



Resolución Ministerial

N°031-2015-MC

Lima, 30 ENE. 2015

VISTO, el Informe N° 35-2015-OGRH-SG/MC emitido Oficina General de Recursos Humanos de fecha 28 de enero de 2015, el Memorando N° 117-2015-OGPP-SG/MC emitido por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de fecha 30 de enero de 2015, y el Acta N° 002 de la reunión del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura de fecha 28 de enero de 2015, 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 pliego presupuestal del Estado;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que la finalidad del proceso de capacitación es la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, buscando fortalecer y mejorar sus capacidades para un buen desempeño; siendo una estrategia fundamental para el logro de los objetivos institucionales;

Que, el Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; elaborándose sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 01-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", mediante la cual se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP, el cual permite la implementación de desarrollo de estrategias 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 conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura;



D. Herrera J.

F. Terán

Que, el comité referido en el párrafo precedente, valida el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Ministerio de Cultura correspondiente al año 2015, presentado por la Oficina General de Recursos Humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Directiva N° 01-2011-SERVIR/GDCR;

Que, el Plan de Desarrollo de Personas –PDP Anualizado del Ministerio de Cultura correspondiente al año 2015 cuenta con la aprobación presupuestal, conforme lo señalado por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto a través del Memorando N° 117-2015-OGPP-SG/MC;

Que, en tal sentido, es necesario emitir el acto resolutivo correspondiente;

Con el visado de la Secretaría General, de la Oficina General de Recursos Humanos, de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura, el Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas –PDP Anualizado correspondiente al año 2015, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Remitir el Plan de Desarrollo de Personas –PDP Anualizado correspondiente al año 2015, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR , para los fines correspondientes.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial en el Portal Institucional del Ministerio de Cultura (www.cultura.gob.pe).

Regístrese y Comuníquese.


DIANA ALVAREZ-CALDERÓN
Ministra de Cultura



Remitente: SECRETARIA GENERAL
Asunto: PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Fecha: 26/01/15 Adjuntos:

c/o	Remitente	Destinatario	Documento	Acción	Fls	Fec. Envío	
1	SECRETARIA GENERAL	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	Memorandum - 63 - 2015 SG	10		26/01/15	
2	OGRH	Audy				26 ENE. 2015	
	OGRH	SG	INF				
	SG	OGAJ	Muy urgente.	5/6		28 ENE 2015	
	OGAJ	Dra Herrera		7/3		28 ENE. 2015	
	OGAJ	SG	Nota N° 048 - 2015 - OGAJ - SG/MC			30 ENE. 2015	

Ministerio de Cultura
Oficina de Atención al Ciudadano y
Gestión Documentaria

Observaciones:

02 FEB. 2015

RECIBIDO

Ministerio de Cultura
Oficina General de Recursos Humanos

26 ENE 2015

RECIBIDO

Hora: 3:30 PM Firma:

Acciones

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. CONOCIMIENTO Y FINES | 6. TOMAR ACCION |
| 2. COORDINAR | 7. PREPARAR RESPUESTA |
| 3. INFORMAR | 8. POR CORRESPONDER |
| 4. EMITIR OPINION | 9. ARCHIVAR |
| 5. REVISAR | 10. OTROS |

Remitente: OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL PARA PDP 2015

Fecha: 30/01/15 Adjuntos:

c/o	Remitente	Destinatario	Documento	Acción	Fls	Fec. Envío	Firma
1	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	Memorandum - 218 - 2015 OGRH	10		30/01/15	
	OGPP	OP	II	05/06		29 ENE 2015	
	OGPP	OGRH	Memorando N° 117-2015-OGPP-SG/MC			30 ENE 2015	
	OGRH	OGAT	Memorand° 00223-2015-OGRH-SG/FC			30 ENE. 2015	
	OGAT	SG		8		30 ENE 2015	
		Adjuntas a Resolución RM N° 031		9		30 ENE 2015	
Ministerio de Cultura Oficina de Presupuesto 30 ENE. 2015 RECIBIDO Hora: 08:56							

Observaciones: B: Pasa adjuntos al.

Acciones

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. CONOCIMIENTO Y FINES | 6. TOMAR ACCION |
| 2. COORDINAR | 7. PREPARAR RESPUESTA |
| 3. INFORMAR | <input checked="" type="checkbox"/> 8. POR CORRESPONDER |
| 4. EMITIR OPINION | 9. ARCHIVAR |
| 5. REVISAR | 10. OTROS |

Ministerio de Cultura
Oficina General de Recursos Humanos

30 ENE 2015

RECIBIDO

Hora: 10:00 Firma: _____

Los niveles de capacitación contribuyen a determinar las futuras acciones de capacitación sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas. Los niveles son:

- a) **Nivel 1 - Orientación:** tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Responde a las brechas 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 al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo. 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.



Una vez identificado el nivel, se deberán identificar las modalidades o acciones de capacitación adecuadas a las necesidades. Además, en caso de corresponder, se deberán contemplar acciones complementarias de capacitación.

5.3.2. Etapa de presentación

Una vez que el PDP Anualizado cuente con la aprobación presupuestal y haya sido aprobado conforme a lo establecido en la presente Directiva, será presentado a SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendario del año en el que se ejecutará.

El PDP anualizado una vez aprobado deberá ser remitido a SERVIR, a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe

5.3.3. Etapa de ejecución

La ejecución es la puesta en marcha del PDP Anualizado durante el año en que fue presentado a SERVIR, e implica específicamente la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación.



PERÚ

Ministerio de Cultura

Secretaría General

Oficina General de Asesoría Jurídica

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

NOTA N° 048 -2014-OGAJ-SG/MC

Para: EMMA LEON VELARDE AMEZAGA
Secretaria General

De: VILMA JACQUELINE CALDERON VIGO
Directora General
Oficina General de Asesoría Jurídica

Ministerio de Cultura
Secretaría General
30 ENE. 2015
RECIBIDO
Hora: 11:48 Firma: [Signature]

Referencia: Informe N° 035-2015-OGRH-SG/MC (Hoja de Ruta N° 290271)

Fecha: San Borja, 30 ENE. 2015

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual se remite el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas –PDP Anualizado del Ministerio de Cultura correspondiente al año 2015, remitido por el Comité de elaboración del PDP conformado mediante Resolución Ministerial N° 354-2011-MC.

Sobre el particular, teniendo en cuenta la normatividad vigente sobre la materia se remite proyecto de resolución ministerial mediante el cual se aprueba el citado documento. Debiendo precisarse que el PDP aprobado deberá presentarse a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-PDP en la fecha.

Atentamente,

Ministerio de Cultura
Oficina General de Asesoría Jurídica

JACQUELINE CALDERÓN VIGO
Directora General

Ministerio de Cultura
Secretaría General
30 ENE. 2015
RECIBIDO
Hora: 16:30 Firma: [Signature]



PERÚ

Ministerio de Cultura

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

MEMORANDO N° 223-2015-OGRH-SG/MC

A : JAQUELINE CALDERON VIGO
Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica

DE : OTTO CEBREROS TABORY
Director General de la Oficina General de Recursos Humanos

ASUNTO : Disponibilidad Presupuestal para PDP-2015

REF : Memorando N°117-2015-OGPP-SG/MC

FECHA : San Borja, 30 ENE. 2015

Es grato dirigirme a usted, para saludar cordialmente y a su vez remitir la opinión respecto a la disponibilidad presupuestal del Plan de Desarrollo de Personas 2015 emitida por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular quedo de usted,

Atentamente,

Ministerio de Cultura
Oficina General de Recursos Humanos

OTTO CEBREROS TABORY
Director General



Ministerio de Cultura
Oficina General de Asesoría Jurídica

30 ENE. 2015

RECIBIDO

Hora: 10:55 Firma: _____



PERÚ

Ministerio de Cultura

Secretaría General

Oficina General
de Planeamiento y
Presupuesto

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

MEMORANDO N° 117 -2015-OGPP-SG/MC

A : Señor
Otto Cebberos Tabory
Director General de la Oficina General de Recursos Humanos

ASUNTO : Opinión Presupuestal para Plan de Desarrollo de Personas 2015

REFERENCIA : Memorando N° 00218-2015-OGRH-SG/MC

FECHA : San Borja, 30 ENE 2015

Es grato dirigirme a usted, en el marco del documento de la referencia, según el cual solicita emitir opinión respecto a la disponibilidad presupuestal para las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas 2015.

Al respecto, la Oficina de Presupuesto de la Oficina General a mi cargo, da cuenta de la revisión al expediente con Hoja de Ruta N° 291686, en el cual se adjunta el Cuadro 1: Acciones de Capacitación Programadas y el Cuadro 2: Programación Presupuestal de las Acciones de Capacitación 2015, que precisan que el importe requerido asciende a S/. 183 777,00 (Ciento ochenta y tres mil setecientos setenta y siete y 00/100 nuevos soles).

Sobre el particular, debemos manifestar que de acuerdo al análisis del marco presupuestal de la Unidad Ejecutora 001 Ministerio de Cultura – Administración General, se han identificado recursos en la Genérica de Gasto 2.3 Bienes y Servicios, que pueden ser destinados a la atención del Plan de Desarrollo de Personas 2015, hasta por el importe señalado en el párrafo precedente, debiendo afectarse presupuestalmente a la meta de la Dirección o Unidad Orgánica que recibirá la capacitación programada y para el caso de las capacitaciones transversales este importe puede ser cargado a la meta de la Oficina General de Recursos Humanos.

En tal sentido, por lo expuesto, emitimos opinión presupuestal favorable para la implementación del Plan de Desarrollo de Personas 2015, hasta por la suma de S/. 183 777,00, debiendo precisar que el presente documento no convalida los actos administrativos que no se ciñan a la normatividad vigente

Atentamente,

Ministerio de Cultura
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

Fabrizio Jorge Terán Ludwick
Director General



PERÚ

Ministerio de Cultura

URGENTE

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

MEMORANDO N° 00212-2015-OGRH-SG/MC

A : FABRIZIO TERAN LUDWICK
Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

DE : OTTO CEBREROS TABORY
Director General de la Oficina General de Recursos Humanos

ASUNTO : Disponibilidad Presupuestal para PDP-2015

REF : Informe N° 035-2015-OGRH-SG/MC

FECHA : San Borja, 29 ENE. 2015

Es grato dirigirme a usted, para saludar cordialmente y a su vez solicitar se sirva emitir opinión respecto a la disponibilidad presupuestal, para las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas 2015.

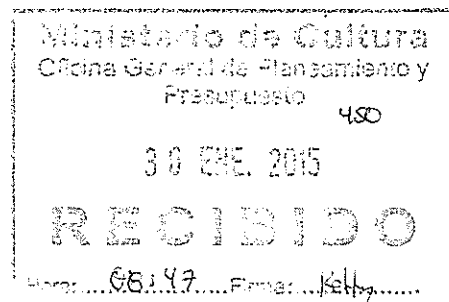
Para tal fin, se adjunta el cuadro 1 con las acciones de capacitación programadas y aprobadas por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2015, así como el cuadro 2, que señala la programación presupuestal y los clasificadores de gasto, para la ejecución de dicho Plan.

Sin otro particular quedo de usted,

Atentamente,

Ministerio de Cultura
Oficina General de Recursos Humanos

OTTO CEBREROS TABORY
Director General

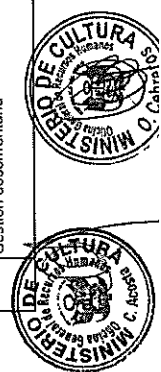


CUADRO 1: ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS

N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMÁTICA	TIPO DE CAPACITACION	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCION DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACION	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACION	NIVEL DE EVALUACION	INVERSION
1	Alta Dirección	Diseño y evaluación de políticas públicas	curso	5	Desarrollar capacidades para el diseño de la política pública del sector cultura.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 4,000.00
2	Alta Dirección Dirección General de Patrimonio Cultural Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble Dirección General de Industrias Culturales y Artes	Proyectos de inversión pública	curso	30	Fortalecer conocimientos en el marco normativo y metodológico del SNIP y técnicas necesarias para realizar una adecuada formulación y evaluación de proyectos.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Ministerio de Cultura- OGPP	aprendizaje	S/. 0.00
3	Dirección de Paisaje Cultural	Gestión e Interpretación de itinerarios y paisajes culturales	curso	8	Proponer y diseñar la política de identificación y gestión de paisajes culturales.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 10,500.00
4	Dirección General de Defensa del Patrimonio Cultural	Diseño, ejecución y monitoreo de procesos de participación ciudadana	curso	8	Desarrollar conocimientos en la ejecución de procesos participativos que involucren a la ciudadanía.	OE 1: Institucionalizar los derechos de los pueblos indígenas	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 6,520.00
5	Dirección General de Defensa del Patrimonio Cultural	Procedimiento administrativo sancionador	curso	3	Conocer los principios de la potestad sancionadora administrativa a fin de emitir resoluciones debidamente sustentadas.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,500.00
6	Dirección General de Derechos de los Pueblos Indígenas	Lenguas indígenas	curso	15	Capacitar en lenguas indígenas: quechua, aymara y/o asháninka.	OE 1: Institucionalizar los derechos de los pueblos indígenas	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 10,500.00
7	Dirección General de Derechos de los Pueblos Indígenas	Uso de herramientas básicas SIG	taller	10	Mejorar la capacidad de monitoreo y registro así como incrementar el número de registros georeferenciados.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 9,000.00
8	Dirección General de Industrias Culturales y Artes	Diseño y Formulación de Proyectos culturales	taller	20	Plantear una propuesta de proyecto de inversión pública para el fomento cultural	OE 4: Promover las industrias culturales y Artes Nacionales OE 5: Estimular la creación y difusión del arte y la cultura a la mayor cantidad de población.	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 11,400.00
9	Dirección General de Industrias Culturales y Artes	Manejo de sistema colaborativo de información y nuevas tecnologías	curso	6	Plantear propuestas y/o proyectos colaborativos que articulen el trabajo realizado con las DDCs		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 4,800.00



N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMÁTICA	TIPO DE CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	INVERSIÓN
10	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Museografía o Museología	curso	10	Profundizar conocimientos que permitan mejorar la gestión en materia de museos.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Ministerio de Cultura- Dirección General de Museos	aplicación	S/. 0.00
11	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	fotografía/iluminación	taller	20	Elaboración de Manual de fotografía digital para personal de museos del estado; además mejorar la calidad fotográfica de las piezas de exposición.		Ministerio de Cultura- Dirección General de Museos	aplicación	S/. 0.00
12	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Conservación Preventiva	taller	15	Detectar agentes de deterioro en caso apareceran en salas de exposiciones y depósitos.		Ministerio de Cultura- Dirección General de Museos	aprendizaje	S/. 0.00
13	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Diseño/Animación	curso	3	Diseñar y proponer proyectos museográficos con contenidos virtuales	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 2,100.00
14	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Pedagogía en Museos	taller	10	Proponer y elaborar programas o proyectos educativos en los museos.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 5,000.00
15	Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble	Gestión del Patrimonio Arqueológico	curso	10	Mejorar o incrementar estrategias de gestión de patrimonio arqueológico.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 7,000.00
16	Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble	AUTOCAD, ARC GIS	curso	10	Almacenar datos relacionados con los registros e inventarios arqueológicos existentes y mejorar la capacidad de lectura de planos		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 5,000.00
17	Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble	Inscripción de bienes culturales muebles	curso	16	Conocer mayor información para la evaluación de expedientes técnicos de delimitación y declaratoria de bienes culturales inmuebles		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 3,200.00
18	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Aseguramiento y Control de Calidad de Sistemas	curso	12	Optimizar las pruebas de calidad de los sistemas informáticos.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 6,000.00
19	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Business process managment	curso	6	Optimizar la automatización de los procesos, mediante la mejora de flujos.		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 3,000.00
20	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	ANDROID MOBILE ADVANCE . APPLICATION DEVELOPER	curso	6	Hacer uso de las nuevas tecnologías y estándares de desarrollo y pruebas de aplicativos móviles en android.	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 6,000.00	
21	Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión documental	calidad de atención al usuario en una entidad pública	curso	6	Brindar una óptima atención a los administrados	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 6,000.00



N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMA/TICA	TIPO DE CAPACITACION	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCION DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACION	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACION	NIVEL DE EVALUACION	INVERSION
22	Oficina de Defensa Nacional	Dirección estratégica para la Defensa y la Administración de la Crisis	curso	3	Adquirir conocimientos para la toma de decisiones en materia de seguridad, defensa y respuesta a la crisis	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,500.00
23	Oficina General de Administración	SIAF	curso	6	Mejorar las herramientas de aplicación del Sistema de Integración Administrativa Financiera	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 1,000.00
24	Oficina General de Asesoría Jurídica	Derecho Administrativo/ Derecho civil patrimonial	curso	13	Profundizar conocimientos en materia de derecho administrativo y derecho civil patrimonial	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 7,800.00
25	Oficina General de Asesoría Jurídica	Recursos Administrativos	curso	8	Mejorar el nivel de análisis legal		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 4,800.00
26	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Modernización de la Gestión y Políticas Públicas	curso	5	Mejorar los resultados en la aplicación del proceso de modernización de la gestión pública.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 3,750.00
27	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Prospectiva Estratégica	curso	3	Conocer y aplicar los conceptos, metodologías y herramientas adecuadas de prospectiva estratégica como herramienta de gestión.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,000.00
28	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	MS PROYECT	curso	4	Sistematizar la actualización de los cronogramas de ejecución de obra física y financiera		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,800.00
29	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Costos y Presupuestos	curso	4	Sistematizar la actualización de los presupuestos, valorizaciones y adicionales		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 1,000.00
30	Oficina General de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	curso	20	Mejorar el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura en base a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 12,000.00
31	Oficina General de Recursos Humanos	Procesos Administrativos Disciplinarios/ Legislación laboral	curso	10	Complementar y profundizar conocimientos sobre procedimientos administrativos disciplinarios para una mejor evaluación de los expedientes obrantes en la Oficina General.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 6,000.00
32		Presupuesto por resultados	curso	50	Mejorar la planificación y programación presupuestal de las actividades a desarrollar de acuerdo a sus competencias		Ministerio de Cultura-OGPPP	aplicación	S/. 0.00
33		Planificación estratégica	curso	50	Generar y planificar procesos en concordancia con las políticas de Estado y el Plan Estratégico Sectorial Multianual.		Ministerio de Cultura-OGPPP	aprendizaje	S/. 0.00



N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMATICA	TIPO DE CAPACITACION	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCION DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACION	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACION	NIVEL DE EVALUACION	INVERSION
34	Todas las Dependencias	Ley del Servicio Civil	charla	600	Conocer el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil así como los aspectos contemplados en el Reglamento General de la Ley.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 600,00
35		Gestión de Riesgos de Desastres/Seguridad y Defensa Nacional	curso/taller	300	Brindar información respecto a la prevención de riesgos de desastres y conocer los conceptos que comprenden los procesos de seguridad y defensa nacional.		Ministerio de Cultura- Oficina de Defensa Nacional	reacción	S/. 300,00
36		Seguridad y Salud en el Trabajo	curso/taller	600	Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 3022, Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		Proveedor de capacitación	reacción	S/. 4,000,00
37		Gestión Pública con Enfoque de Género	taller	30	Promover el enfoque de género en la gestión pública a fin de dar cumplimiento a las políticas de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 3,000,00
38		Ética en la Gestión Pública	curso	100	Brindar información en materia de ética, a fin de cumplir con los objetivos del Plan de Lucha Anticorrupción.		Proveedor de capacitación	reacción	S/. 2,000,00
39		Coaching Laboral	taller	600	Desarrollar competencias personales, que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.		Proveedor de capacitación	reacción	S/. 15,000,00

TOTAL GENERAL DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	S/. 167,070.00
TOTAL GENERAL DE CAPACITACIONES NO PROGRAMADAS	S/. 16,707.00
TOTAL PDP-2015	S/. 183,777.00



CUADRO 2 : PROGRAMACION PRESUPUESTAL DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2015

MES	MONTO DE ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS	CLASIFICADOR	MONTO DE ACCIONES DE CAPACITACION NO PROGRAMADAS	TOTAL
FEBRERO	S/. 9,300.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 10,818.82
MARZO	S/. 300.00	2.3.2.2 4 4	S/. 1,518.82	S/. 300.00
	S/. 11,500.00	2.3.2.7. 3 1		S/. 13,018.82
ABRIL	S/. 30,800.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 32,318.82
MAYO	S/. 13,000.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 14,518.82
JUNIO	S/. 14,700.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 16,218.82
JULIO	S/. 10,800.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 12,318.82
AGOSTO	S/. 30,920.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 32,438.82
SETIEMBRE	S/. 11,800.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 13,318.82
OCTUBRE	S/. 25,550.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 27,068.82
NOVIEMBRE	S/. 7,400.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 8,918.82
DICIEMBRE	S/. 1,000.00	2.3.2.7. 3 1	S/. 1,518.82	S/. 2,518.82
TOTAL	S/. 167,070.00		S/. 16,707.00	S/. 183,777.00

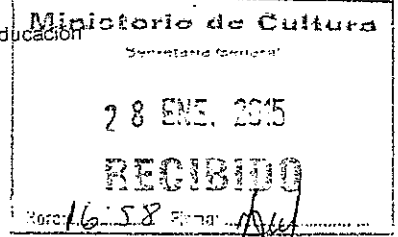




PERÚ

Ministerio de Cultura

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"



INFORME N° 35 -2015-OGRH-SG/MC

A : **EMMA LEON VELARDE AMEZAGA**
Secretaria General

DE : **OTTO CEBREROS TABORY**
Director General de la Oficina General de Recursos Humanos

ASUNTO : Plan de Desarrollo de Personas PDP-2015

REF. : Memorando N° 063-2015-SG/MC

FECHA : San Borja, 28 ENE. 2015

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez para presentar el Plan de Desarrollo de Personas- PDP 2015, cuyo sustento se detalla a continuación:

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Mediante documento de la referencia, su Despacho informa sobre el comunicado emitido por Servir respecto a la Presentación del PDP 2015, cuyo plazo de presentación es hasta el 30 de enero de 2015.
- 1.2 Sobre el particular, considerando que la Oficina General de Recursos Humanos elaboró el diagnóstico de necesidades de capacitación en base a la información presentada por todas las unidades orgánicas del Ministerio de Cultura, se programó la primera reunión de revisión y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas, a cargo del Comité responsable de su elaboración, el mismo que se llevó a cabo el día de hoy, 28 de enero de 2015 a las 9.30 a.m.
- 1.3 Entre los acuerdos señalados en el Acta de la citada reunión, se contemplo que la Oficina General de Recursos Humanos reformule los cursos programados de acuerdo a la evaluación realizada por el Comité.



II. ANALISIS:

- 2.1 De acuerdo al Artículo 11° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.
- 2.2 Conforme señala la Resolución Ministerial N° 440-2012-MC que aprueba el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Cultura 2012-2016, el objetivo estratégico 6, es el Fortalecimiento de la gestión Institucional, el cual a su vez indica como Objetivo Estratégico Específico N° 6.2 el diseñar e implementar herramientas de gestión del sector cultura, mediante acciones estratégicas como el Fortalecimiento de Capacidades.
- 2.3 Asimismo conforme al artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se señala que "la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del



PERÚ

Ministerio de Cultura

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales"

- 2.4 Del mismo modo, en su artículo 13° se establece que *"las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional"*.
- 2.5 En esa línea, 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 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.
- 2.6 Por otro lado, mediante Resolución Ministerial N° 354-2011-MC, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura.
- 2.7 Además, mediante Resolución Ministerial N°365-2011-MC; se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas 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"*
- 2.8 Finalmente, según el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-MC, la Oficina General de Recursos Humanos, es la encargada de formular, proponer e implementar el Plan de Capacitación Anual y Quinquenal del personal del Ministerio.
- 2.9 Conforme a la normativa citada en los párrafos precedentes y en base a los acuerdos obtenidos según el Acta N° 001 de la reunión del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura, se reformuló el PDP 2015, el mismo que contempla el desarrollo de 39 acciones de capacitación.

III. CONCLUSIONES:

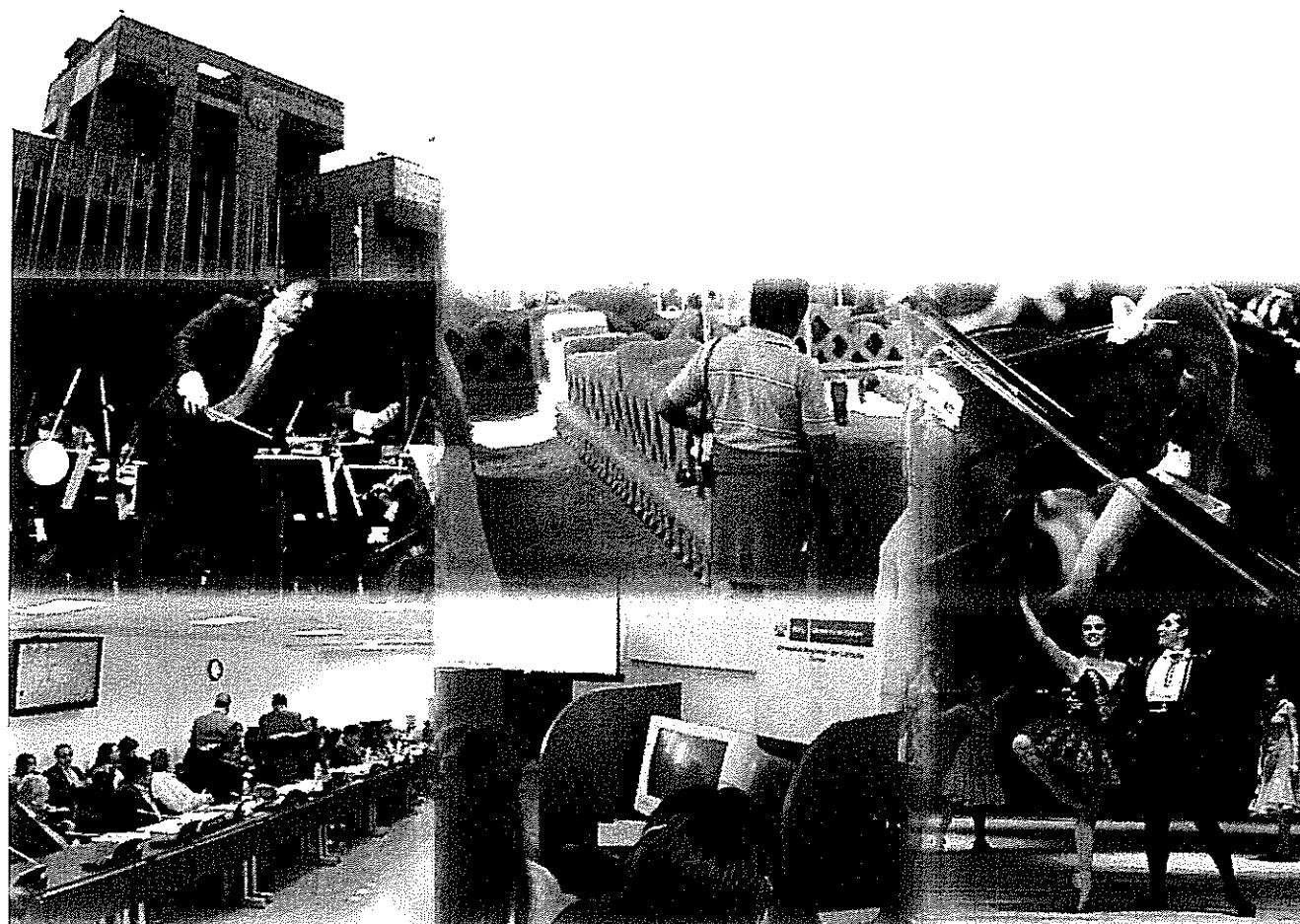
Por todo lo expuesto, se adjunta al presente, el Plan de Desarrollo de Personas-PDP 2015, cuyas acciones de capacitación han sido debidamente reformuladas conforme a los acuerdos del Acta N° 001 del Comité de Elaboración del PDP.

Sin otro particular quedo de usted,

Atentamente,

Ministerio de Cultura
Oficina General de Recursos Humanos


.....
OTTO CEBREROS TABORY
Director General



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

PDP 2015

C

C

INDICE

I.	PRESENTACIÓN.....	1
II.	MARCO NORMATIVO.....	1
III.	ALCANCE.....	3
IV.	CAPACITACIÓN.....	3
	4.1. Objetivos de Capacitación.....	3
	4.1.1 Objetivo General.....	3
	4.2.2 Objetivos Específicos.....	3
	4.2. Reglas de la Gestión de la Capacitación.....	4
	4.3. Niveles de Capacitación.....	5
	4.4. Tipos de Capacitación.....	5
	4.5 Compromisos asociados a la capacitación.....	6
V.	EVALUACIÓN.....	6
	5.1. Evaluación Diagnóstica.....	6
	5.2. Evaluación de Capacitación.....	7
	5.3. Seguimiento.....	8
	5.4. Metas e Indicadores de Evaluación.....	9
VI.	ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	9
VII.	FINANCIAMIENTO.....	9
VIII.	ANEXOS.....	10



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2015

MINISTERIO DE CULTURA

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Ministerio de Cultura para el periodo 2015 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 2015, 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.



- ✓ 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.
- ✓ 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".
- ✓ Decreto Supremo N° 005-2013-MC. "Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura".
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. " Reglamento General de la Ley del Servicio Civil"



III. ALCANCE

- ✓ El PDP 2015 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 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.

IV. CAPACITACIÓN

4.1. Objetivos de Capacitación

4.1.1 Objetivo General

- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores, a través de las acciones de capacitación programadas en el presente Plan, las mismas que contribuyen fortalecimiento de sus capacidades y al logro de los objetivos institucionales. Además, deberán estar alineadas con los objetivos estratégicos 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.
- ✓ 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. Reglas de la Gestión de la Capacitación

- ✓ Los recursos destinados a la capacitación están orientados a mejorar la productividad de las entidades públicas. La planificación de la capacitación se realiza a partir de las necesidades del Ministerio de Cultura.
- ✓ El acceso a la capacitación, se basa en criterios que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- ✓ Los resultados de la capacitación que reciben los servidores del Ministerio de Cultura y su aprovechamiento a favor de la institución deben ser medibles.
- ✓ El servidor que recibe una capacitación financiada por el Ministerio de Cultura, está obligado a permanecer, al menos el doble de tiempo que duro la capacitación. Dicha obligación no alcanza a funcionarios públicos, ni servidores de confianza. No obstante, si estos renuncian al término de la capacitación deben devolver el valor de la misma.

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 2015, se concentrará en atender el Nivel 2, Preventivo y Correctivo; sin embargo, se considerará los recursos presupuestales requeridos para atender el nivel 1.

4.4 Tipos de Capacitación

Formación laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico y que permitan el corto plazo, mejorar la calidad de de su trabajo y los servicios que prestan a la ciudadanía.

Están comprendidas en la formación laboral, la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

Formación profesional: Conlleva a la obtención principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por la Entidad.



Para efectos del presente Plan, sólo se atenderán las necesidades de capacitación de tipo formación laboral.

4.5 Compromisos asociados a la capacitación

Los servidores que se beneficien con las acciones de capacitación, deberán como mínimo:

- ✓ Comprometerse a permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación, o en su defecto el remanente según corresponda.
- ✓ Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la Oficina General de Recursos Humanos.
- ✓ Sujetarse a las penalidades establecidas en caso de incumplimiento.
- ✓ Cumplir con los requerimientos de evaluación de la capacitación que le sean solicitados.
- ✓ Transmitir los conocimientos adquiridos con los demás servidores del Ministerio de Cultura, en caso la Oficina General de Recursos Humanos, lo estime pertinente.

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.

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 las Personas al servicio del Estado 2015.



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/ Aprendizaje:** 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 acciones de capacitación contempladas en el PDP 2015, la Oficina General de Recursos Humanos deberá:

- ✓ Verificar la asistencia a los cursos, seminarios y/o talleres dictados.
- ✓ Gestionar la entrega de constancias de participación o certificados a los servidores capacitados.
- ✓ Llevar un registro interno de la capacitación recibida por cada servidor donde se consigne, como mínimo el nombre de la persona capacitada, el tipo de capacitación recibida, la materia, duración el proveedor y el costo. cada unidad orgánica que es capacitado, con datos que contengan: nombre del servidor a capacitar, denominación del curso y entidad que brindará la capacitación. Asimismo, de ser necesario finalizada la capacitación, el asistente presentará un informe de los resultados obtenidos. Esta información será incorporada en cada legajo personal.



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 2015 asciende a (S/183,777.00) el cual comprende la sumatoria de las acciones de capacitación programadas, es decir las capacitaciones de nivel orientativo y, preventivo y correctivo (S/. 167, 070.00) 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/,16, 707.00).

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 conforme a lo establecido en el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



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



Anexo N° 1: Encuesta de Satisfacción

Nombre de la capacitación:.....

Fecha: Hora:

Nombre del instructor/ proveedor:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

4 = Total acuerdo

3 = De acuerdo

2 = en desacuerdo

1 = Total desacuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuesta
1. Objetivos y contenidos del Programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso.	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso.	1 2 3 4
2. Materiales (sólo si recibió materiales)	c. Los materiales tiene buena presentación y organización.	1 2 3 4
	d. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso.	1 2 3 4
3. Recursos Visuales	e. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar mi aprendizaje en el curso.	1 2 3 4
4. Instructor	f. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles.	1 2 3 4
	g. El instructor generó un ambiente de participación.	1 2 3 4
	h. El instructor usó eficientemente el tiempo.	1 2 3 4
	i. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.	1 2 3 4
	j. El instructor evidenció dominio del tema.	1 2 3 4
5. Metodología	k. Me gustaría volver a trabajar con este instructor.	1 2 3 4
	l. El curso ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.	1 2 3 4
6. Duración	m. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
	n. La duración del curso fue apropiada.	1 2 3 4
7. Ambiente de Trabajo	o. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron mi aprendizaje.	1 2 3 4
	p. Los recesos sirvieron para que yo y otros participantes descansemos y socialicemos.	1 2 3 4
8. Intención de Aplicación	q. Pienso aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	r. Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en el curso, son aplicables a mi trabajo.	1 2 3 4
	s. El curso me ha generado algunas ideas que pienso poner en práctica en mi trabajo.	1 2 3 4
9. Autoeficacia	t. Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	u. Este curso ha aumentado mi seguridad en el tema.	1 2 3 4
	v. Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
10. Favorabilidad del entorno	w. Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	x. Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	y. Pienso que mi jefe / compañeros me pueden apoyar a aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	z. Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes.	1 2 3 4
11. Percepción Global	aa. El curso de capacitación satisfizo mis expectativas y necesidades.	1 2 3 4
	bb. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4

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 servidor, ha repercutido en su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La capacitación recibida por el servidor, ha repercutido en el cumplimiento de los objetivos del área.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>¿Qué acciones formativas ha desarrollado el servidor capacitado para transferir los conocimientos aprendidos a los demás servidores?</p> <p>Explique:</p>					
<p>¿De qué manera ha mejorado el área a raíz de la capacitación recibida por el servidor?</p> <p>Explique:</p>					



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

N°	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CAPACITACION	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 diseño y evaluación de políticas públicas o proyectos de inversión pública con implicancia 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 capacitadas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	20% 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 20 personas en la formulación de proyectos culturales.
		Porcentaje de personas satisfechas	100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción
		Porcentaje de personas aprobadas	100 % de personas aprobadas según evaluación de conocimientos
		Porcentaje de personas capacitadas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	20% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.



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.	Número de personas capacitadas	Capacitar al menos 10 personas en gestión del patrimonio arqueológico y/o proyectos 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 capacitadas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	20% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.
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.	Número de personas capacitadas	Capacitar al menos 15 personas en temas vinculados a la interculturalidad, incluyendo la lengua quechua.
		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.

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.	Número de personas capacitadas	Capacitar al menos 50 personas en temas de relacionados a la gestión pública.
		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 capacitadas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	20% de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.
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.	Número de personas capacitadas	Capacitar al menos 10 personas en gestión administrativa, tecnologías de la información y atención al ciudadano.
		Porcentaje de personas satisfechas	100% de personas satisfechas según encuesta de satisfacción
		Porcentaje de personas aprobadas	100% de personas aprobadas en la evaluación de conocimientos
		Porcentaje de personas que aplican los conocimientos aprendidos en sus puestos de trabajo	30 % de personas que aplican conocimientos según nivel de desempeño determinado por encuesta al jefe inmediato.



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	200 personas capacitadas a nivel orientativo a través del Programa de Inducción.
		Porcentaje de personas satisfechas	90% de personas satisfechas según evaluación de satisfacción



100

(

(

100

ANEXO N° 4 Matriz de Necesidades de Capacitación

N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMATICA	TIPO DE CAPACITACION	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCION DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACION	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACION	NIVEL DE EVALUACION	INVERSION
1	Alta Dirección	Diseño y evaluación de políticas públicas	curso	5	Desarrollar capacidades para el diseño de la política pública del sector cultura.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 4,000.00
2	Alta Dirección Dirección General de Patrimonio Cultural Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble Dirección General de Industrias Culturales y Artes	Proyectos de inversión pública	curso	30	Fortalecer conocimientos en el marco normativo y metodológico del SNIP y técnicas necesarias para realizar una adecuada formulación y evaluación de proyectos.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Ministerio de Cultura-OGPP	aprendizaje	S/. 0.00
3	Dirección de Paisaje Cultural	Gestión e Interpretación de itinerarios y paisajes culturales	curso	8	Proponer y diseñar la política de identificación y gestión de paisajes culturales.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 10,500.00
4	Dirección General de Defensa del Patrimonio Cultural	Diseño, ejecución y monitoreo de procesos de participación ciudadana	curso	8	Desarrollar conocimientos en la ejecución de procesos participativos que involucren a la ciudadanía.	OE 1: Institucionalizar los derechos de los pueblos indígenas	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 6,520.00
5	Dirección General de Defensa del Patrimonio Cultural	Procedimiento administrativo sancionador	curso	3	Conocer los principios de la polestar sancionadora administrativa a fin de emitir resoluciones debidamente sustentadas.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,500.00
6	Dirección General de Derechos de los Pueblos Indígenas	Lenguas indígenas	curso	15	Capacitar en lenguas indígenas: quechua, aymara y/o ashanika.	OE 1: Institucionalizar los derechos de los pueblos indígenas	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 10,500.00
7	Dirección General de Derechos de los Pueblos Indígenas	Uso de herramientas básicas SIG	taller	10	Mejorar la capacidad de monitoreo y registro así como incrementar el número de registros georeferenciados.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 9,000.00
8	Dirección General de Industrias Culturales y Artes	Diseño y Formulación de Proyectos culturales	taller	20	Plantear una propuesta de proyecto de inversión pública para el fomento cultural	OE 4: Promover las industrias culturales y Artes Nacionales OE 5: Estimular la creación y difusión del arte y la cultura a la mayor cantidad de población.	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 11,400.00
9	Dirección General de Industrias Culturales y Artes	Manejio de sistema colaborativo de información y nuevas tecnologías	curso	6	Plantear propuestas y/o proyectos colaborativos que articulen el trabajo realizado con las DDCs		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 4,800.00



N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMÁTICA	TIPO DE CAPACITACIÓN	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	INVERSIÓN
10	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Museografía o Museología	curso	10	Profundizar conocimientos que permitan mejorar la gestión en materia de museos.		Ministerio de Cultura- Dirección General de Museos	aplicación	S/. 0,00
11	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	fotografía/iluminación	taller	20	Elaboración de Manual de fotografía digital para personal de museos del estado; además mejorar la calidad fotográfica de las piezas de exposición.		Ministerio de Cultura- Dirección General de Museos	aplicación	S/. 0,00
12	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Conservación Preventiva	taller	15	Detectar agentes de deterioro en caso aparezcan en salas de exposiciones y depósitos.	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Ministerio de Cultura- Dirección General de Museos	aprendizaje	S/. 0,00
13	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Diseño/Animación	curso	3	Diseñar y proponer proyectos museográficos con contenidos virtuales		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 2,100,00
14	Dirección General de Museos sus Órganos de Línea y Museos	Pedagogía en Museos	taller	10	Proponer y elaborar programas o proyectos educativos en los museos.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 5,000,00
15	Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble	Gestión del Patrimonio Arqueológico	curso	10	Mejorar o incrementar estrategias de gestión de patrimonio arqueológico.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 7,000,00
16	Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble	AUTOCAD, ARC GIS	curso	12	Almacenar datos relacionados con los registros e inventarios arqueológicos existentes y mejorar la capacidad de lectura de planos	OE 3: Identificar, proteger, salvaguardar y promover el Patrimonio Cultural de la Nación. OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 5,900,00
17	Dirección General de Patrimonio Arqueológico Inmueble	Inscripción de bienes culturales muebles	curso	16	Conocer mayor información para la evaluación de expedientes técnicos de delimitación y declaratoria de bienes culturales inmuebles		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 3,200,00
18	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Aseguramiento y Control de Calidad de Sistemas	curso	12	Optimizar las pruebas de calidad de los sistemas informáticos.		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 6,000,00
19	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Business process management	curso	6	Optimizar la automatización de los procesos, mediante la mejora de flujos.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 3,000,00
20	Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	ANDROID MOBILE ADVANCE , APLICATION DEVELOPER	curso	6	Hacer uso de las nuevas tecnologías y estándares de desarrollo y pruebas de aplicativos móviles en android.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 6,000,00
21	Atención al Ciudadano y Asesoría Administrativa	calidad de atención al usuario en una entidad pública	curso	6	Brindar una óptima atención a los administrados	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 6,000,00



N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMÁTICA	TIPO DE CAPACITACION	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACION	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	INVERSION
22	Oficina de Defensa Nacional	Dirección estratégica para la Defensa y la Administración de la Crisis	curso	3	Adquirir conocimientos para la toma de decisiones en materia de seguridad, defensa y respuesta a la crisis	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 6,000.00
23	Oficina General de Administración	SIJAF	curso	6	Mejorar las herramientas de aplicación del Sistema de Integración Administrativa Financiera	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 1,000.00
24	Oficina General de Asesoría Jurídica	Derecho Administrativo/ Derecho civil patrimonial	curso	13	Profundizar conocimientos en materia de derecho administrativo y derecho civil patrimonial	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 7,800.00
25	Oficina General de Asesoría Jurídica	Recursos Administrativos	curso	8	Mejorar el nivel de análisis legal		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 4,800.00
26	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Modernización de la Gestión y Políticas Públicas	curso	5	Mejorar los resultados en la aplicación del proceso de modernización de la gestión pública.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 3,750.00
27	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Prospectiva Estratégica	curso	3	Conocer y aplicar los conceptos, metodologías y herramientas adecuadas de prospectiva estratégica como herramienta de gestión.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,000.00
28	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	MS PROYECT	curso	4	Sistematizar la actualización de los cronogramas de ejecución de obra física y financiera		Proveedor de capacitación	aplicación	S/. 1,800.00
29	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Costos y Presupuestos	curso	4	Sistematizar la actualización de los presupuestos, valoraciones y adicionales		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 1,000.00
30	Oficina General de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	curso	20	Mejorar el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura en base a lo establecido en la Ley del Servicio Civil	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 12,000.00
31	Oficina General de Recursos Humanos	Procesos Administrativos Disciplinarios/ Legislación laboral	curso	10	Complementar y profundizar conocimientos sobre procedimientos administrativos disciplinarios para una mejor evaluación de los expedientes obrantes en la Oficina General.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 6,000.00
32		Presupuesto por resultados	curso	50	Mejorar la planificación y programación presupuestal de las actividades a desarrollar de acuerdo a sus competencias		Ministerio de Cultura-OGPP	aplicación	S/. 0.00
33		Planificación estratégica	curso	50	Generar y planificar procesos en concordancia con las políticas de Estado y el Plan Estratégico Sectorial Multianual.		Ministerio de Cultura-OGPP	aprendizaje	S/. 0.00



N°	DEPENDENCIA, ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	TEMATICA	TIPO DE CAPACITACION	N° DE BENEFICIARIOS	DESCRIPCION DE LA NECESIDAD/ FUNDAMENTO DE LA CAPACITACION	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RESPONSABLE DE DICTAR LA CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	INVERSIÓN
34	Todas las Dependencias	Ley del Servicio Civil	charla	600	Conocer el proceso de tránsito a la Ley del Servicio Civil así como los aspectos contemplados en el Reglamento General de la Ley.	OE 6: Fortalecimiento de la Gestión Institucional	Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 600,00
35		Gestión de Riesgos de Desastres/Seguridad y Defensa Nacional	curso/taller	300	Brindar información respecto a la prevención de riesgos de desastres y conocer los conceptos que comprenden los procesos de seguridad y defensa nacional.		Ministerio de Cultura-Oficina de Defensa Nacional	reacción	S/. 300,00
36		Seguridad y Salud en el Trabajo	curso/taller	600	Dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 3022, implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		Proveedor de capacitación	reacción	S/. 4,000.00
37		Gestión Pública con Enfoque de Género	taller	30	Promover el enfoque de género en la gestión pública a fin de dar cumplimiento a las políticas de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		Proveedor de capacitación	aprendizaje	S/. 3,000.00
38		Ética en la Gestión Pública	curso	100	Brindar información en materia de ética, a fin de cumplir con los objetivos del Plan de Lucha Anticorrupción.		Proveedor de capacitación	reacción	S/. 2,000.00
39		Coaching Laboral	taller	600	Desarrollar competencias personales, que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.		Proveedor de capacitación	reacción	S/. 15,000.00

TOTAL GENERAL DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS	S/. 167,070.00
TOTAL GENERAL DE CAPACITACIONES NO PROGRAMADAS	S/. 16,707.00
TOTAL PDP-2015	S/. 183,777.00

