



Resolución Ministerial No. 365-2011-MC

Lima, 28 SET. 2011

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N° 29565 se creó el Ministerio de Cultura como organismo del Poder ejecutivo, con personería jurídica de derecho público;

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;

Que, por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los Artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de marzo de 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, resulta necesario dictar el acto administrativo mediante el cual se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Estando a lo visado por el Secretario General, el Director General de la Oficina General de Administración y el Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

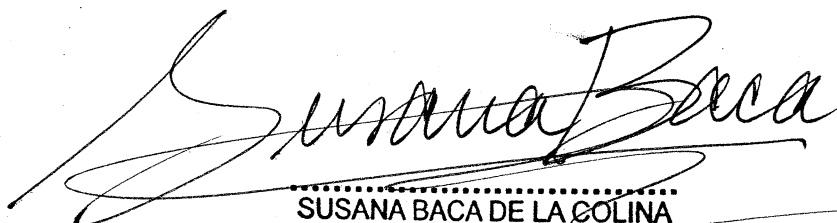
De conformidad con Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1025; el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE; la Ley N° 29565 - Ley de creación del Ministerio de Cultura; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2011-MC;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal y Anualizado, elaborado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Artículo 2°.- Notificar la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese



SUSANA BACA DE LA COLINA
Ministra de Cultura



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL
MINISTERIO DE CULTURA 2012- 2016

Presentación

El PDP Quinquenal del Ministerio de Cultura ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

Somos una Entidad Pública que busca contribuir al progreso y desarrollo nacional construyendo una ciudadanía intercultural, reconociendo la diversidad pluricultural de la Nación, fomentando las artes y el desarrollo de las industrias culturales además de investigar, registrar, proteger, conservar, promover y salvaguardar nuestro legado cultural material e inmaterial.

1.2. Visión

El Ministerio de Cultura, ha fortalecido, revalorado y consolidado las relaciones interculturales entre los peruanos, promoviendo la ciudadanía intercultural y la integración social así como protegiendo y salvaguardando el Patrimonio Cultural de la Nación.

1.3. Objetivos Estratégicos

- Garantizar los derechos ciudadanos de todos los peruanos, particularmente de los pueblos indígenas y afroperuano para generar condiciones de progreso, bienestar y equidad social.
- Construir una ciudadanía intercultural con inclusión social, fundamentada en el diálogo y el respeto.
- Proteger y salvaguardar el Patrimonio Cultural de la Nación, material e inmaterial, y promoviendo su reconocimiento, valorización y apropiación social.
- Promover las industrias culturales y fomentar las artes para mejorar el acceso de la ciudadanía a la cultura.
- Impulsar y consolidar el fortalecimiento del sector cultura como eje para el desarrollo nacional.



2. Competencias Necesarias

Para el logro de los objetivos estratégicos, el Ministerio de Cultura debe contar con el personal calificado siendo necesaria desarrollar las siguientes competencias:

- Compromiso Organizacional
- Calidad en el Trabajo
- Responsabilidad
- Pensamiento Analítico
- Transparencia

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos

- Institucionalizar y sistematizar las actividades de capacitación.
- Brindar sostenibilidad de la capacitación garantizando una solidez tecnológica y financiera.
- Fortalecer el modelo de desarrollo continuo e integral de los trabajadores.
- Incorporar la capacitación como derecho, exigencia y obligación de todas las personas en su relación institucional.

3.2. Estrategias

- Otorgamiento progresivo de becas de estudio para los trabajadores a través de la suscripción de Convenios con otras entidades gubernamentales y educativas, para el mejoramiento continuo de sus funciones.
- Planificación de cursos y talleres de perfeccionamiento para los trabajadores del Ministerio de Cultura, en temas relacionados al Patrimonio Cultural de la Nación, material e inmaterial.
- Planificación y Desarrollo de un Diplomado en Patrimonio Cultural para los trabajadores de Cultura con respaldo educativo de las Universidades con las que se establezca convenios institucionales.
- Planificación y desarrollo de la capacitación a los trabajadores del Ministerio de Cultura en base a valores éticos y propios del funcionario público, con el propósito de interiorizar estos valores como principios de todo trabajador del Ministerio de Cultura.
- Promover la firma de Convenios con Universidades para desarrollar un programa de "Profesionalización por Experiencia Certificada" donde el personal de niveles técnicos puedan seguir carreras o especialidades conducentes a obtener un título profesional.

3.3. Datos de la población de la entidad

El Ministerio de Cultura al mes de de setiembre del presente año cuenta con 1,413 colaboradores contratados bajo las modalidades siguientes:

- | | |
|--|------------------|
| • Personal del régimen laboral 276 | 350 trabajadores |
| • Personal del régimen laboral 728 | 69 trabajadores |
| • Personal de contrato administrativo de servicios | 994 trabajadores |

3.4 Evaluación

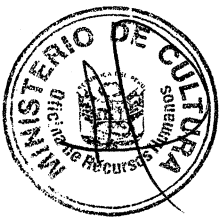
Para el seguimiento y cumplimiento de los resultados del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación en base a las acciones previstas en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, como el desarrollo de evaluaciones de desempeño y seguimiento posterior de las capacitaciones impartidas a los colaboradores.

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1. Metas e indicadores

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las diferentes oficinas del Ministerio de Cultura que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/o objetivos propios de la unidad orgánica.

Indicador: Número de personas capacitadas por oficina y unidades funcionales.



- Reducir las brechas de competencias de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación de desempeño que se desarrolle.

Indicador: Número de personas evaluadas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

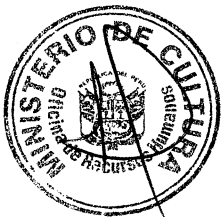
- Lograr una gestión de alta calidad que asegure el cumplimiento de los fines institucionales.

Indicador: Porcentaje de horas de capacitación que se le brinde al personal del Ministerio de Cultura.

4.2. Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Evaluación de conocimientos: Si los trabajadores aprendieron los obtenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Si los trabajadores están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO AÑO 2012 DEL MINISTERIO DE CULTURA

Presentación

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del Ministerio de Cultura ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

1. Aspectos generales

1.1. Objetivos de capacitación

- Contribuir a elevar las competencias del personal en sus diferentes niveles.
- Desarrollar los conocimientos y habilidades, fortaleciendo la comunicación e información, utilizando metodologías e instrumentos técnicos y pedagógicos apropiados a nuestra realidad.
- Desarrollar las competencias de trabajo en equipo, mejoramiento continuo, compromiso organizacional y calidad en el trabajo.

2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

En el año 2012 se implementará tres procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación:

- Análisis estratégico del Ministerio de Cultura, en base a los objetivos estratégicos y operacionales del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI).
- Evaluación de desempeño, en base a las funciones, conocimientos y competencias que requiere el puesto de trabajo asignado.
- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el cual estará reflejado en las encuestas de necesidades de capacitación de cada unidad orgánica.

2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

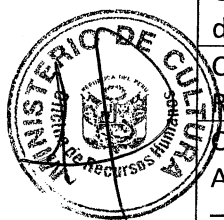
- Evaluación de conocimientos: Si los trabajadores aprendieron los obtenidos de las actividades de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Si los trabajadores están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

3. Capacitación

Los objetivos de capacitación propuestos, se han definido en base a las siguientes acciones de capacitación, basado en el diagnóstico de necesidades de capacitación del año 2011:



Acciones de Capacitación	Objetivos	Participantes
Cursos de Nivel General		
Ofimática	Mejoramiento de los conocimientos y habilidades	Todos los trabajadores
Curso sobre Gestión Cultural	Desarrollo de las competencias y conocimientos en los distintos niveles	Todos los colaboradores
Derecho Administrativo	Desarrollo de conocimientos	Funcionarios y profesionales
Taller de Ética en la Administración Pública	Desarrollo de valores institucionales	Todos los colaboradores
Cursos de Especialización		
Curso de Sistema Administrativo en el Sector Público	Mejoramiento de los conocimientos para el desarrollo de los objetivos operacionales de las Unidades Orgánicas	Colaboradores de los Órganos de Apoyo
Curso de Gestión de Proyectos		Colaboradores de los Órganos de Línea y de Apoyo
Curso de Comunicación e Imagen Institucional		Colaboradores de las Oficina Comunicación e Imagen
Curso de Administración de Archivos		Personal Técnico (Secretarías) de las diferentes unidades orgánicas.
Curso de Presupuesto por Resultados		Todos los colaboradores de las diferentes unidades orgánicas.
Curso de Normas de Auditoría Gubernamental – NAGU		Personal del Órgano de Control Institucional
Curso de Administración y Gestión de las Bibliotecas en Museos		Personal de la Dirección de Museos y Inmuebles
Curso de Herramientas de Planificación Territorial		Personal de la Dirección de Arqueología
Cursos de Conservación Preventiva, Arquitectura en Barro y Pintura Mural		Personal de la Dirección de Museos y Inmuebles
Curso de Museografía		Personal de la Dirección de Museos y Inmuebles
Curso de Gestión Estratégica de Organizaciones Culturales		Personal de la Dirección de Industrias Culturales



Cursos Desarrollo Humano		
Taller de Compromiso Organizacional	Desarrollo de las competencias y habilidades personal del	Todos los colaboradores del Ministerio
Taller de trabajo en equipo		Todos los colaboradores del Ministerio
Taller de equipos de Alto Impacto		Todos los colaboradores del Ministerio
Taller de Comunicación Efectiva		Todos los colaboradores del Ministerio
Taller de Liderazgo y Coaching		Funcionarios del Ministerio de Cultura

