del personal, a efectos de un mayor desarrollo de las artes, la creación y el desarrollo artístico.





PERÚ

Ministerio de Cultura

- ✓ Potenciar la capacidad de desarrollar proyectos de gestión del patrimonio que integren los intereses de los distintos actores implicados: culturales, turísticos, económicos y sociales.
- ✓ Mejorar las capacidades del personal, con la finalidad de lograr los mejores estándares en materia de consulta previa, para el desarrollo integral de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuanos.
- ✓ Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a fin de potenciar internamente la institución en temas de Derecho Administrativo, Presupuesto, Planeamiento, Racionalización, Contabilidad, Tesorería, Recursos Humanos y Control Interno.
- ✓ Elevar el manejo de personal en la sistematización de información así como mejorar la gestión de la calidad en los servicios que se brindan
- ✓ Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
- ✓ Fomentar la identificación institucional como mecanismo que contribuya con los objetivos sectoriales e institucionales.

#### 4.2 Políticas

- ✓ Garantizar la calidad del servicio de capacitación, contando con profesionales expertos en los temas a capacitar, así como entidades públicas o privadas que brinden la certificación correspondiente.
- ✓ Fomentar la igualdad de oportunidades, capacitando de manera imparcial y con equidad.
- ✓ Desarrollar acciones complementarias de capacitación orientadas a la mejora continua de las competencias de los servidores públicos del Ministerio de Cultura.



6





PERÚ

Ministerio de Cultura

#### 4.3. Niveles de Capacitación

- ✓ Nivel 1.- Orientación: Tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Son actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan a un puesto de Trabajo.
- ✓ Nivel 2.- Preventivo y Correctivo: Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas previamente identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo.
- ✓ Nivel 3.- Desarrollo: Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en lo que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto.

Cabe señalar que el presente Plan de Desarrollo de Personas 2014, se concentrará en atender el Nivel 2, Preventivo y Correctivo; sin embargo, se considerará los recursos presupuestales requeridos para atender los niveles 1 y 3.

## V. EVALUACIÓN

### 5.1 Evaluación Diagnóstica

A fin de determinar las acciones de capacitación a desarrollar, se solicitó a todos los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Cultura dar a conocer sus necesidades de capacitación, mediante el Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación, en el cual se solicitó detallar el número de puestos de cada área, la capacitación requerida según las funciones que desempeña cada puesto, la posible institución que brinda la capacitación y la prioridad que tiene su ejecución para el área.





PERÚ

Ministerio de Cultura

Es en base a este último aspecto, que se ha seleccionado cuales son las necesidades de capacitación a programar para el Plan de Desarrollo de Personas 2014.

## 5.2 Evaluación de Capacitación

Se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación:

- ✓ **Evaluación de Reacción:** Esta modalidad permite medir el nivel de satisfacción de los participantes respecto a la capacitación que reciben; serán aplicadas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción servirá para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin de mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación. Para tal efecto, se aplicará la Encuesta de Satisfacción (Anexo N° 1)
- ✓ **Evaluación de Conocimientos:** Permite medir los conocimientos adquiridos, evaluando el grado en que los participantes asimilaron los conocimientos, nociones y habilidades impartidas al término de un curso de capacitación.
- ✓ **Evaluación de Aplicación:** Este tipo de evaluación permite conocer si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo, para tal efecto, el personal llenará una encuesta semestral sobre la forma en que la capacitación ha mejorado su labor diaria. Esta encuesta estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos.

Asimismo, el Jefe Inmediato del personal capacitado deberá informar de forma semestral, sobre el personal a su cargo que hubiera sido capacitado en dicho periodo de tiempo, el tipo de curso, taller o seminario, así como los beneficios obtenidos para el órgano o unidad orgánica, conforme a la Encuesta Semestral de Resultados de Capacitación (Anexo N° 2)





### 5.3 Seguimiento

5.3.1 Cuando el Ministerio de Cultura autorice la participación de su personal en cursos a ser desarrollados por terceros, externos al Ministerio de Cultura, la Oficina General de Recursos Humanos deberá tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Solicitar la presentación de la constancia de participación y/o certificado otorgado por la institución académica que incluya la calificación obtenida, recibo de pago, así como cualquier otro documento que acredite su asistencia y evaluación.
- ✓ Asegurar la réplica de la capacitación recibida, por lo menos, al personal del órgano al que pertenece el trabajador, la misma que será evaluada por sus propios compañeros de labores e incorporada dicha acción una vez culminada, a su legajo personal.

5.3.2 En el caso que el Ministerio de Cultura autorice la participación de su personal en cursos contemplados en el PDP 2014, la Oficina General de Recursos Humanos deberá:

- ✓ Verificar la asistencia a los cursos, seminarios y/o talleres dictados.
- ✓ Llevar un registro del personal de cada unidad orgánica que es capacitado, con datos que contengan: nombre del servidor a capacitar, denominación del curso y entidad que brindará la capacitación. Posteriormente, el personal deberá presentar a la Oficina General de Recursos Humanos el certificado o constancia de estudios con el número de horas lectivas y su evaluación. Asimismo, de ser necesario finalizada la capacitación, el asistente presentará un informe de los resultados obtenidos. Esta información será incorporada en cada legajo personal.





PERÚ

Ministerio de Cultura

#### 5.4. Metas e Indicadores de Evaluación

A fin de poder cuantificar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el presente Plan, se ha diseñado la Matriz de Metas e Indicadores (Anexo N° 3), que establece las metas para cada objetivo específico y la estrategia de medición para su cumplimiento.

### VI. ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se han definido diversas acciones de capacitación, las cuales han sido alineadas de acuerdo al nivel de capacitación y el público objetivo (Anexo N° 4)

### VII. FINANCIAMIENTO

El Costo Total Estimado del Plan de Desarrollo de Personas 2014 asciende a (S/175,956.00) el cual comprende la sumatoria de los cursos programados, es decir las capacitaciones de nivel orientativo y, preventivo y correctivo (S/.159,960.00) y las capacitaciones no programadas, cuyo desarrollo resulte de la ejecución necesaria, producto de la generación de nuevos conceptos, encargos, tendencias o normas que requieran actualización inmediata. El presupuesto asignado para este rubro será del 10% del Total de los cursos programados (S/15,996.00).

No obstante lo expuesto, podrá evaluarse también a través de las áreas competentes, la posibilidad de poder obtener donaciones, transferencias o convenios con organismos o entidades nacionales o extranjeras.

Excepcionalmente, la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR podrá atender solicitudes de financiamiento en la medida de su disponibilidad presupuestal de acuerdo a lo establecido en los artículos 14° y 17° del Decreto





PERÚ

Ministerio de Cultura

Legislativo N° 1025 y sólo en el caso de programas de formación profesional acreditados, certificados o reconocidos.

## VIII. ANEXOS

Anexo N° 1: Encuesta de Satisfacción

Anexo N° 2: Encuesta Semestral de Resultados de Capacitación

Anexo N° 3: Matriz de Metas e Indicadores de Evaluación

Anexo N° 4: Acciones de Capacitación





PERÚ

Ministerio de Cultura

Anexo N° 1: Encuesta de Satisfacción

<b>AREA:</b>	<b>CARGO:</b>
<b>EDAD:</b>	<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN:</b>
<b>SEXO:</b>	<b>REGIMEN LABORAL:</b>

Marque con un aspa (x), la respuesta que usted considere más viable.

N°	PREGUNTAS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Parcialmente Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Los expositores domina el tema impartido.					
2	El lenguaje empleado por los facilitadores fue claro, comprensible					
3	Saben llegar a los participantes con ejemplos, casos y mensajes claros.					
4	Los expositores estuvieron puntuales al inicio y término de las sesiones.					
5	Los expositores aclararon las preguntas de una manera clara y completa.					
6	Los expositores despiertan interés en conocer más sobre el tema.					
7	Los expositores propicia la participación activa de los asistentes.					
8	Tienen planeado y organizado sus materiales de apoyo para el Taller.					
9	Se cumplió los objetivos del programa.					
10	La información brindada es aplicable en la organización.					

¿En general usted se siente satisfecho con el Taller recibido? SI \_\_\_ NO \_\_\_

Recomendaciones:

---



---



---



---





PERÚ

Ministerio de Cultura

Anexo N° 2: Encuesta Semestral de Resultados de Capacitación

Tema de la Capacitación:					
Área:			Régimen Laboral:		
Apellidos y Nombres del servidor capacitado:			Cargo:		
A continuación marque con un X la opción que se ajuste mejor a su opinión en relación a la capacitación que ha recibido el citado trabajador					
BENEFICIOS	Muy Satisfecho	Parcialmente Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Insatisfecho
La capacitación recibida por el trabajador, ha repercutido en su desarrollo profesional.					
La capacitación recibida por el trabajador, ha repercutido en el cumplimiento de los objetivos del área.					
¿Qué acciones formativas ha desarrollado el servidor capacitado para transferir los conocimientos aprendidos a los demás servidores?					
Explique:					
¿De qué manera ha mejorado el área a raíz de la capacitación recibida por el servidor?					
Explique:					





PERÚ

Ministerio de Cultura

Anexo N° 3: Matriz de Metas e Indicadores de Evaluación

	INDICADOR	META	
1	Mejorar el desempeño del personal en el desarrollo y asunción de la Política Cultural del Estado como prioridad en sus actuaciones, logrando su compromiso con la organización y sus fines.	Número de personas capacitadas	Capacitar al menos 50 personas en temas orientados a mejorar la Gestión Pública y la Gestión Cultural.
		Porcentaje de personas satisfechas	100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción
		Porcentaje de personas aprobadas	80 % de personas aprobadas según evaluación de conocimientos
		Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	70% de personas que aplican conocimientos en sus áreas según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.
2	Fortalecer las capacidades del personal, a efectos de un mayor desarrollo de las artes, la creación y el desarrollo artístico.	Número de personas capacitadas	Capacitar al menos 10 personas en producciones audiovisuales, marketing cultural y tendencias culturales.
		Porcentaje de personas satisfechas	100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción
		Porcentaje de personas aprobadas	80 % de personas aprobadas según evaluación de conocimientos
		Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	70% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.





PERÚ

Ministerio de Cultura

3	Potenciar la capacidad de desarrollar proyectos de gestión del patrimonio que integren los intereses de los distintos actores implicados: culturales, turísticos, económicos y sociales.	<p>Número de personas capacitadas</p> <p>Porcentaje de personas satisfechas</p> <p>Porcentaje de personas aprobadas</p> <p>Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo</p>	<p>Capacitar al menos 10 personas en patrimonio histórico, gestión del patrimonio arqueológico y/o proyectos culturales.</p> <p>100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción.</p> <p>80 % de personas aprobadas según evaluación de conocimientos.</p> <p>70% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.</p>
4	Mejorar las capacidades del personal, con la finalidad de lograr los mejores estándares en materia de consulta popular, para el desarrollo integral de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuanos.	<p>Número de personas capacitadas</p> <p>Porcentaje de personas satisfechas</p> <p>Porcentaje de personas aprobadas</p> <p>Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo</p>	<p>Capacitar al menos 20 personas en temas vinculados a la interculturalidad, incluyendo la lengua quechua.</p> <p>100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción.</p> <p>80 % de personas aprobadas según evaluación de conocimientos</p> <p>70% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.</p>





PERÚ

Ministerio de Cultura

5	Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a fin de potenciar internamente a la institución en temas de derecho administrativo, presupuesto, planeamiento, racionalización, contabilidad, tesorería, recursos humanos y control interno.	<p>Número de personas capacitadas</p> <p>Porcentaje de personas satisfechas</p> <p>Porcentaje de personas aprobadas</p> <p>Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo</p>	<p>Capacitar al menos 50 personas en temas de relacionados a la gestión pública.</p> <p>100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción</p> <p>80 % de personas aprobadas según evaluación de conocimientos</p> <p>70% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.</p>
6	Eleva el manejo del personal en la sistematización de información, así como mejorar la gestión de la calidad de los servicios que se brinda.	<p>Número de personas capacitadas</p> <p>Porcentaje de personas satisfechas</p> <p>Porcentaje de personas aprobadas</p> <p>Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo</p>	<p>Capacitar al menos 50 personas en ofimática, gestión administrativa, archivo y atención al ciudadano.</p> <p>100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción</p> <p>95% de personas aprobadas en la evaluación de conocimientos</p> <p>80 % de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.</p>





PERÚ

Ministerio de Cultura

7	Desarrollar niveles de competencias que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.	Número de personas capacitadas	100 personas capacitadas en el desarrollo de competencias personales.
		Porcentaje de personas satisfechas	100% de personas satisfechas según evaluación de satisfacción
		Porcentaje de personas que mejoran su desempeño laboral - relaciones interpersonales.	70% de personas que mejoran el clima organizacional.
8	Fomentar la identificación institucional como mecanismo que contribuya con el logro de los objetivos sectoriales e institucionales	Número de personas capacitadas	500 personas capacitadas a nivel orientativo a través del Programa de Inducción.
		Porcentaje de personas satisfechas	90% de personas satisfechas según evaluación de satisfacción





PERÚ

Ministerio de Cultura

Anexo N° 4: Acciones de Capacitación

N°	NECESIDAD/ TEMATICA	NVIEL DE CAPACITACION	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
1	Programa de Inducción	ORIENTATIVO			S/. 1,000.00	* Fomentar la identificación institucional como mecanismo que contribuya con los objetivos sectoriales e institucionales.
2	Administración del Tiempo		20	S/. 300.00	S/. 6,000.00	* Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
3	Atención al Usuario		15	S/. 350.00	S/. 5,250.00	* Elevar el manejo de personal en la sistematización de información así como mejorar la gestión de la calidad en los servicios que se brindan.
4	Conservación, Gestión de Museos		22	S/. 700.00	S/. 15,400.00	*Potenciar la capacidad de desarrollar proyectos de gestión del patrimonio que integren los intereses de los distintos actores implicados: culturales, turísticos, económicos y sociales.
5	Quechua	PREVENTIVO CORRECTIVO	15	S/. 1,800.00	S/. 27,000.00	*Mejorar las capacidades del personal, con la finalidad de lograr los mejores estándares en materia de consulta previa, para el desarrollo integral de los pueblos andinos, amazónicos y afroperuanos.
6	Defensa Nacional y Gestión de Riesgos		300	(*)	S/. 600.00	* Mejorar el desempeño del personal en el desarrollo y asunción de la Política Cultural del Estado como prioridad en sus actuaciones, logrando su compromiso con la organización y sus fines.
7	Desarrollo de Competencias personales		300	S/. 100.00	S/. 30,000.00	* Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.





PERÚ

Ministerio de Cultura

Nº	NECESIDAD/ TEMATICA	NIVEL DE CAPACITACION	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
8	Enfoque de Género		500	(*)	S/. 600.00	* Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
9	Gestión de documentos y administración de archivos		20	S/. 150.00	S/. 3,000.00	* Elevar el manejo de personal en la sistematización de información así como mejorar la gestión de la calidad en los servicios que se brindan.
10	Administración y Gestión Pública		8	S/. 720.00	S/. 5,760.00	* Mejorar el desempeño del personal en el desarrollo y asunción de la Política Cultural del Estado como prioridad en sus actuaciones, logrando su compromiso con la organización y sus fines.
11	Gestión Pública Ética	PREVENTIVO CORRECTIVO	500	(*)	S/. 3,000.00	* Mejorar el desempeño del personal en el desarrollo y asunción de la Política Cultural del Estado como prioridad en sus actuaciones, logrando su compromiso con la organización y sus fines.
12	Integración y trabajo en equipo		158	S/. 100.00	S/. 15,800.00	* Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
13	Ofimática		45	S/. 350.00	S/. 15,750.00	* Elevar el manejo de personal en la sistematización de información así como mejorar la gestión de la calidad en los servicios que se brindan.





PERÚ

Ministerio de Cultura

N°	NECESIDAD/ TEMATICA	NVIEL DE CAPACITACION	CANTIDAD DE PARTICIPANTES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
14	Patrimonio Cultural y Gestión de proyectos		10	S/. 370.00	S/. 3,700.00	*Potenciar la capacidad de desarrollar proyectos de gestión del patrimonio que integren los intereses de los distintos actores implicados: culturales, turísticos, económicos y sociales.
15	Seguridad y Salud en el Trabajo		1000	(*)	S/. 600.00	*Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
16	Sistemas Informáticos del Estado (SIGA, SIAF)	PREVENTIVO CORRECTIVO	10	S/. 150.00	S/. 1,500.00	*Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a fin de potenciar internamente la institución en temas de Derecho Administrativo, Presupuesto, Planeamiento, Racionalización, Contabilidad, Tesorería, Recursos Humanos y Control Interno.
17	Aula Virtual				S/. 25,000.00	*Mejorar el desempeño del personal en el desarrollo y asunción de la Política Cultural del Estado como prioridad en sus actuaciones, logrando su compromiso con la organización y sus fines.

(\*) La capacitación no tiene un costo unitario, el costo es total.

TOTAL CAPACITACIONES PROGRAMADAS (NIVEL ORIENTATIVO/ PREVENTIVO Y CORRECTIVO)	S/. 159,960.00
TOTAL CAPACITACIONES NO PROGRAMADAS	S/. 15,996.00
TOTAL PDP- 2014	S/. 175,956.00

