



San Borja, 31 de Marzo del 2025

RESOLUCION DE SECRETARIA GENERAL N° 000124-2025-SG/MC

VISTOS: Los Informes N° 000122-2025-OGRH-SG/MC y N° 000137-2025-OGRH-SG/MC de la Oficina General de Recursos Humanos; los Memorandos N° 000580-2025-OGPP-SG/MC y N° 000581-2025-OGPP-SG/MC de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 000406-2025-OGAJ-SG/MC de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, que se elabora 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 de los servidores civiles;

Que, conforme con el numeral 6.4 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas, la de Planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; la misma que a su vez, comprende cuatro fases, siendo la última de ellas la elaboración del PDP;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la precitada Directiva, señala que la validación del PDP está a cargo del Comité de Planificación de la Capacitación; y, el numeral 6.4.1.4 precisa que el PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, con la Resolución de Secretaría General N° 000002-2024-SG/MC, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Cultura, el mismo que mediante Acta de fecha 17 de febrero de 2025, valida el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Cultura 2025 – PDP 2025, elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos, de conformidad con los lineamientos establecidos por la normativa vigente;

Que, mediante el Informe N° 000122-2025-OGRH-SG/MC, complementado con el Informe N° 000137-2025-OGRH-SG/MC, la Oficina General de Recursos Humanos

emite una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Ministerio de Cultura, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://tramitedocumentario.cultura.gob.pe:8181/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: **MHS6S08**



Firmado digitalmente por SALAS CHACON Carla Magaly FAU 20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.03.2025 18:03:17 -05:00



Firmado digitalmente por BALDOCEDA SANCHEZ Veronica Consuelo FAU 20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.03.2025 17:56:52 -05:00



Firmado digitalmente por ESPINOZA SALVATIERRA Jerry FAU 20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 31.03.2025 17:51:35 -05:00



remite la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Cultura 2025 – PDP 2025, para su aprobación;

Que, a través de los Memorandos N° 000580-2025-OGPP-SG/M y N° 000581-2025-OGPP-SG/MC, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite los Informes N° 000146-2025-OP-OGPP-SG/MC y N° 000037-2025-OPL-OGPP-SG/MC elaborados por la Oficina de Presupuesto y la Oficina de Planeamiento, respectivamente, donde se emite opinión favorable sobre la mencionada propuesta de PDP 2025, en el marco de sus competencias;

Que, con el Informe N° 000406-2025-OGAJ-SG/MC, la Oficina General de Asesoría Jurídica señala que resulta legalmente viable la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Cultura 2025 - PDP-2025;

Que, por su parte, el numeral 5.2.7 de la referida Directiva, establece que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; asimismo, indica que el titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, el artículo 13 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2013-MC, establece que el Secretario General constituye la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Con los vistos de la Oficina General de Recursos Humanos, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 29565, Ley de creación del Ministerio de Cultura y su modificatoria; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y modificatorias; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 005-2013-MC, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura; y, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Cultura 2025 – PDP 2025, el mismo que en calidad de anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Remitir copia de la presente resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente
JHON ROBERTH ZAPATA RAMOS
SECRETARÍA GENERAL



PERÚ

Ministerio de Cultura

Gestionamos
para trascender!

Oficina General de Recursos Humanos



Plan de Desarrollo de las Personas

2025

Sede Central: Av. Javier Prado Este
2465 - San Borja - Lima - Lima - Perú
<https://www.gob.pe/cultura>



Firmado digitalmente por CHANG
BELTRAN Fiorella Judith FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 17.03.2025 08:55:58 -05:00



Firmado digitalmente por CHAVEZ
ZAVALA Yusmalie Samei FAU
20537630222 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 17.03.2025 09:02:48 -05:00

ÍNDICE

Contenido del Plan

Introducción	01
Marco Normativo	02
Justificación	03
Alcance	04
Objetivos	05
Diagnóstico	06
Marco Estratégico	07
Seguimiento y Evaluación	08
Matriz del PDP	11

INTRODUCCIÓN

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de dirigir, proponer y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de recursos humanos para el Ministerio de Cultura, en concordancia con los objetivos estratégicos Institucionales.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada; “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, establece que la Gestión de los Recursos Humanos está conformada por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Gestión del Desarrollo y Capacitación, en el cual se encuentra el proceso de Capacitación.

Asimismo, la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, mediante Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE, desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, el cual es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado peruano.

En ese contexto, la Oficina General de Recursos Humanos ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al periodo 2025, en atención a las necesidades identificadas por las diferentes dependencias del Ministerio, el cual contempla actividades planteadas por los distintos órganos y/o unidades orgánicas, orientadas a cerrar las brechas de capacitación detectadas en los servidores y contribuir al logro de los objetivos institucionales.



MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú y sus modificatorias.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- Ley N° 28716 - Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, así como la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueban las Normas de Control Interno para propiciar el fortalecimiento de los Sistemas de Control Interno y mejorar la gestión pública.
- Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública,
- Decreto Supremo N° 005-2013-MC, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Cultura.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N° 003-2023-PCM /SIP.
- Resolución de Secretaría de Integridad Pública N°002-2021-PCM/SIP, que aprueba la Directiva N°002-2021-PCM/SIP, Lineamientos para fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000029-2024-SERVIR-PE que formaliza acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.

JUSTIFICACIÓN

El proceso de capacitación en recursos humanos es un conjunto de actividades que buscan mejorar las habilidades y conocimientos de los servidores. Esto se hace para que los servidores puedan desempeñar sus funciones de manera más eficiente y efectiva.

¿QUÉ BUSCAMOS?

El Plan de Desarrollo de las Personas busca el crecimiento y fortalecimiento del capital humano dentro de la entidad a través un plan de capacitación que favorezca su desarrollo profesional y personal ofreciendo oportunidades de aprendizaje, alineando las metas personales con los objetivos organizacionales, lo cual permite que la entidad ajuste las capacidades de su fuerza laboral a los cambios internos, como nuevas tecnologías, metodologías o estructuras, asegurando así que los servidores estén preparados para enfrentar los nuevos retos.

Asimismo, la implementación del PDP, permitirá al Ministerio de Cultura fortalecer su estructura organizacional y mejorar su capacidad de respuesta ante los retos contemporáneos. De esta forma, se garantiza una institución más competente, eficiente y alineada con las necesidades y expectativas de la sociedad peruana.

ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del Ministerio de Cultura alcanza a los servidores activos de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057-CAS.

Además, a partir de este año se incluyen cuatro unidades ejecutoras: Unidad Ejecutora 002 - MC Cusco, Unidad Ejecutora 007 - Marcahuamachuco, Unidad Ejecutora 008 - Proyectos Especiales y Unidad Ejecutora 009 - La Libertad, haciendo un total de 1511 beneficiarios de capacitación según lo programado en el presente plan.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Desarrollo de las Personas es potenciar el crecimiento profesional y personal de los servidores a través de la identificación de sus fortalezas, necesidades de mejora y el diseño de acciones y programas de capacitación, a fin de mejorar su desempeño y competencias, alineando el desarrollo de los servidores con los objetivos estratégicos de la entidad, promoviendo un ambiente de trabajo en el que los servidores puedan evolucionar, alcanzar su máximo potencial y contribuir al logro de los objetivos institucionales de manera más eficaz y eficiente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1

Fortalecer Competencias y Habilidades

Identificar las competencias claves que los servidores necesitan para desempeñar sus roles de manera más efectiva y ofrecer programas de formación para su desarrollo

2

Mejorar el Rendimiento Laboral

Permitir a los servidores identificar sus áreas de desarrollo y proporcionarles la capacitación necesaria para optimizar su desempeño.

INDICADORES

Subsistema de OGRH	Proceso	Objetivo	Actividad	Indicador de Monitoreo
Gestión del Desarrollo y Capacitación	Capacitación	Cerrar brechas en los servidores fortaleciendo sus competencias y capacidades	Ejecución de acciones de capacitación	Cumplimiento de acciones de capacitación ejecutadas dentro del plazo programado.
			Ejecución de nivel de aprendizaje.	Servidores que culminan satisfactoriamente.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se elabora a partir de las necesidades de capacitación identificadas por los responsables de los diferentes órganos/ unidades orgánicas. Dichas necesidades fueron registradas por los diferentes responsables a través del Sistema de Gestión de la Capacitación- SISCA.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS

N°	Nombre de la Acción de Capacitación	Nivel De Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Número Participantes	Áreas	Costo
1	Control Interno y Gestión De Riesgo	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	0
2	Atención de solicitudes de acceso a la información pública	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II	50	VARIOS	0
3	Taller de interpretación técnica vocal	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III	45	DEN	15000
4	Ley General del Contrataciones con el Estado	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II	20	VARIOS	11000
5	Toma de decisiones Éticas	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	0
6	Aplicación de los procesos técnicos archivísticos en la documentación de la entidad	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II	50	VARIOS	0
7	Derechos de pueblos indígenas	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	20	VARIOS	9000

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

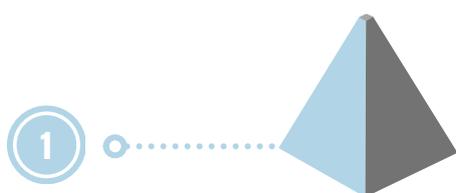
N°	Nombre de la Acción de Capacitación	Nivel De Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Número Participantes	Áreas	Costo
8	Software QGIS	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	IV	25	VARIOS	10000
9	Comunicación escrita para el sector público	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	IV	50	VARIOS	9000
10	Aspectos fundamentales de la gestión del riesgo de desastres	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II	30	VARIOS	0
11	Formulación y Diseño de indicadores para la gestión pública	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	II	50	VARIOS	12000
12	Curso en análisis de impacto regulatorio	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	III	11	OGAJ	9000
13	Habilidades blandas en la gestión pública	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	14000
14	Mirada diversa para la valoración de los pueblos	Reacción Y Aprendizaje	Presencial	III	50	VARIOS	0
15	Gobierno y transformación digital	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	100	VARIOS	0
16	Lineamientos para la gestión de las relaciones en el sector cultura en el plano internacional	Reacción	Virtual	IV	30	VARIOS	0

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	Nombre de la Acción de Capacitación	Nivel De Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Número Participantes	Áreas	Costo
17	Presupuesto Público	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	40	VARIOS	8000
18	Agentes de Cambio para la Igualdad	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	100	VARIOS	0
19	Liderazgo a través de la Gestión por Competencias	Reacción	Presencial	II	80	VARIOS	15000
20	Gestión Pública Efectiva	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	10000
21	Implementador Líder y Auditor Interno en la Norma ISO 9001:2015	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	50	VARIOS	10000
22	Productividad Digital (Word, Excel, Power Point, optimizando, IA para la oficina y Power BI)	Reacción y Aprendizaje	Presencial	IV	60	VARIOS	10000
23	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	III	50	VARIOS	0
24	Manejo de Conflictos Culturales	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	50	VARIOS	8000
25	Derecho a la Consulta Previa	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	50	VARIOS	0
26	Gestión de Conflicto de Intereses	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	100	VARIOS	0

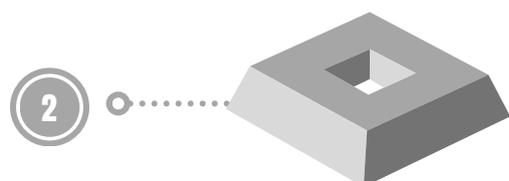
MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, del Pliego 003: Ministerio de Cultura, aprobado por la Resolución Ministerial N° 000448-2024-MC, ha previsto el Objetivo Estratégico Institucional OEI.07 “Fortalecer la gestión institucional” y la Acción Estratégica Institucional (AEI.07.01) “Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad”. Por su parte, el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025, aprobado por Resolución N° 000449-2024-MC, del 22 de diciembre de 2024, contempla la Actividad Operativa Institucional AOI00136302031 “Gestión de Relaciones Humanas y Sociales”, ejes programáticos bajo los cuales se desarrollan las líneas de acción del presente Plan de Comunicación Interna 2025.



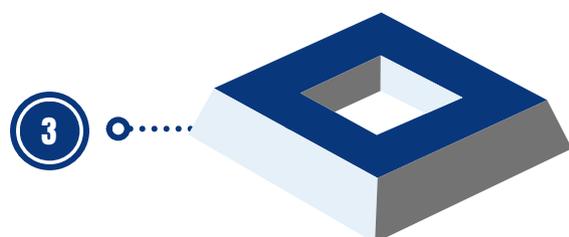
OEI.07

Fortalecer la gestión institucional



AEI.07.01

“Gestión administrativa y operativa efectiva en la entidad”



ACTIVIDAD OPERATIVA AOI00136302989

“Gestión del Rendimiento y Capacitación.”

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y monitoreo de un plan es el proceso de evaluar y controlar que se estén alcanzando los objetivos planteados. Su importancia radica en que:

- Nos permite conocer los avances de lo planificado y los resultados alcanzados.
- Brinda las herramientas para detectar las áreas susceptibles de mejora.
- Retroalimenta el ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 tendrá un seguimiento anual y estará a cargo de la Oficina General de Recursos Humanos, quien elaborará el Informe anual de evaluación de las acciones ejecutadas del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, asimismo se realizara también una encuesta de satisfacción al finalizar cada acción de capacitación. En caso se desee hacer alguna modificación al plan se presentará un informe indicando el sustento de la necesidad del cambio.

MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

N°	Nombre de la Acción de Capacitación	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Número Participantes	Áreas	Costo
1	Control Interno y Gestión de Riesgos	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	0
2	Atención de solicitudes de acceso a la información pública	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II	50	VARIOS	0
3	Taller de interpretación técnica vocal	Reacción y Aprendizaje	Presencial	III	45	DEN	15000
4	Ley General del Contrataciones con el Estado	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II	20	VARIOS	11000
5	Toma de decisiones Éticas	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	200	VARIOS	0
6	Aplicación de los procesos técnicos archivísticos en la documentación de la entidad	Reacción y Aprendizaje	Presencial	II	50	VARIOS	0
7	Derechos de pueblos indígenas	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	20	VARIOS	9000
8	Software QGIS	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	IV	25	VARIOS	10000

MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

N°	Nombre de la Acción de Capacitación	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Número Participantes	Áreas	Costo
9	Comunicación escrita para el sector público	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	IV	50	VARIOS	9000
10	Aspectos fundamentales de la gestión del riesgo de desastres	Reacción y Aprendizaje	Virtual	II	30	VARIOS	0
11	Formulación y Diseño de indicadores para la gestión pública	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	II	50	VARIOS	12000
12	Curso en análisis de impacto regulatorio	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	III	11	OGAJ	9000
13	Habilidades blandas en la gestión pública	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	14000
14	Mirada diversa para la valoración de los pueblos	Reacción Y Aprendizaje	Presencial	III	50	VARIOS	0
15	Gobierno y transformación digital	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	100	VARIOS	0
16	Lineamientos para la gestión de las relaciones en el sector cultura en el plano internacional	Reacción	Virtual	IV	30	VARIOS	0

MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

N°	Nombre de la Acción de Capacitación	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Número Participantes	Áreas	Costo
17	Presupuesto Público	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	40	VARIOS	8000
18	Agentes de Cambio para la Igualdad	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	100	VARIOS	0
19	Liderazgo a través de la Gestión por Competencias	Reacción	Presencial	II	80	VARIOS	15000
20	Gestión Pública Efectiva	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	100	VARIOS	10000
21	Implementador Líder y Auditor Interno en la Norma ISO 9001:2015	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	50	VARIOS	10000
22	Productividad Digital (Word, Excel, Power Point, IA para la oficina y Power BI)	Reacción y Aprendizaje	Presencial	IV	60	VARIOS	10000
23	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Reacción Y Aprendizaje	Virtual	III	50	VARIOS	0
24	Manejo de Conflictos Culturales	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	50	VARIOS	8000
25	Derecho a la Consulta Previa	Reacción y Aprendizaje	Virtual	III	50	VARIOS	0
26	Gestión de Conflicto de Intereses	Reacción y Aprendizaje	Virtual	IV	100	VARIOS	0

Gestionamos
para *trascender!*

Contáctanos



<https://www.gob.pe/cultura>



recursoshumanos@cultura.gob.pe



(01) 618 9393



976073259