



Firmado digitalmente por
DIAZ GARCIA Monica Maria FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 15:05:44-0500

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 000035-2025-BNP-GG Lima, 20 de marzo de 2025



Firmado digitalmente por
TORRES ACOSTA Lenin
FAU 20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 14:41:55-0500

VISTOS:



Firmado digitalmente por
SILVA ROMERO
SILVA ROMERO FAU
20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 14:42:44-0500



Firmado digitalmente por
CARBON REYES Kelly
CARBON REYES FAU
20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 14:48:12-0500-0500



Firmado digitalmente por
ROLDAN POSADA
ROLDAN POSADA FAU
20131379863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 14:53:30-0500

Los Informes N° 000192-2025-BNP-GG-OA-URH, N° 000257-2025-BNP-GG-OA-URH y N° 000329-2025-BNP-GG-OA-URH de fechas 14 de febrero de 2025, 04 de marzo de 2025 y 18 de marzo de 2025, de la Unidad Funcional de Recursos Humanos; los Memorandos N° 000209-2025-BNP-GG-OA, N° 000301-2025-BNP-GG-OA y N° 000388-2025-BNP-GG-OA de fechas 14 de febrero de 2025, 04 de marzo de 2025 y 18 de marzo de 2025, de la Oficina de Administración; el Memorando N° 000537-2025-BNP-GG-OPP de fecha 19 de febrero de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° 000105-2025-BNP-GG-OAJ de fecha 10 de marzo de 2025 y el Informe N° 000018-2025-BNP-GG-OAJ de fecha 19 de marzo de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30570, Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú, dispone que la Biblioteca Nacional del Perú es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Cultura y es el ente rector del Sistema Nacional de Bibliotecas, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30034, Ley del Sistema Nacional de Bibliotecas, tiene personería jurídica pública, autonomía económica, administrativa y financiera; y, ajusta su actuación a las normas aplicables que regulan el sector cultura;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual tiene por objeto regular la aplicación general de lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley;

Que, el artículo 9 del referido Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, forma parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;



Que, el artículo 135 del citado Reglamento General de la Ley N° 30057, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. 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; y, debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” (en adelante, la Directiva), la cual tiene por objeto desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; asimismo, tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 5.1.1 de la Directiva define a la “Capacitación” como el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos y debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad;

Que, el numeral 5.2.4 de la Directiva establece que el Comité de Planificación de la Capacitación es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva establece que el Comité de Planificación de la Capacitación, tiene como función, entre otras, asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; y, el numeral 6.4.1.4 dispone que el Plan de Desarrollo de las Personas, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos (o la que haga sus veces) a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado con Decreto Supremo N° 002-2024-MC, el Gerente General es la máxima administrativa de la Biblioteca Nacional del Perú, por lo que en su calidad de titular de la entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, le corresponde aprobar Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú;

Que, mediante la Resolución de Gerencia General N° 019-2022-BNP-GG se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Biblioteca Nacional del Perú;



Que, mediante el Memorando N° 000209-2025-BNP-GG-OA e Informe N° 000192-2025-BNP-GG-OA-URH, la Oficina de Administración y su Unidad Funcional de Recursos Humanos, respectivamente, solicitaron opinión presupuestal para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú;

Que, a través del Memorando N° 000537-2025-BNP-GG-OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, emitió opinión favorable respecto de la disponibilidad presupuestal para financiar el Plan de Desarrollo de Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú hasta por el monto de S/ 180,000.00 (ciento ochenta mil con 00/100 soles) en el clasificador de gastos 2.3.2.7.3.1 “Realizado por personas jurídicas” en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, que se encuentra programado en la actividad operativa AOI00008500020 “Gestión del desarrollo y capacitación” de la Oficina de Administración;

Que, mediante los Memorandos N° 000301-2025-BNP-GG-OA y N° 000388-2025-BNP-GG-OA, la Oficina de Administración remite el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú, elaborado por su Unidad Funcional de Recursos Humanos, sustentado en los Informes N° 000257-2025-BNP-GG-OA-URH y N° 000329-2025-BNP-GG-OA-URH, el mismo que cuenta con la validación del Comité de Planificación de la Capacitación de la Biblioteca Nacional del Perú, de conformidad con el Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú suscrito el día 27 de febrero de 2025, motivo por el cual resulta necesario aprobar el citado instrumento de gestión;

Que, mediante el Informe Legal N° 000105-2025-BNP-GG-OAJ y el Informe N° 000018-2025-BNP-GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió opinión legal, recomendando la emisión de la respectiva resolución;

Con el visado de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, de la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2024-MC; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, la 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”.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- DISPONER que la Oficina de Administración y su Unidad Funcional de Recursos Humanos, ejecuten las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú; asimismo, realicen el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

Artículo 3.- DISPONER que la Oficina de Administración remita el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir, a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe.



Artículo 4.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional (www.bnp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

Firmado digitalmente por:
MÓNICA MARIA DÍAZ GARCÍA
Gerente General
Biblioteca Nacional del Perú



Firmado digitalmente por:
TORRES ACOSTA Lenin
FAU 2013172814
Módulo: Dcy V E
Fecha: 2025/03/20
14:44:5500



Firmado digitalmente por:
SILVA ROMERO
SISTEN MARGOT FAU
2013172814
Módulo: Dcy V E
Fecha: 2025/03/20
14:42:44:5500



Firmado digitalmente por:
CARBON REYES Kelly
SISTEN MARGOT FAU
2013172814
Módulo: Dcy V E
Fecha: 2025/03/20
14:48:12:05:03:20



Firmado digitalmente por:
RIVERA PISCARDI
CARMEN MARGOT FAU
2013172814
Módulo: Dcy
Fecha: 2025/03/20
14:53:35:0500





Firmado digitalmente por
TORRES ACOSTA Lenin
FAU 2013179863 soft
Motivo: Soy el autor del
documento.
Fecha: 2025/03/20
10:06:55-0500



Firmado digitalmente por
VILLALOBOS TERAN Leandro Samuel FAU
2013179863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 10:01:13-0500



Firmado digitalmente por
CARRION REYES Kelly Del Rosario FAU
2013179863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 09:55:52-0500



Firmado digitalmente por
ROLDAN ROSADIO Carmen
Migros FAU 2013179863
soft
Motivo: Soy el autor del
documento.
Fecha: 2025/03/20
03:47:54-0500



Firmado digitalmente por
ROMERO YUCRA Juan Jose FAU
2013179863 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/03/20 11:54:42-0500



MEJOR CAPACITACIÓN PARA MEJORES RESULTADOS **BNP**

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DE LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ (PDP 2025 – BNP)

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
ASPECTOS GENERALES	4
ALCANCE	5
MARCO NORMATIVO	5
MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	6
1. Política Institucional	6
2. Objetivo general	6
3. Lineamientos de Política Institucional	6
4. Misión institucional	7
5. Valores institucionales	7
6. Objetivos estratégicos institucionales	7
7. Estructura orgánica	8
8. Organigrama	11
9. Número de servidores/as civiles	11
10. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	12
11. Fuentes de financiamiento de las capacitaciones	13
12. Acciones de Capacitación programados en la Matriz PDP	13
A. Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC)	19
B. Matriz del Plan de Desarrollo de Personas (PDP)	21

ABREVIATURAS

PDP: Plan de Desarrollo de las Personas

DNC: Diagnostico de Necesidades de la Capacitación

SISCA: Sistema de Gestión de la Capacitación

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil

BNP: Biblioteca Nacional del Perú

J: Jefatura

OCI: Órgano de Control Institucional

GG: Gerencia General

OA: Oficina de Administración

OC: Oficina de Comunicaciones

OTI: Oficina de Tecnologías de la Información

OAJ: Oficina de Asesoría Jurídica

OPP: Oficina de Planeamiento y Presupuesto

DGC: Dirección de Gestión de las Colecciones

DPC: Dirección de Protección de las Colecciones

DAPI: Dirección de Acceso y Promoción de la Información

DBD: Dirección de Bibliotecas Desconcentradas

DGAB: Dirección de Gestión y Articulación Bibliotecaria

ASPECTOS GENERALES:

PRESENTACIÓN:

La Biblioteca Nacional del Perú (BNP) es un organismo público ejecutor, con autonomía técnica, administrativa y económica. Adscrito al Ministerio de Cultura (MC) y ente rector del Sistema Nacional de Bibliotecas (SNB); está regida por la Ley N° 30570, Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú, en donde se establece que su finalidad es coadyuvar al desarrollo cultural, científico y tecnológico, contribuyendo al desarrollo económico social, apoyando la formación de ciudadanos y asociaciones.

La Biblioteca Nacional del Perú (BNP) nació con la fundación de la república peruana, y como institución pionera en el desarrollo cultural de la nación, durante su larga existencia ha sabido adaptarse a los cambios históricos y sociales que el país ha experimentado en estos más de doscientos años, sin perder la claridad de sus objetivos ni alejarse de la mirada hacia la ciudadanía como eje motivador de sus acciones.

Siendo la BNP innovador en diferentes acciones en 4 ejes estratégicos: mejoras en la infraestructura y los servicios; implementación del Sistema Nacional de Bibliotecas; acceso a la información y a la cultura; y modernización de procesos bibliotecológicos, plasmados en más de treinta proyectos los que se vienen impulsando desde el 2020 con el objetivo de lograr la modernización de la institución, es pertinente mantener actualizados y capacitados a los servidores y servidoras que están comprometidos en contribuir al desarrollo humano y la innovación con enfoque inclusivo e intercultural.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto de 2016, aprueba la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, mediante la cual ha establecido como instrumento de gestión para la Planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP). En ese sentido, de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; la capacitación debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad; siendo el PDP de vigencia anual y aprobado mediante Resolución de Gerencia General, sujeto al financiamiento por la misma entidad o por otras fuentes (becas públicas o privadas).

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP 2025) de la Biblioteca Nacional del Perú, es el instrumento de gestión de planificación de las acciones de capacitación programadas en el año fiscal. Se elabora sobre la base de las necesidades identificadas de capacitación y comprende los objetivos generales de esta y su estrategia de implementación durante el ciclo del proceso de la capacitación: planificación, ejecución y evaluación. El PDP asegura efectividad de su ejecución orientado a la evaluación en sus cuatro (04) niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

El PDP 2025 –BNP, es publicado en el portal web de la Biblioteca Nacional del Perú, para difundir y transparentar la información sobre las acciones de capacitación programadas.

ALCANCE:

El Plan de Desarrollo de Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú, es de alcance para los servidores civiles que pertenecen al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y servidores civiles que pertenecen al Régimen Laboral Decreto Legislativo N° 276.

MARCO NORMATIVO:

- Ley N° 30570 - Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú, mediante la cual se establecieron las normas básicas y los lineamientos generales.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MC, que aprobó el Reglamento de la Ley N° 30570, el cual establece que la Biblioteca Nacional del Perú es un organismo público ejecutor y ente rector del Sistema Nacional de Bibliotecas, adscrito al Ministerio de Cultura.
- Ley N° 30034 - Ley del Sistema Nacional de Bibliotecas, instrumento de gestión pública para el establecimiento de estándares de calidad, eficacia y eficiencia durante la prestación de los servicios brindados a la ciudadanía por las bibliotecas a cargo del Estado Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 002-2024-MC, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, el cual aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas”.

- Resolución Jefatural N°000026-2024-BNP, que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2023-2030 de la Biblioteca Nacional del Perú.
- Resolución Jefatural N°000215-2024-BNP, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú.

MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL:

La Biblioteca Nacional del Perú es un organismo público ejecutor, con autonomía técnica, administrativa y económica, adscrito al Ministerio de Cultura (MC) y ente rector del SNB, está regida por la Ley N° 30570, Ley General de la Biblioteca Nacional del Perú, en donde se establece que su finalidad es coadyuvar al desarrollo cultural, científico y tecnológico, contribuyendo al desarrollo económico y social, y apoyando la formación de ciudadanos y asociaciones.

1. Política Institucional

La Biblioteca Nacional del Perú es el centro depositario del patrimonio cultural bibliográfico, digital, documental, filmico, fotográfico y musical peruano, así como del capital universal que posee con la finalidad de coadyuvar al desarrollo cultural, científico y tecnológico, contribuyendo al desarrollo económico y social, y apoyando la formación de ciudadanos y asociaciones. Representa una fuente de conocimiento para toda la sociedad peruana e internacional, garantizando su integridad y facilitando su acceso a toda la ciudadanía y generaciones futuras.

2. Objetivo general

Promover con enfoque inclusivo e intercultural la protección, el acceso y el uso del material bibliográfico documental para contribuir, como ente rector del Sistema Nacional de Bibliotecas, al desarrollo humano.

3. Lineamientos de Política Institucional

- Implementar el Sistema Nacional de Bibliotecas, para promover la creación y/o sostenibilidad de espacios físicos o entornos virtuales integrados donde la ciudadanía pueda acceder, sin discriminación alguna, a recursos relevantes y pertinentes de información, cultura y conocimiento que coadyuven al desarrollo económico, social y cultural del país.
- Brindar servicios bibliotecarios y de extensión cultural conforme a las necesidades de los/as usuarios/as, para contribuir con la investigación, desarrollo científico y disfrute de la ciudadanía.
- Proteger el material bibliográfico documental y ejercer la defensa del Patrimonio Bibliográfico de la Nación, salvaguardando la memoria colectiva del país para la posteridad.

- Desarrollar una gestión enfocada en el logro de resultados, enfatizando en la mejora continua de procesos, la implementación, seguimiento y evaluación de planes orientados a la ciudadanía, el gobierno electrónico, el presupuesto por resultados y la generación de información para mejorar la toma de decisiones.

4. Misión institucional:

Garantizar el acceso a la información para la investigación, desarrollo científico y tecnológico, y disfrute del ciudadano.

5. Valores institucionales:

- Vocación de servicio
- Calidad
- Equidad
- Trabajo en equipo
- Integridad
- Contribución social

6. Objetivos estratégicos institucionales:

OEI.01 Implementar el Sistema Nacional de Bibliotecas a favor de la ciudadanía: Instrumentos de gestión bibliotecaria del Sistema Nacional de Bibliotecas implementados en las Bibliotecas Públicas Municipales; Fortalecimiento de capacidades en gestión bibliotecaria permanente a los gobiernos regionales; Fortalecimiento de capacidades en gestión bibliotecaria permanente a los gobiernos locales. Registro Nacional de Bibliotecas impulsado en las bibliotecas públicas a nivel nacional; Centros Coordinadores Regionales del Sistema Nacional de Bibliotecas funcionales en favor de la ciudadanía; Redes bibliotecarias conformadas y funcionales en favor de la ciudadanía.

OEI.02 Gestionar los servicios de acceso, difusión y uso de la información en favor de la ciudadanía: Servicios bibliotecarios desarrollados en la Biblioteca Nacional del Perú en favor de la ciudadanía; Programas de extensión bibliotecaria y cultural permanentes para la ciudadanía; Biblioteca digital de la Biblioteca Nacional del Perú actualizada para la ciudadanía; Servicio de investigación impulsado en favor de la ciudadanía; Servicios bibliotecarios y de extensión cultural mejorados en favor de la ciudadanía.

OEI.03 Fortalecer la gestión del material bibliográfico documental en favor de la ciudadanía: Material bibliográfico documental registrado en favor de la ciudadanía; Material bibliográfico documental organizado y custodiado en favor de la ciudadanía; Material bibliográfico documental preservado en favor de la ciudadanía; Material bibliográfico documental valorado, tasado y/o declarado en la Biblioteca Nacional del Perú.

OEI.04 Fortalecer la gestión institucional: Gestión por procesos fortalecido en la Biblioteca Nacional del Perú; Presupuesto por resultados impulsado en la Biblioteca Nacional del Perú; Gestión del talento humano fortalecida en la Biblioteca Nacional del Perú; Soporte digital para la prestación de servicios mejorado en la Biblioteca Nacional del Perú; Planeamiento institucional fortalecido en la Biblioteca Nacional del Perú; Proyectos de inversión o inversiones ejecutadas para mejorar los servicios de la Biblioteca Nacional del Perú.

OEI.05 Promover la gestión del riesgo de desastres: Cultura de prevención y resiliencia fortalecida en la Biblioteca Nacional del Perú; Programa de identificación de riesgos desarrollado y difundido en la Biblioteca Nacional del Perú; Planes de continuidad operativa desarrollados y socializados en la Biblioteca Nacional del Perú.

7. Estructura orgánica:

La Estructura Orgánica de la Biblioteca Nacional del Perú - BNP, se establece sobre la base de las disposiciones contenidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), de acuerdo al Decreto Supremo N° 002-2024-MC de fecha 15 de marzo de 2024, cuya estructura orgánica es la siguiente:

ÓRGANOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

Jefatura de la Biblioteca Nacional del Perú

La jefatura de la BNP es el órgano de mayor autoridad y es ejercida por un/a Jefe/a Institucional quien ejerce la titularidad de la entidad y del pliego presupuestal. Es responsable de dirigir y representar a la entidad.

Gerencia General

La Gerencia General es la máxima autoridad administrativa, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y de apoyo. Es responsable de los sistemas administrativos de la BNP, así como de las funciones referidas a transparencia y acceso a la información pública, ética, integridad y lucha contra la corrupción, gestión documentaria, archivo central, defensa nacional y gestión de riesgo de desastres. Depende jerárquicamente de la Jefatura de la BNP.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Órgano de Control Institucional

El Órgano de Control Institucional (OCI) es el encargado de realizar el control gubernamental en la BNP, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, sus normas reglamentarias, modificatorias y complementarias. Su finalidad es promover la correcta y transparente gestión de los recursos y bienes de la entidad, cautelando la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones, así como el logro de sus resultados mediante la ejecución de acciones y actividades de control.

ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

Oficina de Asesoría Jurídica

La Oficina de Asesoría Jurídica es el órgano responsable de prestar asesoramiento jurídico a la Alta Dirección y a los órganos de la BNP, así como de pronunciarse sobre la legalidad de los actos o propuestas normativas que le sean remitidos para su revisión. Depende jerárquicamente de la Gerencia General.

Oficina de Planeamiento y Presupuesto

La Oficina de Planeamiento y Presupuesto es el órgano responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades relacionadas con los Sistemas Administrativos de Planeamiento Estratégico, Presupuesto Público, Inversión Pública, Modernización del Estado; así como lo relacionado a la cooperación técnica. Procesa, analiza y difunde la información estadística para la toma de decisiones institucionales. Depende jerárquicamente de la Gerencia General.

ÓRGANOS DE APOYO

Oficina de Administración

La Oficina de Administración es el órgano encargado de realizar la gestión de los recursos humanos, económicos y logísticos, en base a la aplicación de los sistemas administrativos de recursos humanos, contabilidad, tesorería y abastecimiento; así como el seguimiento de la ejecución del gasto, la gestión patrimonial, la cobranza coactiva, servicios generales y el mantenimiento a la infraestructura de la BNP. Depende jerárquicamente de la Gerencia General.

Oficina de Comunicaciones

La Oficina de Comunicaciones es el órgano encargado de diseñar, implementar, supervisar y evaluar las estrategias de comunicación de la entidad. Depende jerárquicamente de la Gerencia General.

Oficina de Tecnologías de la Información

La Oficina de Tecnologías de la Información es el órgano encargado de gestionar de manera integral las tecnologías de información y comunicaciones de la entidad, a través de la gestión estratégica de tecnologías, servicios digitales y riesgo tecnológico. Depende jerárquicamente de la Gerencia General.

ÓRGANOS DE LÍNEA

Dirección de Gestión de las Colecciones

La Dirección de Gestión de las Colecciones es el órgano de línea encargado de la identificación, acopio, selección, adquisición, ingreso, registro, procesamiento técnico bibliotecológico y distribución del material bibliográfico documental en todos sus soportes, incluyendo el patrimonio cultural bibliográfico documental de la nación bajo custodia de la entidad. Depende jerárquicamente de la Jefatura de la BNP.

Dirección de Protección de las Colecciones

La Dirección de Protección de las Colecciones es órgano de línea encargado de la custodia, conservación, preservación, restauración, defensa, inventario y digitalización del material bibliográfico documental en todos sus soportes bajo custodia de la entidad. Asimismo, tiene a su cargo la gestión para la declaratoria del patrimonio cultural bibliográfico documental de la nación y su defensa. Depende jerárquicamente de la Jefatura de la BNP.

Dirección del Acceso y Promoción de la Información

La Dirección del Acceso y Promoción de la Información es el órgano de línea encargado de brindar y promover los servicios de acceso a la información, al material bibliográfico documental en todos sus soportes, incluyendo el patrimonio cultural bibliográfico documental de la nación y a los servicios especializados. Asimismo, es el encargado de promover el desarrollo de investigaciones. Depende jerárquicamente de la Jefatura de la BNP.

Dirección de Gestión y Articulación Bibliotecaria

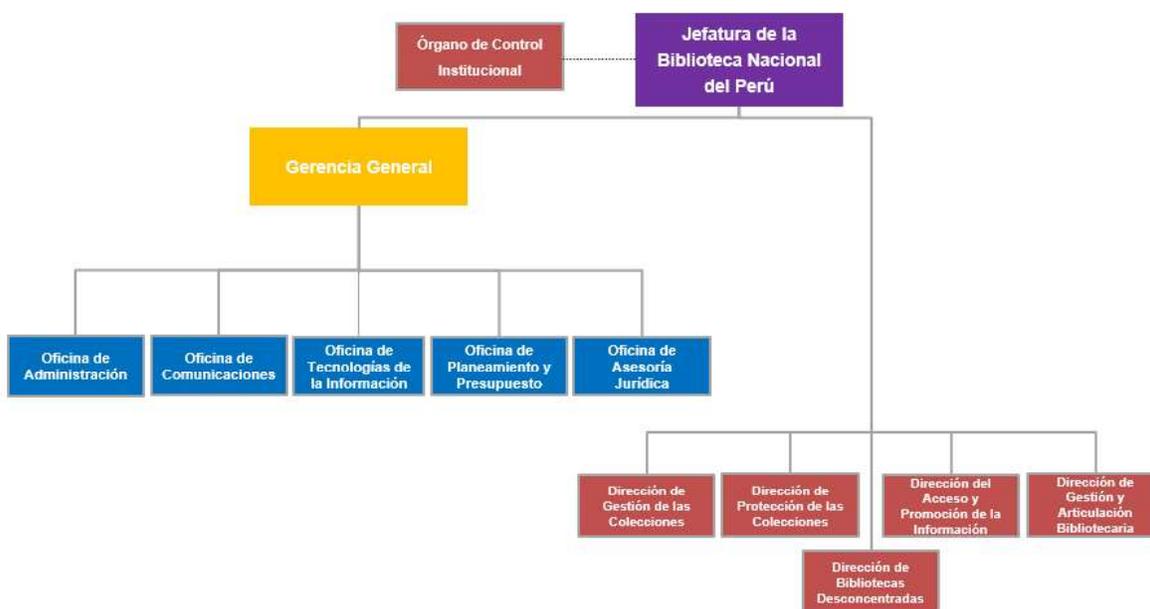
La Dirección de Gestión y Articulación Bibliotecaria es el órgano de línea encargado de promover, coordinar, implementar, supervisar y evaluar las acciones que permitan el desarrollo y fortalecimiento del Sistema Nacional de Bibliotecas, en concordancia con la normatividad vigente y en coordinación con los órganos de la entidad, los integrantes del Sistema Nacional de Bibliotecas, el Ministerio de Cultura y demás entidades de la administración pública. Depende jerárquicamente de la Jefatura de la BNP.

ÓRGANO DESCONCENTRADO

Dirección de Bibliotecas Desconcentradas

La Dirección de Bibliotecas Desconcentradas es un órgano desconcentrado de la entidad, encargado de la prestación de servicios bibliotecarios que faciliten el acceso al material bibliográfico documental bajo su administración como garantía de derecho de todos/as los/as ciudadanos/as a la información y el conocimiento. Depende jerárquicamente de la Jefatura de la Biblioteca Nacional del Perú.

8. Organigrama



9. Número de servidores civiles

La BNP cuenta con un total de 300 servidores civiles, siendo 177 servidores civiles que pertenecen al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y 123 servidores civiles que pertenecen al Régimen Laboral Decreto Legislativo N° 276. La cantidad de servidores civiles varía de acuerdo a cierre de planillas de cada mes.

Direcciones / Oficinas	CAS	276	Total
Jefatura de la Biblioteca Nacional del Perú	3		3
Gerencia General	9	1	10
Órgano de Control Institucional	1		1
Oficina de Administración	24	18	42
Oficina de Comunicaciones	2	2	4
Oficina de Tecnologías de la Información	7	2	9

Oficina de Asesoría Jurídica	7		7
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	9	1	10
Dirección de Gestión y Articulación Bibliotecaria	13	3	16
Dirección de Gestión de las Colecciones	34	29	63
Dirección de Protección de las Colecciones	27	15	42
Dirección de Acceso y Promoción de la Información	21	19	40
Dirección de Bibliotecas Desconcentradas	20	33	53
Total de servidores BNP	177	123	300

Fuente: Base de Datos de Unidad Funcional de Recursos Humanos

Fecha de corte: 03 de marzo del 2025

10. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Antecedentes

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP - 2024), fue aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 000024-2024-BNP-GG (26/03/2024) y de acuerdo a sus modificatorias, el presupuesto ejecutado corresponde a S/ 77, 250.00 soles, el cual equivale al 100% y se ejecutaron 27 acciones de capacitación, de los cuales se obtuvo la participación de 856 beneficiarios de las capacitaciones programadas de acuerdo al PDP 2024 de la BNP.

Análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación - DNC

Para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), se desarrolló de acuerdo a la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Identificación de la necesidad de capacitación a través de la matriz de requerimiento

Las acciones de capacitación solicitadas por los órganos y oficinas de la BNP a través de la Matriz de Requerimiento de Capacitación han sido fundamentadas a través del registro en el Sistema de Gestión de la Capacitación – SISCA orientadas a los objetivos institucionales descritos a partir de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional de la BNP.

Elaboración del diagnóstico de necesidades (DNC):

Para identificar la necesidad de capacitación se tomó en cuenta el Plan Operativo Institucional 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobada con Resolución Jefatural N° 000215-2024-BNP, el 27 de diciembre de 2024; al respecto los requerimientos han estado alineados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Asimismo, la identificación de las necesidades de capacitación se realizó mediante un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través de los requerimientos de capacitación siendo cada órgano y oficina responsable de identificar sus necesidades y requerimientos de capacitación; los cuales se encuentran alineados a las funciones asignadas y a los objetivos estratégicos institucionales.

11. Fuentes de financiamiento de las capacitaciones

Para el Plan de Desarrollo de Personas PDP 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú (BNP), se cuenta con el crédito presupuestal de **S/ 180,000.00** (ciento ochenta mil con 00/100 soles), que corresponde a la específica de gasto 2.3.2.7.3.1 “Realizado por personas jurídicas” en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, que se encuentra programado en la actividad operativa AOI00008500020- GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN de la Oficina de Administración.

12. Acciones de Capacitación programados en la Matriz PDP

Las acciones de capacitación priorizadas en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación han sido consideradas en la Matriz de PDP 2025 de la BNP, tomando en consideración la priorización y costo presupuestal asignado para la “Ejecución del PDP”. La totalidad de las acciones de capacitaciones aprobadas en el PDP 2025 de la BNP, corresponde a 28 capacitaciones.

CLASIFICACIÓN DE LAS CAPACITACIONES POR EL MONTO TOTAL

La BNP viene planificando el PDP con acciones de capacitación con costo cero y con costo diferente de cero. Al respecto, las acciones de capacitación planificadas con costo cero, evidencia el esfuerzo institucional por aprovechar las oportunidades que el entorno ofrece en términos de aprendizaje continuo.

- Acciones de capacitación con Monto Total cero soles: Son aquellas acciones de capacitación que figuran dentro de la matriz PDP con costo total igual a cero soles.

- Acciones de capacitación con Monto Total diferente de cero soles: Son aquellas acciones de capacitación que figuran dentro de la matriz PDP con costo total diferente a cero soles.

Clasificación de las capacitaciones por el monto total:

CLASIFICACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
ACCIONES DE CAPACITACIÓN CON MONTO TOTAL DIFERENTE DE CERO SOLES	25	89%
ACCIONES DE CAPACITACIÓN CON MONTO TOTAL CERO SOLES	3	11%
TOTAL	28	100%

CLASIFICACIÓN DE LAS CAPACITACIONES POR EJES TEMÁTICOS

La BNP ha clasificado las acciones de capacitación aprobadas en el PDP en función a los ejes temáticos a los que corresponden de acuerdo al detalle siguiente:

- **Sistemas Administrativos del Estado Peruano:** Acciones de capacitación en temas de soporte o complemento y tareas específicas relacionadas a planeamiento estratégico, presupuesto público, control, contabilidad, abastecimiento, gestión de recursos humanos, entre otros.
- **Políticas Sectoriales:** Acciones de capacitación que contribuyen al logro de objetivos de políticas nacionales, sectoriales y/o multisectoriales conllevando a cumplir los objetivos estratégicos institucionales.
- **Materias Transversales:** Acciones de capacitación dirigidas a todos los servidores civiles, independientemente de su perfil de puesto y del nivel de gobierno en el que se desempeñen. Las materias de capacitación transversales permiten desarrollar conocimientos para la implementación de políticas públicas más acertadas al contexto nacional.
- **Programas o Aplicativos Informáticos:** Acciones de capacitación relacionadas a programas informáticos que permiten la gestión administrativa y/o financiera, entre otros.
- **Habilidades Blandas:** Acciones de capacitación relacionadas a las cualidades de las personas que son inherentes a sus características personales y/o son adquiridas con la practica constante.
- **Generales:** Acciones de capacitación relacionadas a temas diversos que no se encuentran clasificación en los anteriores ejes temáticos.

Clasificación de las capacitaciones por ejes temáticos

CLASIFICACIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
POLÍTICAS SECTORIALES	10	36%
MATERIAS TRANSVERSALES	7	25%
PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	5	18%
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	3	11%
GENERALES	2	7%
HABILIDADES BLANDAS	1	4%
TOTAL	28	100%

- Fuente: Unidad Funcional de Recursos Humanos

Se observa en la tabla que, el 36% de acciones de capacitación priorizadas en el PDP 2025 son capacitaciones clasificadas dentro del eje temático denominado Políticas Sectoriales, el 25% corresponde a las acciones de capacitación clasificadas dentro del eje temático Materias Transversales, el 18%

corresponde a las acciones de capacitación clasificadas dentro del eje temático Programas o Aplicativos Informáticos, el 11% se encuentran dentro del eje de Sistemas Administrativos del estado peruano, el 7% son acciones de capacitación clasificadas dentro del eje temático denominado Generales; finalmente, el 4% corresponde a las acciones de capacitación clasificadas dentro del eje temático denominado Habilidades Blandas.

En ese sentido, se evidencia que la institución ha priorizado las capacitaciones de los Ejes Temáticos Políticas Sectoriales y Materias Transversales; toda vez que son acciones de capacitación que aportan al servicio que brinda la Biblioteca Nacional del Perú, alineado al cumplimiento de la misión institucional; así como también a la contribución del logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Ante lo expuesto, en las acciones de capacitación programadas en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP – 2025) de la BNP han sido consignados siete (07) acciones de capacitación transversales y veintiún (21) acciones de capacitación no transversales; siendo un total de veinticuatro (28) acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Biblioteca Nacional del Perú; descritas de la siguiente manera:

CAPACITACIONES TRANSVERSALES:

- ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA
- DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INCLUYENDO SOBORNO TRANSNACIONAL
- GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
- CONTROL INTERNO
- GESTIÓN DE RIESGOS
- GESTORES DEL CAMBIO EN INNOVACIÓN PÚBLICA
- INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL SECTOR PÚBLICO

CAPACITACIONES NO TRANSVERSALES:

- INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN BIBLIOTECAS
- PRESERVACIÓN DIGITAL
- MODELOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL COMUNITARIA
- VALORACIÓN Y TASACIÓN DE COLECCIONES
- PHOTOSHOP 2

- FOTOGRAFÍA Y REGISTRO FOTOGRÁFICO DE BIENES CULTURALES
- ACTUALIZACIÓN EN TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
- POLÍTICAS PÚBLICAS, GÉNERO E INTERCULTURALIDAD
- DISEÑO DE ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA FOMENTAR LA EDUCACIÓN PATRIMONIAL
- HABILIDADES BLANDAS PARA POTENCIAR LA COMPETITIVIDAD
- GESTIÓN PÚBLICA
- POLÍTICAS PÚBLICAS Y GESTIÓN CULTURAL
- LIBROS ELECTRÓNICOS, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN
- CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO/CIUDADANO
- FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN
- ANÁLISIS DE DATOS
- COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL
- DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO
- NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA – NIIF
- LEY GENERAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO – LEY 32069 Y SU REGLAMENTO
- POLÍTICAS PÚBLICAS

Resumen:

Presupuesto	S/ 180,000
Cantidad de acciones de capacitación	28
Tipo de Capacitación	Formación Laboral
Nivel de Evaluación	Reacción y aprendizaje

CONSIDERACIONES PARA LA EJECUCION DEL PDP 2025 DE LA BNP.

CONSIDERACIONES GENERALES:

- Las acciones de capacitación a desarrollar deberán encontrarse enmarcadas en el PDP 2025 de la BNP, aprobado mediante Resolución Gerencia General.
- La instancia orgánica encargada de la planificación, ejecución y evaluación del PDP 2025 de la BNP es la Oficina de Administración a través de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, en coordinación con el Comité de Planificación de la Capacitación de la BNP, de acuerdo a la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

- Las modificaciones del PDP 2025 de la BNP se realizarán a solicitud de los órganos y oficinas de la entidad, el cual identificó la capacitación, para lo cual deberá de presentar a la Unidad Funcional de Recursos Humanos un informe técnico fundamentando las razones de la modificación en el que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Compromisos que asumen los beneficiarios de capacitación

Los servidores que participen en las acciones de capacitación procederán a firmar la carta de compromiso respectiva y deberán cumplir estrictamente los compromisos detallados en el numeral 6.4.2.3. de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

Penalidades que asumen los beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos

En caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, la Unidad Funcional de Recursos Humanos aplicará estrictamente las penalidades establecidas en el numeral 6.4.2.4. de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

De los reemplazos en las acciones de capacitación:

Antes del inicio de las acciones de capacitación, las áreas solicitantes deberán presentar los reemplazos de los servidores, alcanzando el total de cupos aprobados, a fin que la Unidad Funcional de Recursos Humanos evalúe y de ser el caso, apruebe su participación de corresponder.

CONSIDERACIONES COMPLEMENTARIAS

- Los jefes inmediatos, brindarán las facilidades para la asistencia de su personal a las capacitaciones programadas en el PDP 2025 de la BNP; sin que ello perjudique el desempeño de sus funciones y la operatividad del servicio.
- La Unidad Funcional de Recursos Humanos no autorizará acciones de capacitación, ni emitirá conformidad de servicio, respecto de acciones de capacitación que no hayan sido aprobadas en el marco del presente plan.
- La ejecución de las acciones de capacitación se desarrollará en el marco de Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del

Servicio Civil, Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Supremo N°117-2017-PCM, 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” y el PDP 2025 de la BNP.

RESPONSABILIDAD

- La Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración de la Biblioteca Nacional del Perú es el responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar, y evaluar el cumplimiento del presente PDP 2025 de la BNP.

VALIDACIÓN POR EL COMITÉ

- La Oficina de Administración, el Comité de Planificación de la Capacitación y la Gerencia General de la Biblioteca Nacional del Perú, validan el presente PDP 2025 de la BNP, tomando como referencia la información proporcionada por la Unidad Funcional de Recursos Humanos, de acuerdo al Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuyo artículo 12 establece que las Oficinas de Recursos Humanos (o las que hagan sus veces) son los responsables de conducir la gestión de la capacitación en la entidad.

ANEXOS

- A) Matriz de Diagnóstico de Necesidades - DNC
- B) Matriz Ejecución PDP 2025 de la BNP

A) DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ

N°	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN	OFICINAS Y/O DIRECCIONES	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO
1	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OTI	FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN	6	B	6.3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 12,000
2	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGC/DBD/DPC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN BIBLIOTECAS	22	B	5.4	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 17,500
3	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGC	PRESERVACIÓN DIGITAL	10	B	5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 8,000
4	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OAJ	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO	4	C1	6.75	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	SEMPRESENCIAL	3	S/ 4,500
5	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DBD	DISEÑO DE ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA FOMENTAR LA EDUCACIÓN PATRIMONIAL	6	C1	6.67	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 5,360
6	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGAB	MODELOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL COMUNITARIA	5	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 6,200
7	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGAB	ACTUALIZACIÓN EN TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	3	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 3,500
8	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	DGAB	POLÍTICAS PÚBLICAS, GÉNERO E INTERCULTURALIDAD	2	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 3,200
9	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OPP	ANÁLISIS DE DATOS	4	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 4,500

N°	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN	OFICINAS Y/O DIRECCIONES	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO
10	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DPC	VALORACIÓN Y TASACIÓN DE COLECCIONES	6	C1	5.83	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 21,000
11	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OA	POLÍTICAS PÚBLICAS	4	C1	5.75	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 4,540
12	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OA	NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA - NIIF	11	C1	5.7	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 3,800
13	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OA	LEY GENERAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO – LEY 32069 Y SU REGLAMENTO	3	C1	5.6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2	S/ 5,500
14	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI	LIBROS ELECTRÓNICOS, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	5	C1	5.6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 5,500
15	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DPC	PHOTOSHOP 2	8	C1	5.5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	SEMPRESENCIAL	2	S/ 9,000
16	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	DPC	FOTOGRAFÍA Y REGISTRO FOTOGRAFICO DE BIENES CULTURALES	20	C1	5.5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2	S/ 8,000
17	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	TRANSVERSAL	INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL SECTOR PÚBLICO	15	C1	5.2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 8,500
18	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI	POLÍTICAS PÚBLICAS Y GESTIÓN CULTURAL	5	C1	5.2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 6,500
19	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	OC	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	2	D	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 3,500

N°	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN	OFICINAS Y/O DIRECCIONES	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO
20	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI/DGC/DPC/DG AB/DBD	GESTIÓN PÚBLICA	16	D	5.5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 5,600
21	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	DAPI/DGC/DPC/DG AB/DBD	HABILIDADES BLANDAS PARA POTENCIAR LA COMPETITIVIDAD	30	D	5.53	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3	S/ 11,200
22	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI	CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO/CIUDADANO	17	D	5.06	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 7,600
23	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INCLUYENDO SOBORNO TRANSNACIONAL	20	D	4.58	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 5,000
24	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	20	D	4.48	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0
25	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	190	D	4.41	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/ 0
26	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	GESTORES DEL CAMBIO EN INNOVACIÓN PÚBLICA	15	D	4.4	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0
27	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	CONTROL INTERNO	20	D	4.35	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 5,000
28	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	20	D	4.35	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 5,000
S/ 180,000											

B) MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 DE LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ

N°	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN	OFICINAS Y/O DIRECCIONES	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO
1	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OTI	FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN	6	B	6.3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 12,000
2	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGC/DBD/DPC	INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN BIBLIOTECAS	22	B	5.4	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 17,500
3	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGC	PRESERVACIÓN DIGITAL	10	B	5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 8,000
4	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OAJ	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO	4	C1	6.75	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	SEMPRESENCIAL	3	S/ 4,500
5	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DBD	DISEÑO DE ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA FOMENTAR LA EDUCACIÓN PATRIMONIAL	6	C1	6.67	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 5,360
6	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGAB	MODELOS DE INTERVENCIÓN SOCIAL COMUNITARIA	5	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 6,200
7	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DGAB	ACTUALIZACIÓN EN TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	3	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 3,500
8	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	DGAB	POLÍTICAS PÚBLICAS, GÉNERO E INTERCULTURALIDAD	2	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 3,200
9	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OPP	ANÁLISIS DE DATOS	4	C1	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 4,500

N°	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN	OFICINAS Y/O DIRECCIONES	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO
10	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DPC	VALORACIÓN Y TASACIÓN DE COLECCIONES	6	C1	5.83	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 21,000
11	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OA	POLÍTICAS PÚBLICAS	4	C1	5.75	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 4,540
12	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OA	NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA - NIIF	11	C1	5.7	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 3,800
13	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	OA	LEY GENERAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO – LEY 32069 Y SU REGLAMENTO	3	C1	5.6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2	S/ 5,500
14	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI	LIBROS ELECTRÓNICOS, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	5	C1	5.6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 5,500
15	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DPC	PHOTOSHOP 2	8	C1	5.5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	SEMPRESENCIAL	2	S/ 9,000
16	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	DPC	FOTOGRAFÍA Y REGISTRO FOTOGRAFICO DE BIENES CULTURALES	20	C1	5.5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	2	S/ 8,000
17	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	TRANSVERSAL	INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL SECTOR PÚBLICO	15	C1	5.2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 8,500
18	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI	POLÍTICAS PÚBLICAS Y GESTIÓN CULTURAL	5	C1	5.2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 6,500
19	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	OC	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	2	D	6	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	2	S/ 3,500

N°	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN	OFICINAS Y/O DIRECCIONES	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO
20	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI/DGC/DPC/DG AB/DBD	GESTIÓN PÚBLICA	16	D	5.5	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 5,600
21	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	DAPI/DGC/DPC/DG AB/DBD	HABILIDADES BLANDAS PARA POTENCIAR LA COMPETITIVIDAD	30	D	5.53	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	PRESENCIAL	3	S/ 11,200
22	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	DAPI	CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO/CIUDADANO	17	D	5.06	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 7,600
23	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INCLUYENDO SOBORNO TRANSNACIONAL	20	D	4.58	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 5,000
24	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	20	D	4.48	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0
25	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	190	D	4.41	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/ 0
26	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	GESTORES DEL CAMBIO EN INNOVACIÓN PÚBLICA	15	D	4.4	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ 0
27	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	CONTROL INTERNO	20	D	4.35	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	3	S/ 5,000
28	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	TRANSVERSAL	GESTIÓN DE RIESGOS	20	D	4.35	REACCIÓN Y APRENDIZAJE	VIRTUAL	4	S/ 5,000
S/ 180,000											