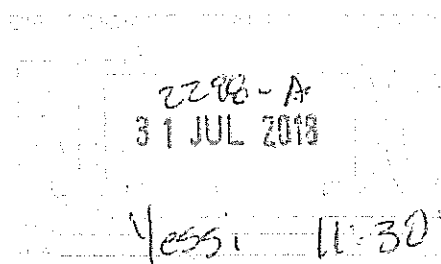


Guatemala, 31 de Julio 2018

Licenciado
Edgar Dagoberto Búcaro Pérez
Director General de las Artes
Ministerio de Cultura y Deportes



Licenciado Búcaro:

De la manera más atenta me dirijo a usted con el propósito de presentarle el Informe de Actividades conforme a lo estipulado en el Contrato Administrativo de Servicios Profesionales Número UN MIL OCHOCIENTOS SIETE GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO (1807-2018), y resolución No. VC-DGA-071-2018, correspondiente al Informe No. 3:

No.	Actividad	Producto esperado
1.	Capacitación realizada	<ul style="list-style-type: none">Se capacitó al personal asignado durante los días 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18 y 19 de julio en horario de 08:30 a 13:30 horas. (listados, fotografías y copia de la presentación adjuntos)Durante las capacitaciones se ha proporcionado a cada uno de los participantes alimentación, el inmueble, material didáctico y de lectura. En el restaurante El Adobe en 7 avenida 9 Calle 9-45 zona 1, Guatemala
2.	Descripción de los temas y actividades desarrolladas.	<ul style="list-style-type: none">Se trabajó sobre los temas planificados, siendo estos:<ul style="list-style-type: none">Planificación Estratégica (Misión, Visión y Valores)Sentido de pertenencia y relaciones interpersonalesCultura InstitucionalLiderazgo y gestores de cambioLas capacitaciones han sido seminario taller, contando con una parte magistral y otra parte dinámica y participativa durante las diferentes sesiones. (copia de la presentación adjunta)Se han hecho ejercicios prácticos acompañados de una parte de reflexión y conclusiva.A manera de apoyo se ha contado también con material audiovisual.
3.	Actividades realizadas para el estudio de Fortalecimiento de la Gestión y Administración del Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none">Revisión documental de:<ul style="list-style-type: none">Decreto Ley 25-86 Ley para el Organismo EjecutivoAcuerdo Gubernativo Número 27-2008, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Cultura y Deportes.Acuerdo Ministerial Número 369-2015, Política de Administración de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura y Deportes.

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Acuerdo Ministerial Número 42-2012, Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Cultura y Deportes. ○ Acuerdo Ministerio Número 536-2012 aprobación de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manual de Organización y Funciones ▪ Manual de Normas y Procedimiento ○ Políticas Culturales, Deportivas y Recreativas (Políticas Actualizadas) 2015-2034.
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Políticas Culturales y Deportivas Nacionales (2000) ○ Plan Nacional de Desarrollo Cultural a Largo Plazo, La Cultura Motor de Desarrollo ○ Plan Estratégico Institucional 2018-2022 ○ Plan Estratégico 2012-2014 ○ Breviario de legislación nacional sobre las expresiones culturales tradicionales, los conocimientos ancestrales y los derechos de los pueblos indígenas en materia de cultura, Max Araujo ○ Entrevistas con personal de las siguientes áreas <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirección de Creación Artística ○ Dirección de Formación Artística ○ Dirección de Difusión de las Artes ○ Dirección de las Artes ○ Dirección de Marimba Femenina ○ Dirección de Centro Cultural de Escuintla ○ Junta Directiva del Coro Nacional ○ Dirección del Ballet ○ Unidad de Ballet ○ Consejo de la Orquesta ○ Dirección Administrativo Financiero ○ Departamento Financiero ○ Jefatura de Servicios Generales ○ Delegación de Asuntos Jurídicos ○ Delegación de Comunicación y Difusión Cultural ○ Delegación de Recursos Humanos ○ Delegación de Planificación ○ Otros actores relacionados con el tema. ○ Sondeo (encuesta) con los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Marco estratégico ○ Normativa Institucional ○ Visión Institucional ○ Comunicación Interna

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Ambiente laboral ○ Área de formación institucional • Grupo focal: con los jefes de sección y delegados de Recursos Humanos para validar los resultados del sondeo, el día 23 de julio de 2018 en las instalaciones del Restaurante El Adobe, 7 avenida 9-45 zona 1, Guatemala. (listado de participantes y fotografías de la actividad adjunto)
	Estudio de Fortalecimiento de la Gestión y Administración del Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso para elaboración de informe: <ul style="list-style-type: none"> ○ Recolección de información de acuerdo al apartado anterior ○ Integración de resultados de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sondeo en formatos estadísticos (adjunto) ▪ Las entrevistas fueron sistematizadas en una matriz general (adjunto) ○ Procesamiento de la información ○ Análisis de los resultados ○ Elaboración de informe con conclusiones y recomendaciones (adjunto)

Atentamente,



Lic. Jorge Humberto Santizo Figueroa

Adjunto

- Listados de asistencia a cursos de las fechas 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19 de julio 2018
- Fotografías del curso
- Presentación del curso
- Resultados de Sondeo (encuesta)
- Matriz de entrevistas
- Listado de participantes en grupo focal
- Fotografías de grupo focal
- Estudio de Fortalecimiento de la Gestión y Administración del Recurso Humano

Adjunto

Listados de asistencia a cursos de las fechas 10, 11,
12, 13, 16, 17, 18, 19 de julio 2018

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	16/07	Lugar	El Adobe (Ministerio de Cultura y Deportes)	Grupo	Mujeres	Hombres
Hora	8:30 13:30	Tema impartido	Cultura Institucional			

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
1	Ayva Marisa Gomez Marate	F	35	Formación Artística	Profesional II
2	Sherlin Virginia Jauda Agostin	F	37	Formación Artística	Asistente Relator III
3	Mónica Lisette Vallejo Muroz	F	43	DRPHH Artes	Asistente RRHH I
4	Elvira de Jesús Machic Sorain	F	25	Delegación de RRHH Artes	Asistente de RRHH I
5	Liliana M. Burgos Arenas	F	52	Depto de Investigaciones	Jefe
6	Beatriz Izquierdo de Domina F.	F	50	Espectáculos Públicos	Sde de Regulación e I
7	Zelma Vilma Cuellar Montoya	F	37	Coro Nacional de Guatemala	Secretaria
8	Edna Oyarzun Samalá	F	40	Compana	Jefe de Compana
9	María Julia Pérez P.	F	28	Espectáculos Públicos	Secretaria
10	Silvia Victoria Alvarado Benillas	F	39	Sec. Almacén - DGA	Jefe Sec. Almacén
11	Catherine Pamela Gordera	F	32	Magistrado Pablo Ansel	Secretaria



CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2018
Licda. *[Signature]*
Directora de Formación Artística
Dirección General de las Artes

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
 MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
 VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	Lugar	Grupo
Hora	Tema impartido	Mujeres Hombres

No.	NOMBRE	Sexo M / F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
112	Karla Lucy Barrantes R.	F	34	Departamento Administrativo	Secretaria
113	Maria Carmelita Morales	F	50	Departamento de Guatemala	Asistente
114	Enilda Hator	M	40	Financiera	Asistente
115	Guan Ariza J.	M	34	Financiero	Director
116	Juan Gabriel Yela López	M	43	Organización Superior	Presidente

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
 CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO
 2016

Fecha: Dora Leonor Arriola de Morales
 Directora de Formación Artística
 Dirección General de las Artes

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	17/07	Lugar	El Adobe (Ministerio de Cultura y Deporte)	Grupo	B
Hora	8:30 13:30	Tema impartido	Cultura Institucional.	Mujeres	Hombres

No.	NOMBRE	Sexo M / F	Educat	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
01	Karla Suredy Braveros	F	34	Administrativos	Jepe Administrativos
02	Dora Olmueda de Morales	F.	70	Formacion Artística	Directora
03	Marcos Tito Ramirez Hernandez	M	37	Centro Cultural de Escuelas	Jefe Sustituto
04	Ada Abigail Cister Buitista	F	29	Centro Cultural de Escuelas Coleo Nacional	Presidente Junta D
05	ESWIIN TAMPER ESTRADA	M	48	servicio comunitario	Jefe de Servicios G.
06	Carlos Alberto Davis Gonzalez	M	35	Escuelas y Politecos	Director
07	Fusion Espinoza	M	42	Planificadores	delegado Plan.
08	Ligia Alvarado	M	40	Ballet Hec. de Guatemala	Secretaria
09	Willydo Gumbis Gumbin	M	50	Dep. de Gopro Operación	Jefe Depto.
10	Amantele Hernandez	M	52	MCPAC	Asistente
11	Stevani Coronado Alvarez	F	50	Ballet Hec. Guatemala	Directora

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO
2018

Liliana Patricia Rodríguez
Directora de Formación Artística
Dirección General de las Artes

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

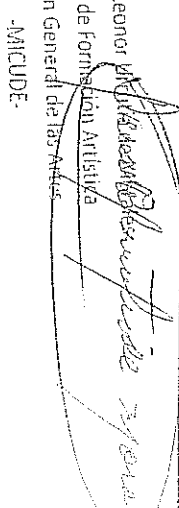
Fecha	Lugar	Grupo
Hora	Tema impartido	Mujeres Hombres

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
12	Yuliana Deneth Torres Cardenas	F	31	Depto. Quiché	Administradora
13	Yuliana Pastor Romirer	F	33	Ballet Eclesiástico de St. Antonio	Asistente adm.
14	Ana Lucia Fandi Zibul Ruiz	F	51	Delegación Comunicar	Delegada
15	Mauricio Rosario Chojá Jiménez	F	40	Ballet Marymar Folklorico	Asistente adm.
16	Alejandro Barrios Barrera	M	60	Centro Cultural Esc	Técnicos Conf.
17	José Matilde Guzmán	F	33	Centro Cultural de Guatemala	Asistente de Promoción
18	Alejandro Hernández Bries	F	29	Depto. de creación	Asistente Administrativo
19	ROSA ROSA Tomas	F	47	CCMAA	Asistente
20	Ruth Noemí Conde Rosales	F	26	CCMAA / Dirección	Asistente de dirección
21	Carla Patricia Alvarado	M	51	CCMAA / Dirección	Asistente Administrativo



CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO
2018

Lt. Dora Leonor
Directora de Formación Artística
Dirección General de las Artes
MTCUDE

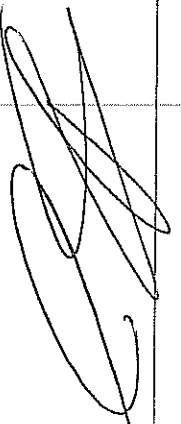


PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
 DEL RECURSO HUMANO"
 MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
 VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

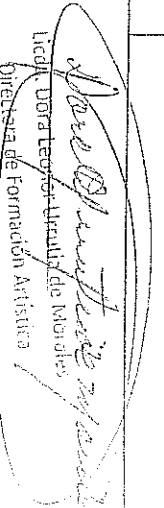
Fecha	Lugar	Grupo
Hora	Tema impartido	Mujeres Hombres

No.	NOMBRE	Sexo M / F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
12	Ang Gálvez Sun	X		Departamento Financiero	Jefe
13	José Fernando Juárez	X	51	B. M. F.	Director General
14	Juan Gabriel Yela López	M	43	Orquesta Sinfónica	Presidente Consejo



CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
 CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2018



Licda. Doris Tejada
 Dirección de Formación Artística
 Dirección General de las Artes

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Educativo	DEPARTAMENTO O ÁREA	PUESTO	Grupo	Mujeres	Hombres
1	Sonia Amabelle Marras	F	50	Ballet Nacional	Directora	X		
2	Mónica Lisette Vallejo Muñoz	F	43	Delegación RHH Artes	Asistente RHH Artes		X	
3	Elvira de Jesús Machuc Sapón	F	25	Delegación de RRHH	Asistente de RRHH		X	
4	Ayra Mariana Gomez Matute	F	35	Formación Artística	Profesional			X
5	Alejandro Barrientos	M	60	Centro Cultural Esc	Técnico del Centro			X
6	Rebeca Delavina Quevedo	F	39	Escuela de Ballet	Docente		X	
7	Sherlin Virginia Sotoh Augustin	F	37	Formación Artística	Asistente Alumnos III		X	
8	Liliana M Vargas Armas	F	52	Depto. Investigación	dece.		X	
9	Ana Lucía Hendrikzal Ruiz	F	51	Comunicación Social	Delegada		X	
10	Guineta Paola Ramírez Urbán	F	33	Ballet Moderno y Folklorico	Asistente aduanera		X	
11	Marilis Yazmin Alvaroz	F	30	Marketing y Formación	Asistente Administración		X	

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO

CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2016

[Signature]
Directora General de las Artes
-MUCPE-

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

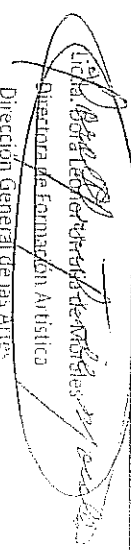
Fecha	Lugar	Grupo
Hora	Tema impartido	Mujeres
		Hombres

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
12	Katherine Pamela Cordero	F	32	Municipio de Concepción del Palmar	Secretaria
13	Sulayma Larueña Torres Cordero	F	31	Organismo de Asistencia Técnica Administrativa	Administradora
14	Silvia Wilena Alvarado Baillon	F	39	Direc. Gral. P.D.T.S.	16to. Sec. Almace
15	Edna Yessenia Torres Adame	F	40	Seccion de Compras	1do. de Compras
16	Verónica Murado	F	40	Ballet Nacional de Guatemala	Secretaria
17	Marta Julia Pérez P.	F	28	Espectáculos Públicos	Secretaria
18	Melvinio del Rosario Chigochon Cejudo	F	40	Ballet Nacional de Folklore	Asistente Administrativo
19	Zeliana Norma Cuellar Portales	F	37	Ballet Nacional de Guatemala	Secretaria
20	Bianca I. de Quiriones	F	50	Espectáculos Públicos	1do. Regulación
21	Yocuo Muras Tomas	F	47	CGMAA	Asistente
22	Ruth Noemí Conde Rosales	F	26	CGMAA	Asistente de Dirección



CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2018


Lidia Ortiz León
Directora de Formación Avanzada
Dirección General de las Artes



PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
 DEL RECURSO HUMANO"
 MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
 VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	Lugar	Grupo	Hombres		
Hora	Tema impartido	Mujeres	Hombres		
No.	NOMBRE	Sexo M / F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
23	Carlos Alberto Rodriguez Alvarez	M	51	QUIMINDIEN	Coordinador de Evaluación
24	Leidio Mollatly Jimenez	F	33	CELE	Asistente RRHH

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
 CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO
 2018

Director General de la Area
 Directora de Formación Artística

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	19/07	Lugar	El Adobes (Ministerio de Cultura y deportes)	Grupo	B
Hora	8:30 13:30	Tema impartido	Colegergo y Gestores de cambio	Mujeres	Hombres

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PRESTO
1	Erice Orlando Salazar Corzo	M	37	Dalgaon Sanchez	Dalgaon
2	Melinda Gonzalez Guzman	M	50	Desp. Apoyo a la Promocion	Repentinamente
3	Juan Fernando Juncos	M	51	Ballet Melbano y F	Director General
4	David Ortiz	F	49	Depto. Financiero	Jefe
5	Dora Alejandra Estrada	F	70	Formacion Continua	Directora
6	Evelis Jimenez	M	52	Dirección de las Artes	Directora
7	Marco Tobio Ramirez H.	M	37	Centro Cultural de Escuelas	Jefe Sostentivo
8	Arnando Hernandez G.	M	52	M.C. P.N.C.	Director
9	Francisco Quintan	M	42	Planificación	Asesor
10	Juan Gabriel Yela Lopez	M	43	Organiza Sin Frontera N	Presidente Consejo D
11	Edgarm Estrada	M	42	Edum Estrada	Jefe Servidores



CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2018

Lideradora Tecnológica Uruguay del Ministerio de Cultura y Deportes
Dirección General de Asesoría y Apoyo

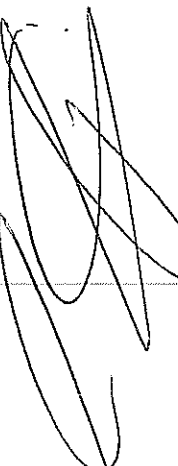
INCLUIDE:

PROGRAMA 'FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO'
 MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
 VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

13/07	Lugar	El Adobe (Ministerio de Cultura y Deportes)	Grupo	"B"
8:30	Tema impartido	Sentido de pertenencia y relaciones interpersonales	Mujeres	Homb

NOMBRE	Sexo M / F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
Idno Garcia	M	31	Marimbá, Fomento de C.	Director MFC
Erico D. Solazar	M	37	Turismo de las Artes	Delegado
Erasmendo Suarez	M	51	Rubel Moderne y el	Director de Plan
Oliver Pachon	F	49	Oliver Pachon	Asesor Financ
Ana Karina Rincon Foster	F	42	Delegación de PEHH en	Delegada en F
Solaim Estrada Jimenez	M	48	Sección Servicios Sociales	Jefe de Serv
Carlos Alvaro Dosis Gonzalez	M	35	Espectáculos Públicos	Director
Marco Tulo Ramirez Hernandez M	M	36	Centro Cultural de Escamela	Jefe Sustantivo
Eliud Jimenez	M	52	Dirección de Difusión	Director
Ada Alicia Quintan B.	F	29	Cofo Nacional Guat.	Presidente 1.
Dora Leonor de Morales	F	70	Fuerzas Armadas	Directora



CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
 CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO
 2018

Dora Leonor de Morales
 Directora de Formación Artística
 Dirección General de las Artes
 L.A.R.T. I.H.F.

**PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA**

Lista de asistencia

Lugar		Grupo	
Tema impartido		Mujeres	Homí

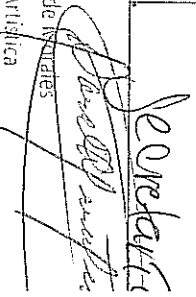
NOMBRE	Sexo M / F	Edad	DEPARTAMENTO O ÁREA	PUESTO
Aurora Massiera Gomez Mazote	F	35	Dirección de Formación Ar.	Profesional
Alejandra Hernández Rojas	F	29	Deppto. Espacio para Creación	Asistente
Alejandro Barrinense	M	60	Centro Cultural Escala	Técnico C.
Esmeralda Gomez Herrera	F	48	Compania DCA	Agda de C.A.
Raúl Torres Espinoza de Guzmán	F	50	Dirección de Espectáculos P.	Supl. Regulación
Rocío Russes Tomas	F	47	Centro Cultural Miguel Angel Bakonas	
Carlos Rodriguez Alvarado	M	51	Centro Cultural Miguel Angel B. Cordeiro	
Juliana M. Wilson Armas	F	52	Deppto de Investigación	Jefe
Yuliana Jewell Jones Cardona	F	31	Orquesta Sinfónica Nacional	Administrativa
Justine Clarissa Quechú Guiral	F	39	Teatro de Bellas Artes.	Secretaría
Katherine Pamela Cardona	F	32	Manejo de Recursos del Palacete	Secretaría

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO

CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

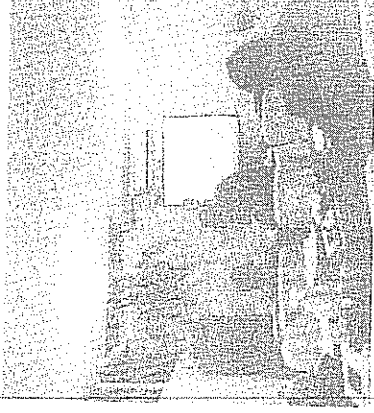
2018

Lidia Dora Leonor Urrutia de Torres
Directora de Formación Artística
Dirección General de las Artes

Adjunto

Fotografías del curso



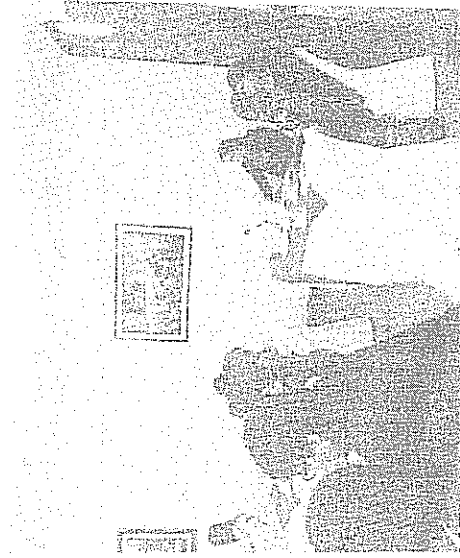
Uso de material visual durante la



Exposición de los temas p



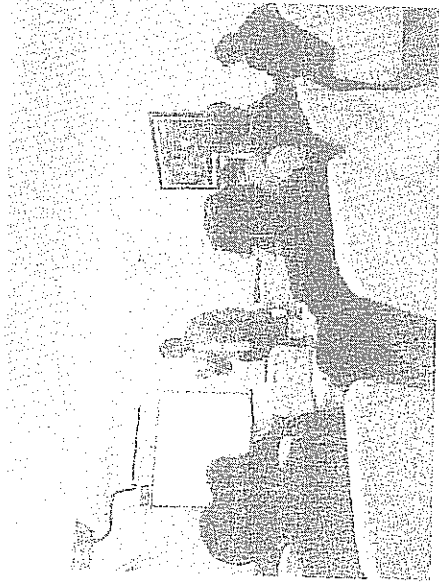
ión magistral del facilitador



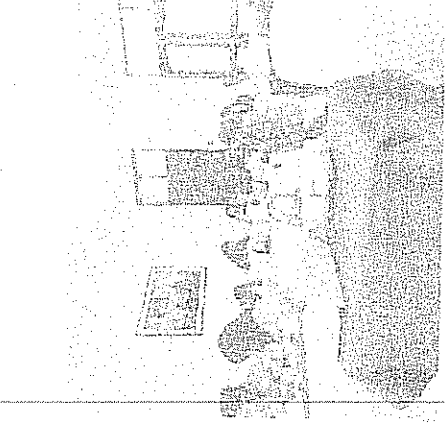
participantes en tema "Planificación Estratégica"



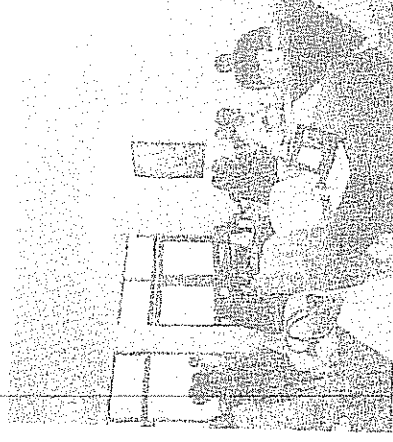
Participantes durante hoja de trabajo



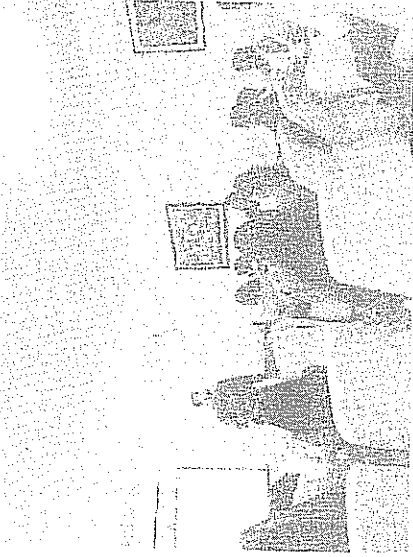
Discusión en la capacitación "Fortalecimiento de la gestión y administración del Recurso Humano"



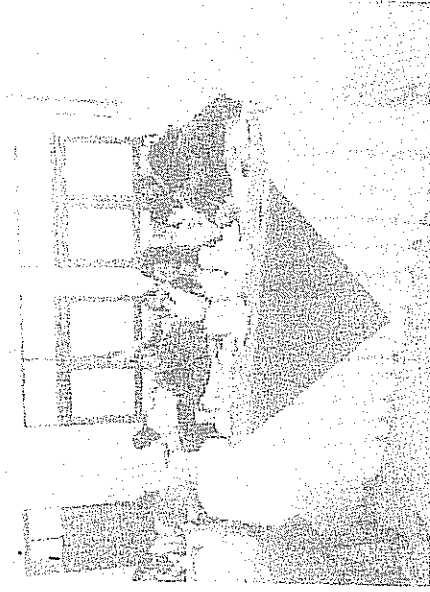
Participantes durante hoja



Discusión de hoja



Expositor con segundo grupo del curso Exposición en la capacitación "Fortalecimiento de la gestión y administración del Recurso Humano"



Durante hoja de trabajo



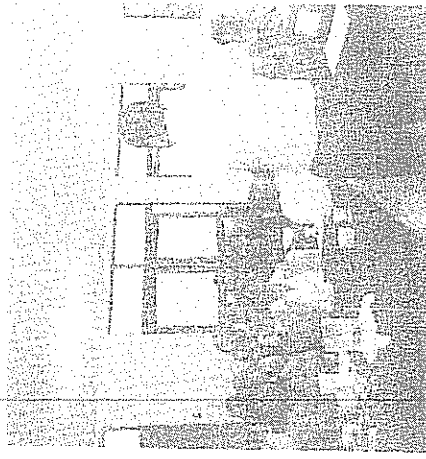
Ejercicios prácticos dure



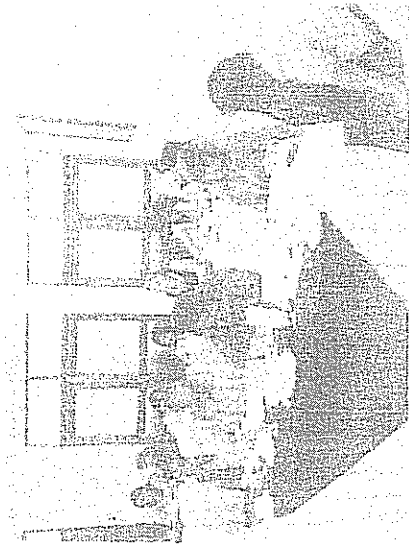
Exposición magistral del tema Planificación I



Participante del curso Exposición en la capacitación "Fortalecimiento gestión y administración del Recurso



Exposición



Durante hoja de lectura del tema Sentido de Pertenencia y relaciones Interpersonales



Durante capacitación



Participantes durante hoja de trabajo



Participantes durante sesión de pertenencia y
interp



Segundo día capacitación grupo B. Exposición en la cc
"Fortalecimiento de la gestión y administración del Recurso



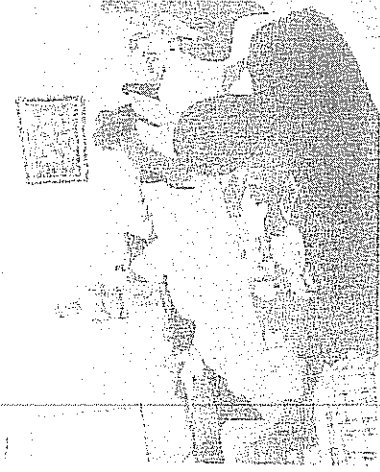
Participantes durante sesión de pertenencia y
interp



Exposición magistral



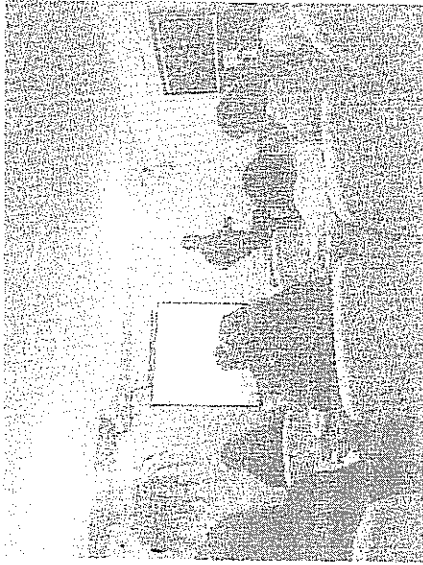
Momento de dudas o preguntas



Exposición en la capacitación "Fortalecimiento de la gestión y acción del Revulsivo"



Uso de material



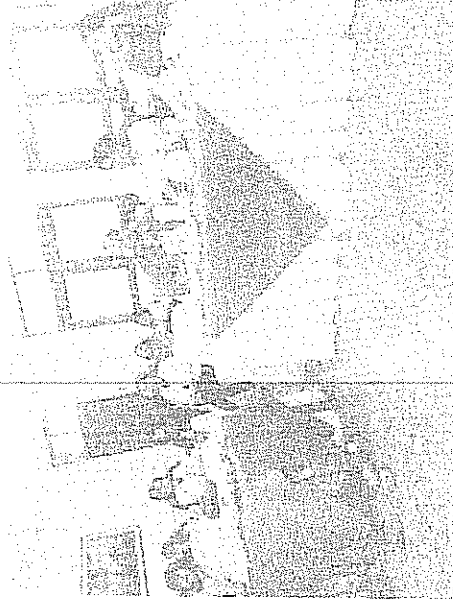
Exposición magistral del tema Cultura Institucional



Participantes durante tercera sesión de trabajo con grupo A



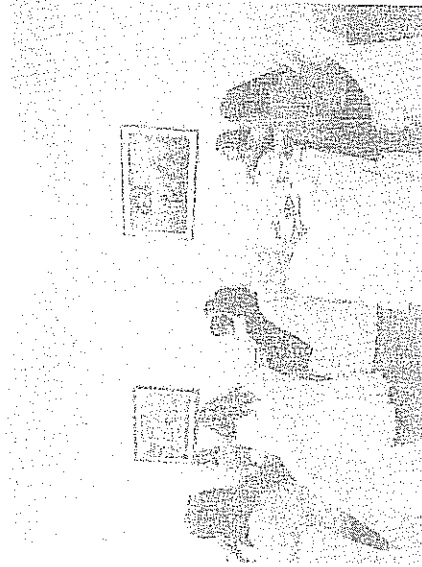
Exposición en la capacitación "Fortalecimiento de la gestión y administración de Recursos



Participantes durante exposición



Participantes durante hoja de trabajo



Participación en la capacitación "Fortalecimiento de la gestión y administración del Recurso Humano"

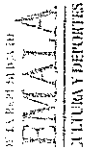


Participantes durante el tema de Cultura I



Participantes durante exposición

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA



Lista de asistencia

0107 5:30 5:30	Lugar El Adobe (Ministerio de Cultura y Deporte)	Tema impartido Planificación Estratégica misión, visión y valores	Grupo B	NOMBRE		DEPARTAMENTO O ÁREA	PUESTO
				Sexo M / F	Educa		
				F	50	Ballet Nac. de Guatemala	Directora
				F	70	Fonaciones Artesísticas	Directora
				F	32	Me.Co.Po.No.Co	Secretaría.
				F	29	Caro Nacional	Presidente 1
				F	34	Administrativo	sepe
				F	50	Espectáculos Públicos	jefe de Regulación
				F	28	Esp. públicos	Secretaria
				M	35	Espectáculos públicos	Director
				M	51	Ballet Moderno y Folclor	Director Co
				M	50	Deph. Apoyo a la Gestión	Director
				M	37	Diligencia A jurídica	Defensor

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

Directora General de las Artes
Artística
Dirección General de las Artes
Artística

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	Lugar	Grupo
Hora	Tema impartido	Mujeres Hombres

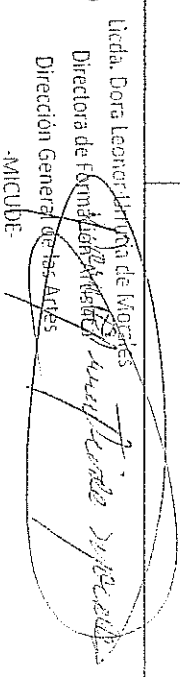
No.	NOMBRE	Sexo M / F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
1	Julio R. Barasa R.	X	31	Membrado Funcionario de Contratos	Jefe Técnico Administrativo II
2	Fernando Vásquez	M	38	Membrado de Bellas Artes	Director
3	Ang Kaining Rinpa Foster	F	42	Delegada de PEHH Artes	Delegada en Funciones
4	Ana Belkis Jimenez	F	49	Departamento de Finanzas	Jefe
5	Aida Divilia Estrada A.	F.	38	FEASAS DE Bellas Artes	Doc. Doces.
6	Juan Páez Ariza G.	M	54	Depto. Adm. Financ.	Dir. Adm. Financ.
	Jorge Santizo	M	37	Confianza y Desarrollo	
	Mariana Santizo	F	39	Confianza y Desarrollo	



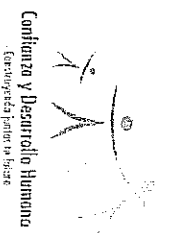
CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2018

Licda. Dora Leonor Arriaga de los Angeles
Directora de Formación de Artes
Direccion General de las Artes
-MICUDE-



PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA



Lista de asistencia

Fecha 11/07	Lugar El Adobe (Ministerio de Cultura y Deportes)	Grupo A
Hora 8:30	Tema impartido Planificación Estratégica (Misión, Visión y Valores)	Mujeres 16 Hombres 3

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
1	Carlos Rodríguez Alvarado	M	51	Administración	Administrador Administrativo
2	Ruth Noemi Conde Rostaña	F	26	COMAD / Dirección	Asistente Administrativa
3	Rogelio Ruas Tomas	F	47	COMAD / Admon.	Asistente administrativo
4	Katherine Pamela Cordova	F	32	MeCoPo. No. Co.	Secretaria.
5	Marlis Yazmin Alburz	F	30	Marimba Femenina de concierto	ASISTENTE
6	Vinitia Paola Ramirez Urigarín	F	33	Ballet Moderno y Folklorico	Asistente Administrativa
7	Ligia Alvarado	F	40	PNL / SECRETARIA	Secretaria
8	Edna Guzmán Camo-Altamirano	F	40	Juegos de Lengua	Jefe de Lengua
9	Zuhay Miriam Cuellar Vazquez	F	37	Coro Nacional de Guatemala	Secretaria
10	Silvia Victoria Alvarado Baillás	F	39	OGA - Soc. Almacén	Jefe de Almacén
11	Julayna Jeaneth Torres Hernández	F	31	Dignata Diferencia No.	Administradora.

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO
CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO
2016

Dir. Dra. Leonor Urrutia
Directora de Formación Artística
Dirección General de las Artes
-MUCUDE-

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	12/10/17	Lugar	El Adobe (Ministerio de Cultura y Deportes)	Grupo	Mujeres	Hombres
Hora	8:30 13:30	Tema impartido	Sentido de pertenencia y relaciones interpersonales	22	2	

No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO
11	Liliana Alvarado	F	40	Ballet y Ac. de Guatemala	Secretaria
12	Zuhay Victoria Cuevas Montoya	F	37	Coro Nacional de Guat.	Secretaria
13	Marta Julia Pérez P.	F	28	Esp. Públicas.	Secretaria
14	Silvia Victoria Alvarado Banillas	F	39	Sección Almacén DGA	Jefa Sec. Almacén
15	Martín Yezmin Albuarez	F	30	Marimba Femenina de Concierto	Asistente Administrativo
16	Luzmila Paola Ramírez Chacón	F	33	Ballet Moderno y Folklorico.	Asistente Administrativo
17	Ana Lucía Hernández	F	51	Delegación de Guatemala	Delegado
18	María del Rosario Chujón	F	40	Ballet Moderno y Folklorico.	Asistente Administrativo
19	Elvira de Jesús Machic Sapón	F	25	Delegación de RRHH	Asistente de RRHH
20	Mónica Lisette Vallejo Muñoz	F	43	Delegación de RRHH Artes	Asistente de RRHH I
21	Sherin Virginia Jacobo Agustín	F	37	Dirección de Formación Artística	Asistente de RRHH III

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO

CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO. Q'iché, Dora Leonor Urutia de Morales

2018

Directora de Formación Artística

Dirección General de las Artes

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA

Lista de asistencia

Fecha	Lugar	Grupo	Mujeres	Hombres
Hora	Tema impartido			

No.	NOMBRE	Sexo M / F	Eddad	DEPARTAMENTO O AREA	PIUESTO
12	Elvira de Jesús Machic Sapañ	F	25	DRRH / DGA	Asistente de DRRH II
13	Mónica Lisette Vallejo Muñoz	F	43	DRRH - ANES	Asistente DRRH II
14	Sherlin Virginia Touch Agustín	F	37	Formación Artística	Asistente Administrativo III
15	Ayda Marina Gamaz Marzota	F	35	Formación Artística	Profesional II
16	Marco Tulio Ramírez Hernández	M	37	Centro Cultural de Escuelas	Jefe Sustituto II
17	Leslie Matilde Zamora Henkel	F	33	Centro Cultural de Escuelas	Asistente RRHH II
18	Alejandro Barrientos E.	M	60	Centro Cultural de Escuelas	Técnico Cultural
19	Yvonne del Rosario Quipac	F	40	Ballet Moderna y F.	Asistente Administrativo
20	Felici Quereñi Divilgar	F	39	Centros de Bellas Artes	Secretaria
	Jorge Santizo	M		Confianza y Desarrollo	
	Mañana Santizo	F	39	Confianza y Desarrollo	

Leslie Clarissa Quechē Guítual

CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO

CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

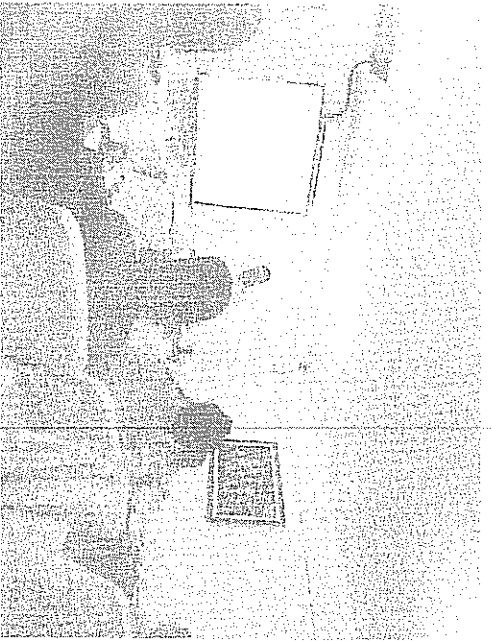
2018

Licda. Dora Leonor

Directora de Formación Artística

Dirección General de Bellas Artes

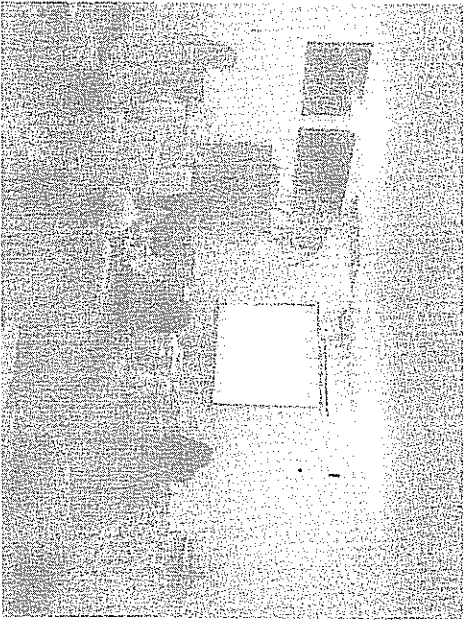
-MICUDE-



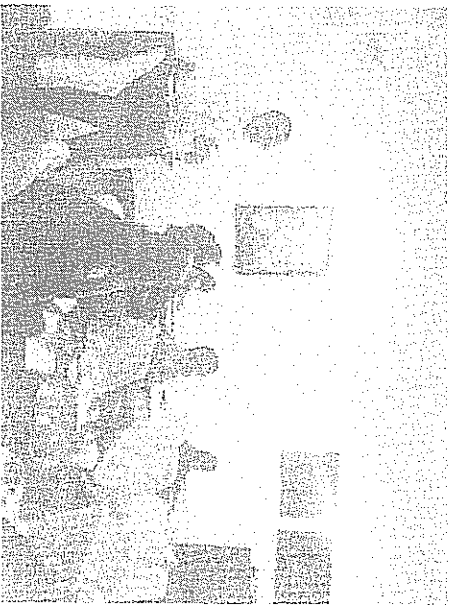
Exposición de temas



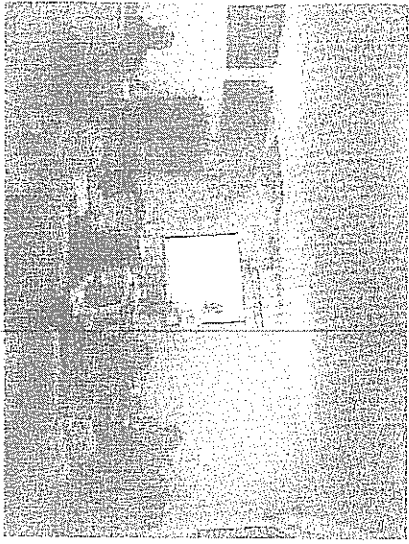
Momento de debate



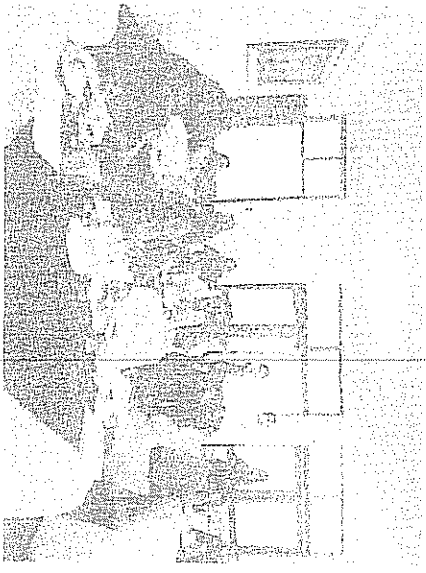
Hoja de trabajo



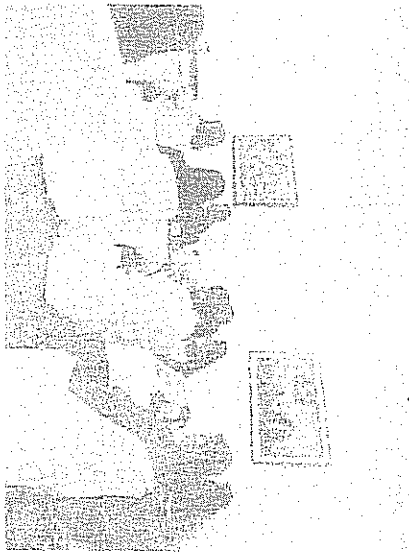
Discusión de temas



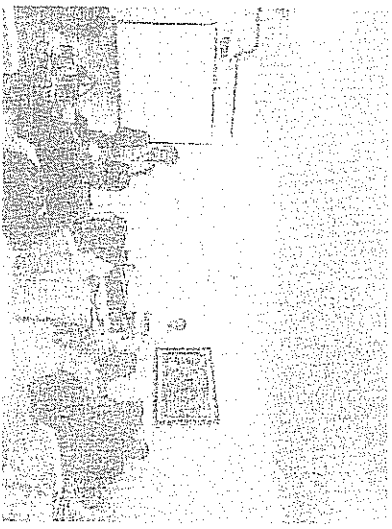
Exposición del tema Liderazgo y gestores de cambio



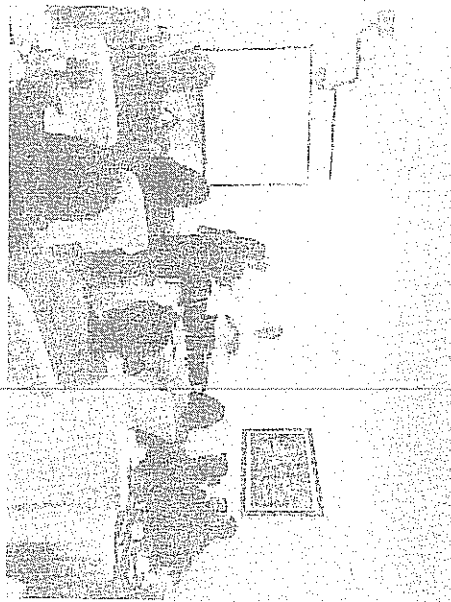
Momento de receso y alimentación



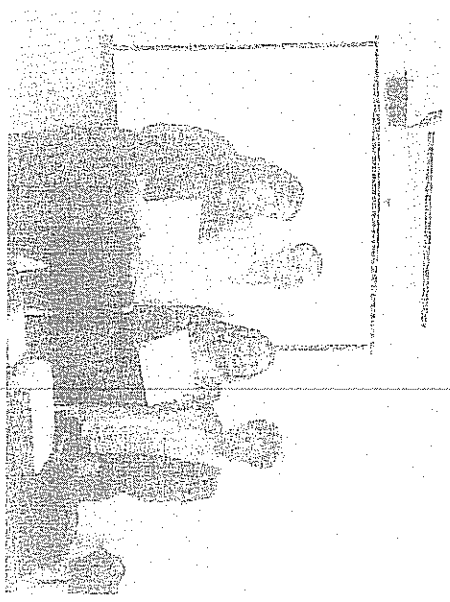
Participantes durante debate



Entrega de diplomas de participación por la Ueda. Urutia



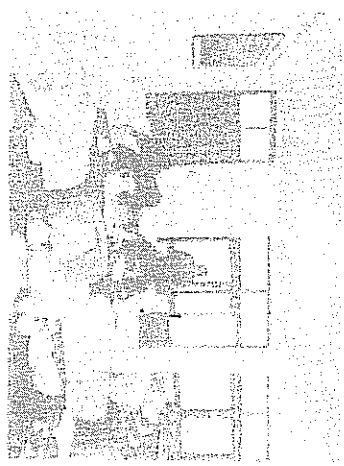
Entrega de diplomas



Con participantes del curso y autoridades de la Dirección General de las Artes



Debate de temas



Momento de reposo

Presentación del curso

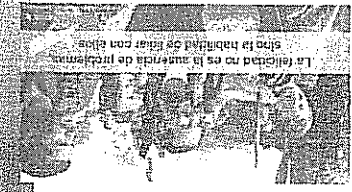
Adjunto

PROPÓSITO

- Alguien definió el genio como la intensidad del propósito, la capacidad de hacer, la paciencia de esperar - Leo Mull
- El objetivo, por lo tanto:
- Hacer que todo lo que se propone para nosotros

LA FELICIDAD NO ES LA AUSENCIA DE PROBLEMAS SINO LA HABILIDAD DE lidiar con ellos

«Mucho análisis causa parálisis»
«Que su motor sea todos los "10"»



7. HABILIDAD EN LA GESTIÓN CON ENTREGABILIDAD

- Planear hacia adelante y estar dispuestos a dejar atrás el pasado
- Buscar formas de hacer la vida más divertida, feliz e interesante
- Eligen sabiamente la forma en que gastan su energía
- Aprenden continuamente y crecen hacia su independencia
- Crean, producen, hacen a su vez, hacen
- Pueden esperar
- Deben ser honestos

LA COMPRENSIÓN PARA NOSOTROS ES UN OBJETIVO

TALBETHO

«Aquello que se hace más fácil»
«Es necesario desarrollarlo»

7. HABILIDAD EN LA GESTIÓN CON ENTREGABILIDAD

- Se concentran en lo positivo
- Hacen las cosas nuevas, nuevas, nuevas, nuevas
- Se rodean de gente positiva
- Los proyectos deben ser exitosos
- Son capaces de poner límites y ser firmes cuando es necesario
- Deben tener un buen sistema de recompensas

¿SU SUENO EST?

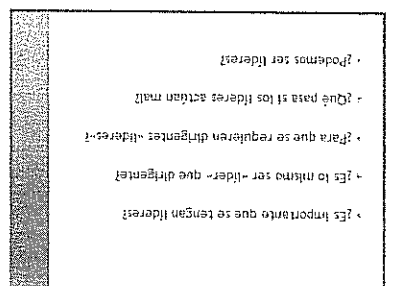
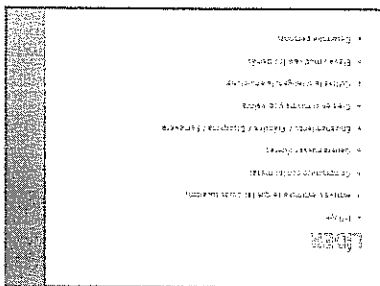
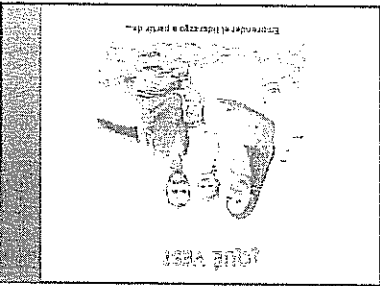
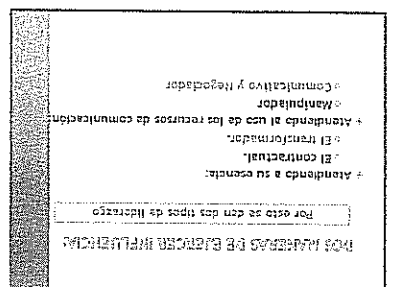
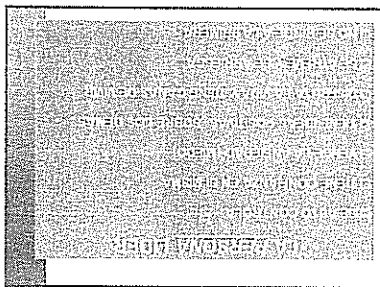
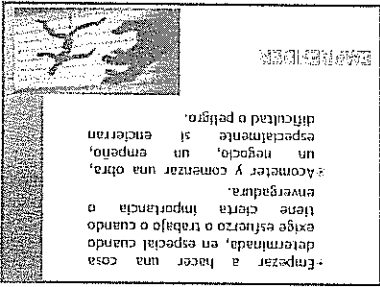
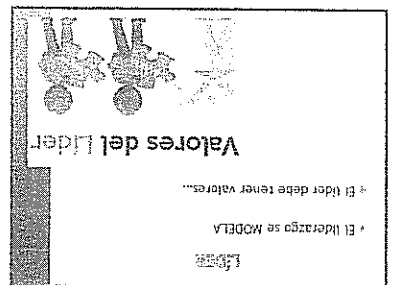
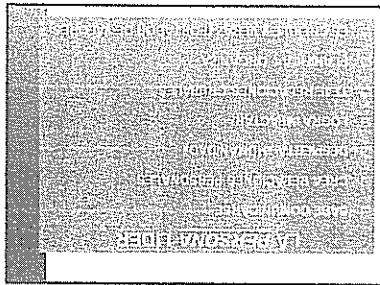
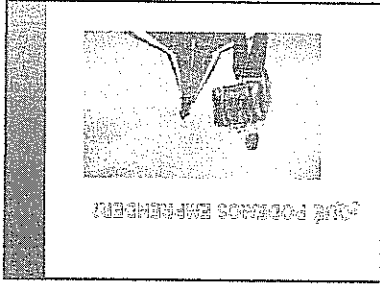
- ¿Específico?
- ¿Medible?
- ¿Alcanzable?
- ¿Realizable?
- ¿Realizable en el tiempo?

PASIÓN

- Son aquellos que nos consumen con emoción.
- La palabra pasión viene del latín *passio*, que significa *sufriente*.
- Amar lo que uno hace

PARA ENTENDER ES NECESARIO SER UN LIBRE

- Es necesario tener una idea clara de lo que se quiere
- Quiénes son los que están en el camino
- Qué se quiere conseguir
- Cómo se va a hacer
- Los intereses
- Necesidades de los demás



Es líder quien logra influencia


- Para que lo sigan
- Que tiene de "especial" su personalidad
- Como lo hace?
- Tiene fe en los otros

Se manifiesta de una manera:

LIBERACIÓN


CÓMO SE MANIFIESTA EN

PERSONALIDAD




- La forma como vemos las cosas...
- Cada persona es diferente
- Enfoques, estilos, forma de pensar
- Experiencias que los involucran
- Necesidades que los motivan
- Actitudes que los hacen ser como son

Auto Evaluación



Marque las palabras que mejor lo describen

¿QUÉ ES UN LIBRO?




PERSONALIDAD

Hay algo que solo yo...
YO
...Vemos en común
OTRO OTRO

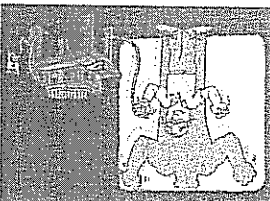
- Para ser más efectivos necesitamos más visión del otro.
- Hacemos aprender a convivir con visiones distintas (de la vida)

¿QUÉ VEN ANH?

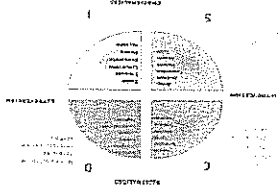


PERSONALIDAD

¿Qué imagen queremos proyectar?



PERSONALIDAD

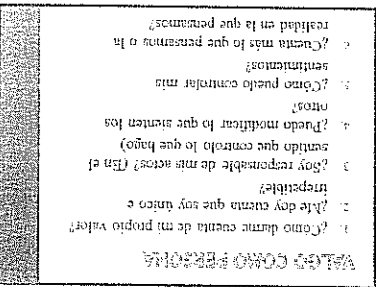
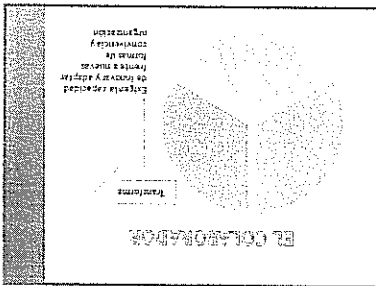
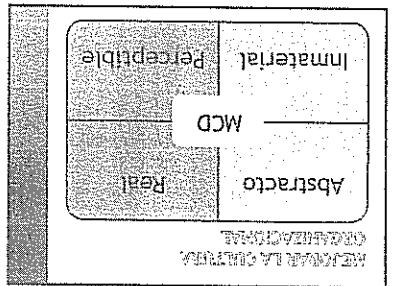
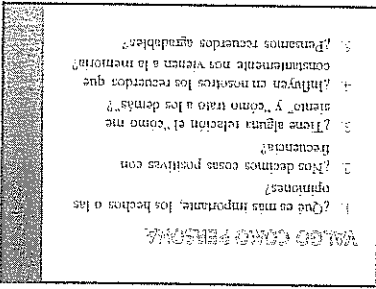
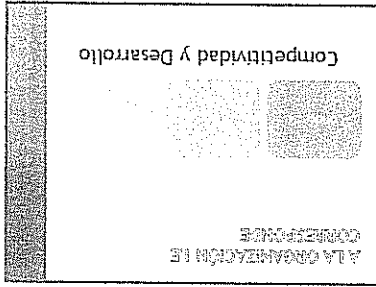
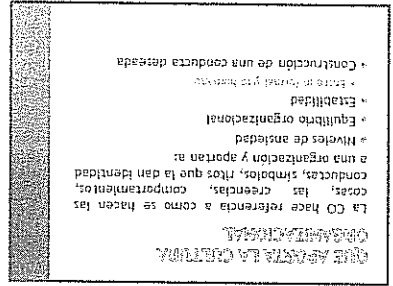
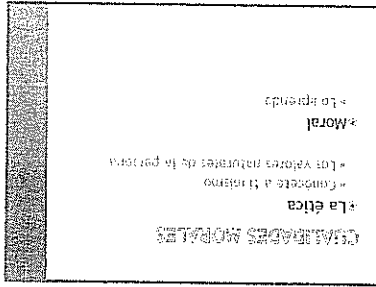
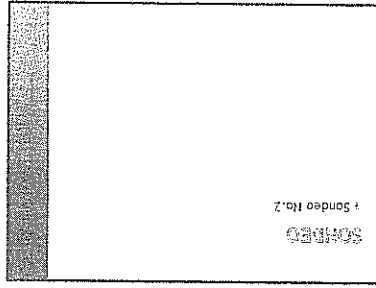
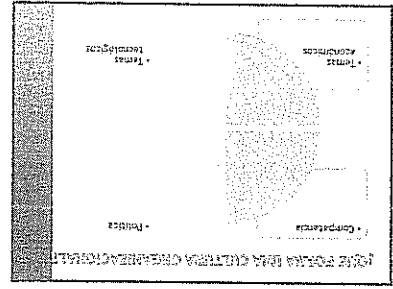


ACTIVIDADES

- Descubrir
- Descubrir
- Descubrir
- Descubrir

CÓMO SE FORMA

- El ser humano forma su personalidad
- La familia como primera influencia en la formación de la personalidad
- Los demás pueden influir, también
- Los amigos
- Los padres
- Los maestros



MITOS DE LA POLÍTICA

- Nuestra civilización es occidental.
 - ¿Por qué?
- Los griegos buscaron un porqué.
 - Democracia fue el primer de la democracia
- Distinción entre opinión y verdad...
 - ¿Qué es la opinión?
- Inteligencia (lógica): análisis (deducir de una determinada proposición una serie de consecuencia hasta llegar a una proposición aceptada como verdad), síntesis.

• Video mitos y verdades



¿Qué vio en el video?

LA COMUNICACIÓN

• YO ----- EL OTRO

- La necesidad de un lenguaje
 - Todo lo que hacemos comunicamos algo
 - Entre nosotros forma de pensar algo
- Un mensaje asertivo

PARADIGMAS DE LA PERSONA

La persona, sujeto y objeto del desarrollo, es la protagonista única de la cultura; en el proceso de construirse y responder a los desafíos a los que se enfrenta, cambia la realidad y se cambia a sí mismo. Crea, en cuanto propone e implementa soluciones a los desafíos. Se percibe diferente a los demás y descubre la realidad ajena, toma conciencia del tiempo y del espacio, puesto que su paso por el mundo es limitado y así como nació un día morirá; se hace responsable de su propia historia y de la huella que dejará en su paso por la tierra

MITOS

- Ver video
- ¿Qué mitos existen de la cultura guatemalteca?
- ¿Nos definen?
- ¿Qué mitos existen del gobierno?
- ¿Qué mitos existen del ACD?

LA CREACIÓN DE REDES

• Soy un ser social

- Estamos destinados a vivir en sociedad
- Solo en sociedad el ser humano puede realizarse como tal.
- Mis relaciones sociales me definen?
 - ¿Eres lo que conectas...
- Mis redes sociales me construyen
 - ¿Me ayudan a realizarme?

El ser humano también descubre que la realidad es cambiante y que la puede modificar. Cuando toma conciencia de su capacidad de transformar su entorno y crítica y creativamente se responsabiliza de sus acciones, en ese momento hace cultura y se convierte en el agente único del desarrollo. El concepto de desarrollo implica la participación de las personas y de sus organizaciones. Se denomina cultura a todo lo que incluye el interactuar entre las personas y los grupos sociales, así como sus resultados; consecuentemente, la relación entre el proceso global de desarrollo social y el desarrollo de las personas que participan en él, es evidente.

EXAMEN

- Paradigmas

COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

- Diferencia entre opinión y verdad
 - ¿Lo que digo o mi lo sé decir?
 - ¿A qué me da donde caminamos una persona?
 - ¿Qué me motiva para llegar a la verdad?
- Dónde y quien define la verdad??
- La importancia de la verdad en la moral, para la construcción de un líder

LOS VALORES

- Yo soy en cuanto más me entrego
 - Sobre transacciones de valores.
 - Sobre valores.
- La escala de valores
 - ¿Quién soy?
 - ¿Cómo estoy dispuesto a pagar por la verdad?
 - ¿Hay cosas de despojarme del "yo"?

PORQUE LOS VALORES IMPULSA

- Mayor identidad con mi institución
- Reconocimiento del valor de mi trabajo y la gente con la que convivo
- Por lo tanto, si valor, culdo mi institución
- Deberá ser gradual
- El ejemplo deberá ser mi mayor trasmisor

EL MITO DE PROMETEO

«Significa la negación a quedar satisfecho con la condición humana, insistir en la posibilidad de mejorar las cosas para que se ajusten a las necesidades y sueños.»

NANT

- Obra de tal manera que tus actos sean válidos para todos "trata al otro como te gusta que te traten"
- Ética del deber ser

PALABRAS CLAVES PARA FORMAR EN VALORES

- Saber
- Bienquerer
- Intentar
- Deber
- Poder
- Esperar
- Orar
- Alabar
- Hacer
- Descansar

Dr. Carlos Díaz

EJERCICIO: MITO DE PROMETEO


- ¿Qué divinidades se mencionan en el texto?
- ¿Qué característica se resalta de ellas?
- ¿Cómo resumirías el texto?
- ¿Con qué criterio se distribuye entre los humanos la sabiduría política y con qué finalidad?
- ¿Por qué aparecen las últimas líneas del texto señaladas en cursiva?
- ¿Qué relación tiene el texto con lo visto en el curso?

LOS VALORES: NIVELES

- Eticidad (colectivo)
- Moralidad (individual)
- Sociales/Culturales
- Salud/Alimentación
- Vida

LA HONESTIDAD


Video



La honestidad es un regalo muy caro, no lo esperas al ponerlo a prueba...

ESE NO ES MI TRABAJO

Video



LOS VALORES ORIENTAN LA DIFUSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Los valores son los principios morales y conductas que subyacen tras los patrones de conducta y que habitualmente se transmiten al seno de la organización por la dinámica fundadora o por el equipo dominante de dirección.

LOS VALORES

- ! No funcionan una vez no se hacen vida
- ! Son universales (para todos)
- ! No son negociables
- ! Exigen una lucha en la "optima por el valor"
- ! No se definen con los derechos

LOS VALORES

- ! No son tangibles
- ! No se negocian
- ! No es persona quien "no esta en comunidad"
- ! Los valores se viven en comunidad
- ! Los valores se transmiten "de boca a boca"
- ! El fundador es el primer responsable

VALORES

- ! De donde vienen?
- ! "Sujeto" "organización" "valores"?
- ! Los valores vs. las necesidades
- ! Por que son importantes para la organización?

LOS VALORES Y LA COMERCIALIZACIÓN

- ! Secretos
- ! Descubiertos

LOS VALORES


- ! Son universales
- ! Para siempre
- ! Para todos
- ! Exigen
- ! Son vitales
- ! Justos
- ! Sin embargo, para muchos los valores son "diferentes" en cada cultura
- ! Existen una diversidad o nivel de conciencia
- ! No todos los valores son

Y LOS VALORES DEL MCD?

- ! ¿Qué entiende por valores?
- ! ¿Existen valores en el MCD?

DE DONDE VIENEN LOS VALORES

EL HOMBRE ES RAZÓN



- ! Evite un conocimiento a priori
- ! Debe de tener un amplio criterio y puntos de vista.

LOS VALORES

- ! No tienen sentido sin los "valores"
- ! El hombre justo entraña los valores
- ! Que actividad representa desde el punto de vista

Platón

"El hombre justo no es aquel que su corazón es para él, sino para la humanidad"

CREACIÓN DEL MIO

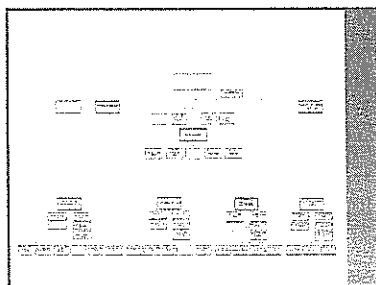
- Fue creado mediante el Decreto Ley 25-86, de fecha diez de enero de 1986, transfiriéndole varias dependencias que pertenecían al Ministerio de Educación.
- Se hicieron varias modificaciones a la estructura organizativa del Ministerio de Cultura y Deportes
 - Modificaciones en Cultura y del Deporte
 - Discrepancias Organizativas de Arte y Cultura, Patrimonio Cultural y Patrimonio del Deporte y la Recreación.

PLAN ESTRATÉGICO

- Identifica una posición de liderazgo y establece los criterios que la organización va a utilizar para canalizar su progreso.
- La dirección que se centra en:
 - quiere la estructura de la organización para los próximos diez o veinte años
 - reflexiona a su propósito considerando el valor de su misión
 - analizar el ambiente a través del análisis de fuerzas y debilidades internas y externas de la organización
 - crear planes a las acciones más pertinentes y de mayor impacto
 - analizar el ambiente interno al momento para guiar el desarrollo de "objetivos"

VISIÓN

El Ministerio de Cultura y Deportes es una institución gubernamental moderna, eficiente y eficaz, rectora del desarrollo cultural del país y que contribuye al fomento de la actividad deportiva y recreativa. Implementa políticas públicas que responden a los Acuerdos de Paz y al Plan Nacional de Desarrollo Cultural a largo plazo. Su accionar está orientado al fortalecimiento de la cultura de paz, de la identidad guatemalteca y la consolidación de un Estado multicultural y multilingüe



MISIÓN

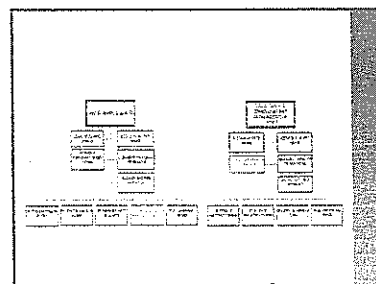
Fortalecemos y promovemos la identidad guatemalteca y la cultura de paz, en el marco de la diversidad cultural y el fomento de la interculturalidad, mediante la protección, promoción y divulgación de los valores y manifestaciones culturales de los pueblos que conforman la nación guatemalteca, a través de una institucionalidad sólida y mediante mecanismos de desconcentración, descentralización, transparencia y participación ciudadana, a efecto de contribuir a lograr un mejor nivel de vida para la población guatemalteca

DEFINIR LA VISIÓN

Se refiere a una situación futura, una condición "que es mejor que la actualmente existente", mientras que la misión se refiere normalmente al presente aunque pueda permanecer en el tiempo.

"Para elegir una dirección, el líder debe desarrollar previamente una imagen mental del estado futuro deseable para la empresa. Esta imagen, que llamaremos visión, puede ser tan vaga como un sueño o tan precisa como una meta o una definición de misión"

Warren Bennis y Burt Hauss



DEFINIR LA MISIÓN

Aparece como el primer paso a dar en la gestión estratégica y existe para responder a dos preguntas fundamentales:

- + ¿Cuál es nuestro objetivo?
- + ¿Cuál debería ser?

La misión es la expresión del carácter, identidad y razón de existir de una organización. Esto puede dividirse en cuatro partes interrelacionadas: propósito (o objetivo máximo), estrategia, patrones de comportamiento y valores.

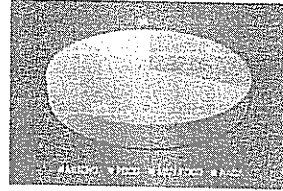
EJERCICIO

- Método del caso

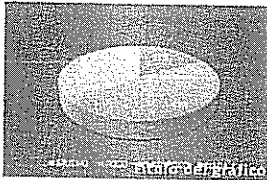
Adjunto

Resultados de Sondeo (encuesta)

1. Conocer las leyes y partes que rigen el funcionamiento del MCD
- | | | | | |
|-------------|----|-----|---------|----|
| A. MUCHO | 11 | 31% | MUESTRA | 36 |
| B. POCO | 22 | 56% | | |
| C. NI NUNCA | 4 | 11% | | |
| D. NADA | 1 | 3% | | |



2. Conocer el plan estratégico del MCD
- | | | | | |
|-------------|----|-----|---------|----|
| A. MUCHO | 6 | 17% | MUESTRA | 36 |
| B. POCO | 17 | 47% | | |
| C. NI NUNCA | 11 | 31% | | |
| D. NADA | 2 | 6% | | |

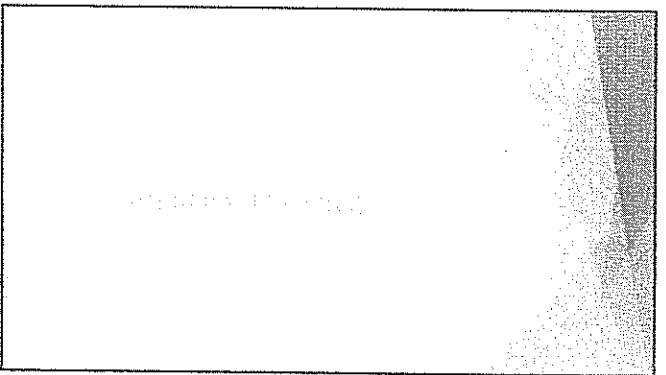
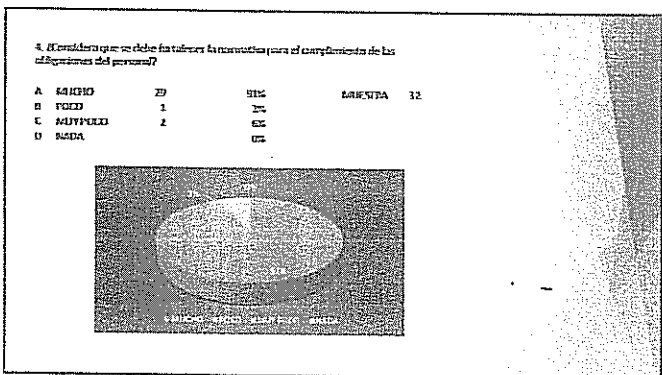
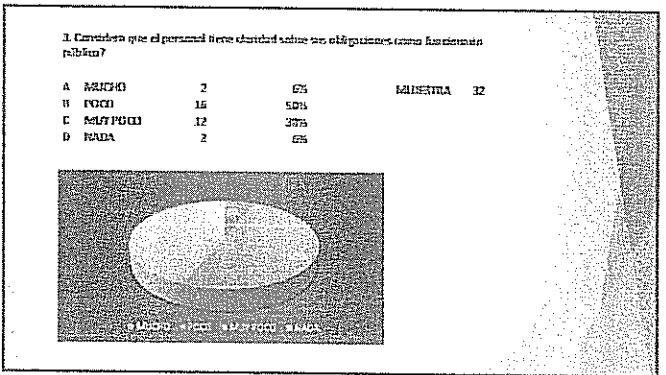
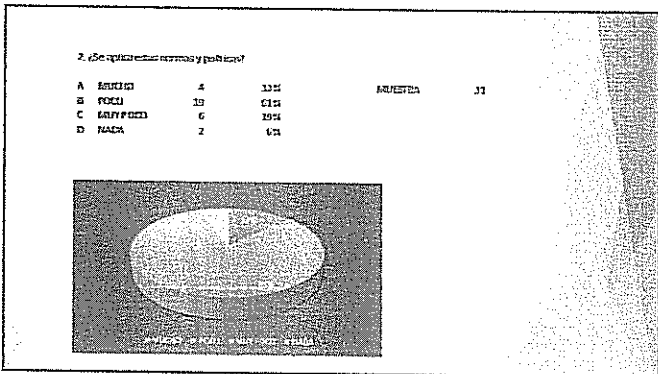
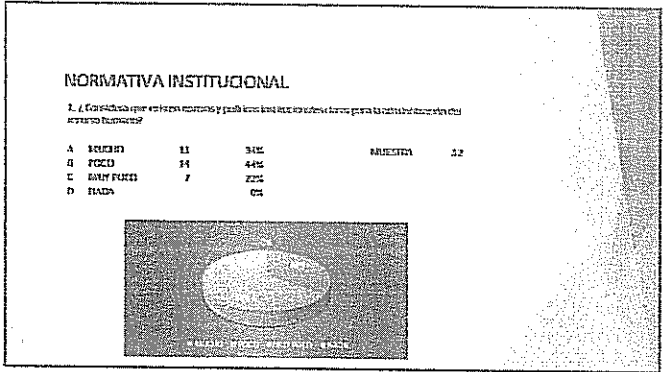
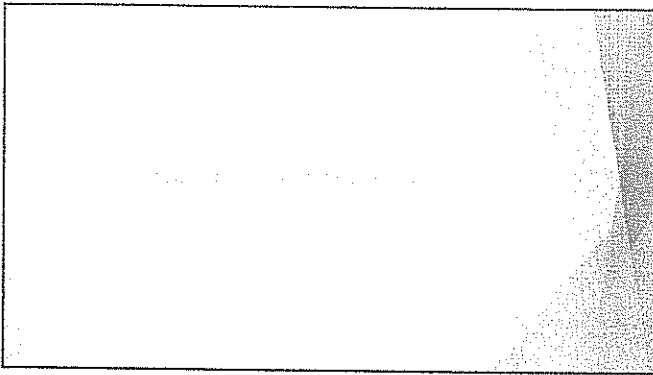


3. Conocer la visión y misión del MCD
- | | | | | |
|-------------|----|-----|---------|----|
| A. MUCHO | 0 | 0% | MUESTRA | 36 |
| B. POCO | 22 | 61% | | |
| C. NI NUNCA | 3 | 8% | | |
| D. NADA | 3 | 8% | | |



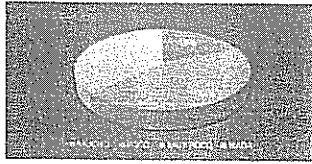
4. Conocer que sea necesario establecer un código de normas institucionales
- | | | | | |
|-------------|----|-----|---------|----|
| A. MUCHO | 31 | 86% | MUESTRA | 36 |
| B. POCO | 3 | 8% | | |
| C. NI NUNCA | 0 | 0% | | |
| D. NADA | 2 | 6% | | |





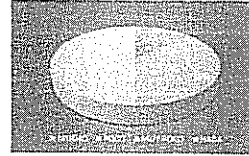
5. ¿Considera que el MED responde a las demandas que le competen?

A. MUCHO	5	19%	MUESTRA	27
B. POCO	12	44%		
C. MUY POCO	9	33%		
D. NADA	7	26%		



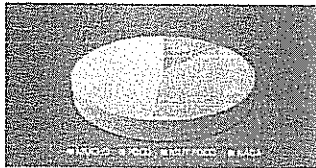
6. ¿Considera que el MED es una institución moderna, eficiente y eficaz?

A. MUCHO	4	15%	MUESTRA	22
B. POCO	12	55%		
C. MUY POCO	13	60%		
D. NADA	3	13%		



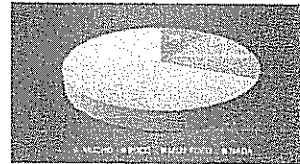
7. ¿Los colaboradores de MED están conscientes de la importancia del ministerio?

A. MUCHO	4	12%	MUESTRA	31
B. POCO	12	39%		
C. MUY POCO	12	39%		
D. NADA	3	10%		



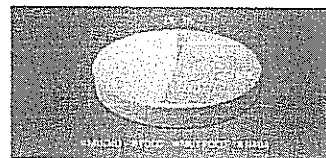
8. ¿Considera que la ciudadanía sabe y comprende la importancia del MED?

A. MUCHO	3	9%	MUESTRA	32
B. POCO	7	22%		
C. MUY POCO	13	41%		
D. NADA	9	28%		



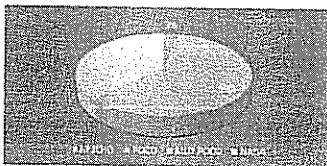
9. ¿Considera que el manejo de la información en el MED se maneja de manera clara y asertiva?

A. MUCHO	1	3%	MUESTRA	32
B. POCO	16	50%		
C. MUY POCO	14	44%		
D. NADA	1	3%		



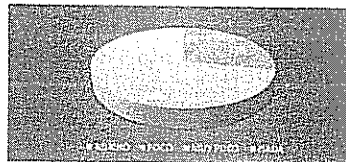
10. ¿Las canales de comunicación en el MCD están claramente definidos?

A. MUCHO	1	3%	MUESTRA	32
B. POCO	19	59%		
C. MUY POCO	9	28%		
D. NADA	3	9%		



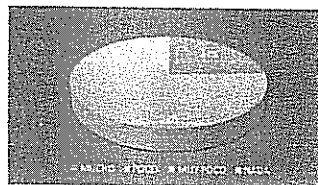
11. ¿Considera que los canales de difusión de la información institucional llegan a todos los colaboradores?

A. MUCHO	2	6%	MUESTRA	32
B. POCO	7	22%		
C. MUY POCO	17	53%		
D. NADA	6	19%		



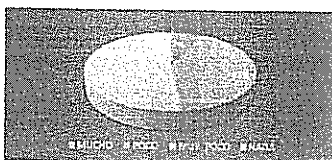
12. ¿Considera el ambiente laboral del MCD organizado?

A. MUCHO	7	24%	MUESTRA	29
B. POCO	15	52%		
C. MUY POCO	5	17%		
D. NADA	2	7%		



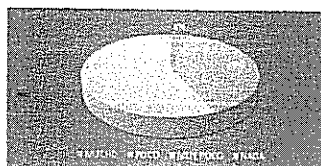
13. ¿Existe un sentimiento de pertenencia y lealtad en los colaboradores del MCD?

A. MUCHO	2	7%	MUESTRA	29
B. POCO	12	41%		
C. MUY POCO	13	45%		
D. NADA	2	7%		



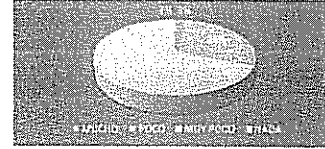
14. ¿Considera que la institución hace lo necesario para enfrentar estas situaciones?

A. MUCHO	1	4%	MUESTRA	25
B. POCO	11	39%		
C. MUY POCO	9	37%		
D. NADA	4	16%		



16. ¿ Considera que se invierte lo necesario para la información y capacitación del recurso humano?

A MUCHO	1	3%	MUESTRA	31
B POCO	3	10%		
C MUY POCO	19	61%		
D NADA	1	3%		



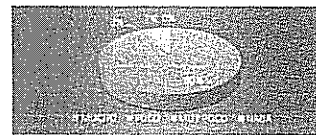
17. ¿ Existen planes integrales de formación de los equipos de trabajo?

A MUCHO	2	7%	MUESTRA	29
B POCO	9	31%		
C MUY POCO	12	41%		
D NADA	6	21%		



18. ¿ Considera necesaria la formación y capacitación para el desempeño de las labores del recurso humano?

A MUCHO	25	90%	MUESTRA	29
B POCO	1	3%		
C MUY POCO	2	7%		
D NADA	0	0%		



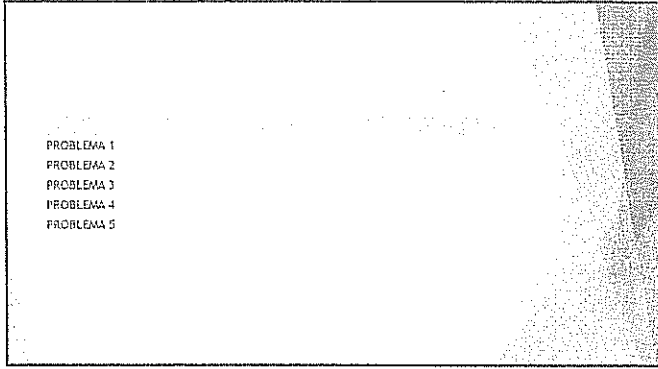
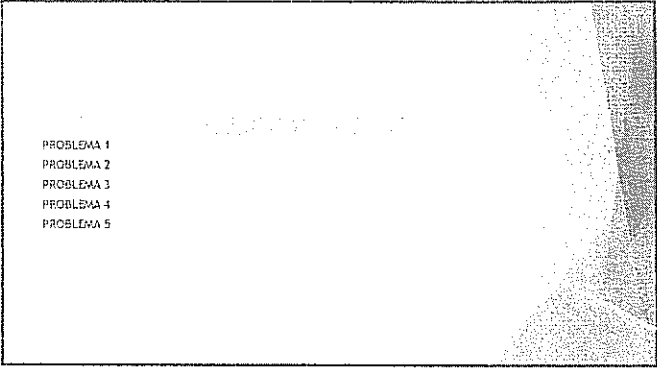
19. ¿ Considera que la capacitación mejoraría la gestión del recurso humano?

A MUCHO	23	79%	MUESTRA	29
B POCO	5	17%		
C MUY POCO	1	3%		
D NADA	0	0%		



¿Cuales cree que son los 5 problemas primarios de la institución?

- PROBLEMA 1
- PROBLEMA 2
- PROBLEMA 3
- PROBLEMA 4
- PROBLEMA 5



Adjunto

Matriz de entrevistas

Políticas y normas institucionales	Estructura orgánica	Procesos disciplinarios	Formación y capacitación	Observaciones generales	Nombre y puesto	Fecha
<p>1</p> <p>Si existe normativa (Reglamento interno) y Ley de Servicio Civil, sin embargo, considerará que no se aplican ya que no todos las conocen y no se difunden para los puestos de servicio (solo para algunos).</p>	<p>Jefatura de Departamento (y subárea), adicional Inventarios, Tesorería, Finesquebra, Contabilidad. Gestionan los pagos y su revisión, así como modificación de partidas presupuestarias y cuotas. Si existe claridad en las funciones de parte del equipo de trabajo, Manifiesta necesitar más gente y reconoce que faltan puestos (a nivel institucional) y por ellos se recurre al O24, además que las instalaciones no tienen un espacio suficiente para la cantidad de gente.</p>	<p>Si existen normas disciplinarias (Ley de Servicio Civil y Ley de Reglamento Interno) y considera que se aplican. Le mejor falta son los horarios y en ocasiones el cumplimiento de órdenes.</p>	<p>Se capacita al personal constantemente. Se considera necesario capacitar en redacción y ortografía y en temas de motivación, asimismo indica que es importante capacitar a los miembros del equipo de trabajo. Se hace referencia a la necesidad de implementar plazas para no recurrir al O24.</p>	<p>Importante resaltar la necesidad de trabajar en el tema de costo y financiero.</p>	<p>Alia Urbáez Jim. Jefe de Finanzas.</p>	<p>24 de Julio</p>
<p>2</p> <p>Este normas como Manual de Organización y Funciones, Manual de Procedimientos, Manual de Puestos (en bencolón) y las Políticas Culturales. Cuando planificación es complicada y supervisar el cumplimiento por la limitación de recursos. Se hace una lista de Labores Manual, así como se llevan controles de personas atendidas en espectáculos y en escuelas. En manera simplificada y en casos solo tienen facilidad para la parte administrativa.</p>	<p>Es una Delegación y tienen dos personas (como analistas) y una secretaria. Dentro de sus funciones esta garantizar la planificación (estratégica) y velar por la modernización institucional. Si existe claridad en sus funciones de parte de los colaboradores. Como delegación considera que los entes retores no siempre están en capacidad para dirigir a todas las delegaciones a cargo y no se tiene una visión estratégica, asimismo sugiere que es necesario separar lo sustantivo de lo administrativo en los centros de costo (ya que no todos los entes tienen facilidad para la parte administrativa).</p>	<p>Si existen normas disciplinarias y si se respetan, la falta más frecuentes son las llegadas tarde.</p>	<p>La se capacita siempre (1 vez cada tres meses aproximadamente). Considera necesario capacitar a los equipos en temas de motivación, asimismo, en temas de planificación como lo son la modernización y elaboración de proyectos.</p>	<p>Ve que la forma de delegaciones limita el funcionamiento institucional, puesto que son plantaciones sustentadas por la dirección y esta limita ya que no se tiene una propia.</p>	<p>Prohán Delegación de Planificación</p>	<p>24 de Julio</p>
<p>3</p> <p>Si este reglamento (Reglamento orgánico) y en el Consejo tienen su propia política. Los reglamentos si se aplican. No se tienen manuales para cada puesto, se tiene un reglamento de trabajo de la orquesta en boarder.</p>	<p>La orquesta tiene su propio sistema de gobierno (con un Consejo integrado por 3 miembros de la orquesta y 3 del ministerio). Además tienen personal administrativo, financiero, personal operativo y los músicos. Dentro de sus funciones esta llevar instrucción por medio de los docentes y también tienen una temporada didáctica, y atienden a una planificación anual. El personal tiene claridad en sus funciones pero considera necesario actualizarlo en sede propia.</p>	<p>Si existen normas disciplinarias y si se respetan, la falta más frecuentes son las llegadas tarde.</p>	<p>De parte del MLCU casi no se capacita. Los músicos tienen mala imagen del ministerio. A lo interno se capacita obligando a los maestros a capacitar a los músicos y es parte del contrato. Para mejorar el ambiente, reforzar es necesario relaciones interpersonales, liderazgo, recursos humanos y temas interdisciplinarios.</p>	<p>Cuentan con su propio sistema de gobierno y no se ven como parte del Ministerio, no tienen su propia del Orquesta.</p>	<p>Juan Escobedo Jefe, Presidente Consejo Orquesta</p>	<p>24 de Julio</p>
<p>4</p> <p>Si existen normativas y si se aplican. El MLCU es muy diverso y esas normas son muy generales, además cada quien la aplico a su criterio y según su área de trabajo. No existen manuales de puestos, pero no tiene una versión propia pero no mantenido formalmente.</p>	<p>Delegada de Comunicación Social tiene cuatro personas a su cargo) tienen relación con la Dirección de Comunicación del Ministerio. Dentro de sus funciones esta difundir las acciones de la Dirección, atender conferencias de prensa y temas de protocolo. Su personal tiene claridad de sus obligaciones. Es necesario contar con más personal por las tareas diversas que se deben cumplir y por tanto tener personas en funciones más específicas. No se cuenta con insumos propios, dependen de la Dirección de Comunicación.</p>	<p>Si existen normas disciplinarias y si se aplican. En su área no ha sido necesario.</p>	<p>No se capacita al personal. Para mejorar el ambiente completa que es necesario trabajar un programa que involucre a todos los trabajadores en diversas áreas como se hacen las diversas actividades que se realizan en la División de equipo en temas de Reportero, canatográfico, diseño y redacción.</p>	<p>Dependen de equipo propio y dependen del equipo de la Manabala, Delegación de Comunicación Social y División de Socialización.</p>	<p>Yara Lucha Jefa</p>	<p>22 de Julio</p>

"Fortalecimiento de la Gestión y Administración del Recurso Humano"

2015

<p>Si existen normativas y políticas. La Políticas Culturales. Se tratan de aplicar. No existen manuales de puestos y al parecer algunos los está trabajando.</p>	<p>Existe una deficiencia y cuentan con personal de apoyo logístico, apoyo administrativo, gestor cultural, comunicador, asesor, secretaria, promotores de cultura y contabilidad. Sus funciones son estimular y apoyar las propuestas artísticas independientes y reconocer su trayectoria. Si existe claridad en sus funciones de parte de su equipo de trabajo. Se reconoce, necesitar apoyo en la parte administrativa, asimismo que existe apoyo de parte de los D29 ellos. En cuanto a los recursos existen limitaciones no hay suficientes TIC y existen restricciones en uso de redes sociales de parte de informática.</p>	<p>Si hay documento disciplinarios y la falta más recurrente son las llegadas tarde. Su equipo de trabajo apoyo y si es necesario quedarse se quedan.</p>	<p>No se recibe capacitación (el año pasado se recibió del INAF). Es necesario capacitar en temas de Administración Pública (procesamientos), cursos de Gestión Cultural y de Apoyo a la Creación Artística (CREA).</p>	<p>Trabajo Escuela Escuela</p>
<p>5</p>	<p>Existen tres Coordinaciones y abarca la parte financiera, RH y Centro de Costos. Dentro de su trabajo está planificar, organizar, promocionar y contratar. Es necesario reformar (problemas por trato D29), no se tiene superaciones a las escuelas.</p>	<p>Si existen normas disciplinarias pero se aplican poco. En el interior la gente solo se anda en el libro de asistencia. La falta más frecuente es la llegada tarde e inasistencia (sobre todo en el interior, así la gente no se presenta de un día a otro y días con trabajo).</p>	<p>Es necesario trabajar sobre reuniones interpersonales y humanas, así como en temas de RH y comunicación.</p>	<p>Esta Unidad de Dirección Formación Artística</p>
<p>6</p>	<p>Si existen políticas y si se cumplen como Acuerdo de creación, bajo su Estatutos y reglamentos, normas del MRRH y UCAF, Ley del Presupuesto. No conoce si existen los manuales de puestos.</p>	<p>Si se tienen procesos disciplinarios y si se aplican. Las más recurrentes son las llegadas tarde e incumplimiento de las tareas a tiempo.</p>	<p>No se capacita al personal. Es necesario trabajar sobre relaciones humanas, normas de control interno (en temas de presupuesto y compras).</p>	<p>Juan Ávila, Luzmaría Rinabero</p>
<p>7</p>	<p>Si existen políticas, las Políticas Culturales de 2015 (está vacío en investigación) La normas no se aplican en teoría ya que son ambiguas, es necesario que sean realistas (por falta de presupuesto) No existen manuales de puestos y existen vacíos en temas de balanceo de los artistas por las presentaciones nocturnas y fines de semana.</p>	<p>Si existen normas y si se aplican, lo más recurrente son las llegadas tarde e incumplimiento de deberes.</p>	<p>Sigualmente no se reconocen los capacitantes de los vacantes, importante capacitar al personal en Gestión Cultural.</p>	<p>Escuela</p>
<p>8</p>	<p>Tiene un administrador, misiones y tramayas. Con un centro de costos y tienen bajo su responsabilidad las presentaciones, promoción y planificación de actividades. Si existe claridad en las funciones de cada uno de sus colaboradores. Es necesario más recurso humano y estable en la parte administrativa. Los insurcos no son suficientes.</p>	<p>No se capacita al personal (sustitivo el mismo lo capacita. Es necesario capacitar en Gestión por Resultados, Trabajo en equipo, Desarrollo profesional, talleres de lectoescritura musical y armonía musical.</p>	<p>Alto García, Director de Iniciativa Fenética</p>	<p>Escuela</p>
<p>9</p>	<p>Si existen políticas, las Políticas Culturales de 2015 (está vacío en investigación) La normas no se aplican en teoría ya que son ambiguas, es necesario que sean realistas (por falta de presupuesto) No existen manuales de puestos y existen vacíos en temas de balanceo de los artistas por las presentaciones nocturnas y fines de semana.</p>	<p>Si existen normas y si se aplican, lo más recurrente son las llegadas tarde e incumplimiento de deberes.</p>	<p>Sigualmente no se reconocen los capacitantes de los vacantes, importante capacitar al personal en Gestión Cultural.</p>	<p>Escuela</p>

<p>10</p> <p>Si (Reglamento Interno, Políticas Culturales y Manuales) A su cargo no se aplican por desconocimiento. Desconoce si existen manuales, el ballet tiene los propios.</p>	<p>Es un Centro de Costos con operativos, Administrativos y Esallanes. Dentro de sus funciones están las presentaciones artísticas, la planificación anual y la parte administrativa y operativa. Si existe claridad en sus colaboradores de su trabajo pero regularmente no quieren dar más. Hace falta personal, como médicos, fisioterapeutas, psicólogos, nutricionistas y preparadores físicos. No se tienen uniformes.</p>	<p>Si hay reglamentos disciplinarios (Reglamento Interno y Unisec), la falta más recurrentes son las llegadas tardes y llegadas tardes e insidencias.</p>	<p>Si, pero pagada por parte del ballet. Se ha recibido capacitación en inteligencia emocional, regularmente una vez al año, le concierne del personal artístico. No Es necesario trabajar sobre inteligencia se tienen uniformes sobre todo asimilando entendimiento a los bailarines la institución. Como metodología del ballet clásico. Se tiene el apoyo para que venga gente del extranjero, la embajada de México apoya con el ballet y el ballet con el resto puesto que tienen ingresos propios.</p>	<p>Contra Jarama, Unidad Educativa</p>
<p>11</p> <p>No hay normas y políticas si hay pero no las aplicamos. En los mandatos de puestos se está trabajando</p>	<p>Dirección técnica tiene 4 centros de costo (Centro Cultural, Teatro Bellas Artes, Escuintla y Editorial Cultura). Las funciones a su cargo son coordinar y supervisar, PVA, autorización de gastos. No trabajan divulgación por falta de presupuesto. Si existe claridad en sus colaboradores, pero se limitan a la provisión de insumos (en los centros culturales) por falta de presupuesto. Existen necesidades en la parte tecnológica</p>	<p>Se existen procesos disciplinarios (CUISEC) y se aplican. Lo más frecuente son las llegadas tardes. Es necesario analizar el tema de los hermanos, ya que no está adaptado a la parte artística ya que estos tienen jornadas mixtas por las presentaciones.</p>	<p>No se hacen capacitaciones específicas. Hacer arduas en las políticas culturales, su falta de conocimiento, aplicación, existen necesidad de trabajar apoyo, seguimiento y gestión. Asimismo, se vuelve a tocar el tema de la necesidad de trabajar sobre los focos de los artistas que estos tienen presentaciones. Es necesario capacitar en temas tecnológicos de los técnicos (luces, sonido, entre otros), atención al público administrativo y los sustantivos (de artistas) generando conflicto creativo y profesionales de seguridad</p>	<p>Elías Jiménez, Director de la Dirección de las Artes</p>
<p>12</p> <p>Existen el Manual de Funciones y las Políticas de funcionamiento, si se aplican. Para ellos existe el manual de aplicación (Manual del Centro Cultural de Escuintla en atención a las visitas).</p>	<p>Director de Centro Cultural - Administrativa, Financiera, Coordinación Técnico Artístico, Técnico de Centro, Relaciones Públicas, Ingresos Privativos, Místicos (matriline), Técnicos (Institución, sonido y tramo) Centro de sus funciones esta Regular el funcionamiento del Centro, Administración financiera del centro de costo, abrir espacios de difusión, promoción de presentaciones, actividades culturales den todo al municipio. Si existe claridad en las actividades de todo su personal. La estructura si se adecua a sus necesidades, sin embargo tiene 5 plazas que no se le ha contratado el personal. Los insumos no son suficientes, se pide dirección de intensivos de limpieza y útiles de oficina.</p>	<p>Si se tienen procesos disciplinarios (CUISEC) y si se su propio equipo de trabajo, sin embargo desconoce que falta de acceso a los países y existe diferencia en sus salarios. Es necesario capacitar en Estrategia en el trabajo, conocimiento de regiones de contratación y temas administrativos, relaciones interpersonales y motivación</p>	<p>No se capacita al personal. El manual a ser necesario capacitar en Estrategia en el trabajo, conocimiento de regiones de contratación y temas administrativos, relaciones interpersonales y motivación</p>	<p>Edson Estrella, Jefe de Dependencias</p>
<p>13</p>		<p>Si existen procesos disciplinarios y si se aplican.</p>	<p>La falta más recurrente es el manejo de capacidad, por tanto se busca el apoyo de alianza (Institución McDonald). Es necesario capacitar en comunicación efectiva y el área administrativa financiera.</p>	<p>Mano, Jefe de Dependencias</p>

Entrevista con Jefe de Área:
Fortalecimiento de la Gestión y Administración del Recurso Humano
2018

<p>14</p> <p>Si existen normas (normativo interno y normativo externo emergente para ensayos y concursos) y de las políticas no sabría. Considera que si se aplican. No hay manual específico de puestos, se contrató una persona en el 2017 para hacerlo sin embargo no sabe nada de el.</p>	<p>Es un Centro de Costos y su administración está regulada por una Junta Directiva, la cual tiene a su cargo: administrativo, tramayasas, cantantes. Sus funciones son los procesos administrativos y de recursos humano (selección y reclutamiento), planificación presupuestaria, FOA, velar por la disciplina del coro, promocionar (se apoyan en la parte institucional). No existe claridad en sus equipos de trabajo por falta de manuales. En cuando a la estructura organizacional actual es necesario contar con un director administrativo. Considera que los músicos no son suficientes, su presupuesto es el mismo durante hace ya varios años y necesitan equipo de sonido, uniformes y más cantantes.</p>	<p>Si existen procesos disciplinarios (normativa interna) y no siempre algunos se aplican. De su parte no los capacita en Relaciones Humanas. Necesitó hacer llamados de atención en específico para inteligencia emocional y técnica vocal.</p>	<p>Casi no se capacita (se han capacitado algunos a nivel interno) y no siempre algunos se aplican. Es necesario capacitar en Relaciones Humanas. Necesitó hacer llamados de atención en específico para inteligencia emocional y técnica vocal.</p>	<p>Menciono que no se tiene un espacio físico.</p>	<p>Ada Chilly, Jefe de Área, Presidenta del Coro</p>
<p>15</p> <p>Si existen normas (Directiva General de las Artes). No se aplican en su totalidad. No existen manuales de puestos.</p>	<p>Delegación - Recepcionista, Analistas, Jurídico, Asistente y personal de apoyo. Dentro de sus funciones está velar por los salarios, prestaciones, proyectos de creación de bonos, mas fiestas. Si existe claridad en sus colaboradores de sus labores. Se necesita más gente y la estructura actual no se adecua en su totalidad a las necesidades actuales, incluso hay unidades dentro de la Dirección que no parte de la estructura como la encuesta y las academias. Los músicos son escasos.</p>	<p>Si existen procesos disciplinarios (Ley de Servicio Civil y Política) y si se aplican. Las fallas de llegadas de bonos, mas frecuentes son llegadas de bonos, mas frecuentes son llegadas de bonos, mas frecuentes son llegadas de bonos, mas frecuentes son llegadas de bonos.</p>	<p>Un se capacita en los temas de indispensables (se dan capacitaciones de empoderamiento de la mujer, ética y a quien se aplica. Es necesario capacitar en temas de Ley de Servicio Civil, Guatemalinas, Ley de Contrataciones.</p>	<p>Hizo referencia que se tienen capacitaciones sin embargo en algunos del resto de entrevistados hizo referencia a estas.</p>	<p>Refina Fisión de la Jefatura de RRHH</p>
<p>15</p> <p>No existen normas, existen las políticas que la Ley y el Reglamento Interno. Ciertas políticas en vez de facilitar obstaculizan. No existen manuales, se hacen gestiones informales más no son formales los procedimientos.</p>	<p>Director - Administrativo, bailarines, músicos, músicos, publicidad (no tienen algunos de RRHH, tramayasas, luces, sonido). Dentro de sus funciones está velar por la parte administrativa, trabajar en la parte de planificación de las presentaciones. Si existe claridad en las funciones de sus colaboradores sin embargo por limitaciones del mismo trabajo hacen de todo. Falta personal y se tiene el problema que para contratar personal artístico la forma de selección no se ajusta a la realidad puesto que se da más importancia a la parte formal que a la parte artística.</p>	<p>Si existen procesos administrativos y si se aplican en la parte artística es necesario tener otro tipo de normas, capacitación en Comunicación y leyes, procesos administrativos y leyes, relaciones interpersonales o integración de equipos.</p>	<p>Se capacita cuando se les contrata. Es necesario una buena inducción. Además es necesario capacitar en Comunicación y leyes, procesos administrativos y leyes, relaciones interpersonales o integración de equipos.</p>	<p>Reconoce la dificultad para abordar los problemas administrativos, Juarez, Director durante el vacío que existe al momento de la inducción para formalidad de la institución. Es necesario crear un reglamento interno que pueda ser aplicado para las particularidades de la institución sobre todo por el tema de los artistas.</p>	<p>Luis Fernando Juarez, Director de RRHH</p>

<p>Si están normados, los de Recursos Humanos Enfoque las Políticas Culturales. Si se aplican, indicó que cada área tiene sus manuales sin embargo que no en todos los casos se aplican.</p>	<p>Es una Delegación y no tiene estructura solamente el normal tiene el apoyo de tres disciplinados, pero en su delegación es complicado aplicar por los tipos de contrato que existen. La falta más recurrente es la falta de salud.</p>	<p>Si se relacionan entre ellos mismos, para los capacitaciones formales los únicos que van son los proveedores. Es necesario capitalizar en inversión (en la parte laboral), en temas de capacitación, planificación y área médica.</p>	<p>El problema que genera la falta de delegación.</p>	<p>Elaborado por: Asociación Jubilate</p>	<p>Sesión 11</p>
<p>17</p>	<p>Es una Delegación y no tiene estructura solamente el normal tiene el apoyo de tres disciplinados, pero en su delegación es complicado aplicar por los tipos de contrato que existen. La falta más recurrente es la falta de salud.</p>	<p>Si se relacionan entre ellos mismos, para los capacitaciones formales los únicos que van son los proveedores. Es necesario capitalizar en inversión (en la parte laboral), en temas de capacitación, planificación y área médica.</p>	<p>El problema que genera la falta de delegación.</p>	<p>Elaborado por: Asociación Jubilate</p>	<p>Sesión 11</p>

Adjunto

Listado de participantes en grupo focal

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA



Confianza y Desarrollo Humano
construyendo juntos tu futuro.

Lista de asistencia

Fecha	Lugar	Grupo	Mujeres	Hombres		
23/07/18	El Ajobo					
Hora 8:45	Tema impartido					
1:00	Grupo focal / Analisis de la Visión Estratégica					
No.	MONIERE	SEXO M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUESTO	PHOTO
1	Laura Cepareda Moya	F	50	Ballet Noe. Guatemala	Directora	
2	Fredy Orlando Rojas Luna	M	57	Fash Artists	Jefe Depto.	
3	Ada Abigail Ontar Bahik	F	29	Coop Nacional de Guatemaltecos	Presidente Junta D.	
4	Laura Alejandra Cano Herrera	F	40	Sección de Limpieza	Jefe de sección	
5	Silvia Victoria Alvarado Bonilla	F	39	Sección de Almacén	Jefa de Soc. Almacén	
6	Froilano Espino	M	42	Planificación	subgerente	
7	Olivia Abigail de Morales	F	70	Formación Artística	Directora	
8	Marco Tulio Ramirez Hernandez	M	37	Director General de las Artes	Director Centro Cultural Escudo	
9	José Gabriel Yela Lopez	M	43	Orquesta Sinfónica	Presidente Consejo	
10	Wilfredo Graydy Gutierrez	M	50	Aspxo Acciones Libres	Jefe Depto.	
11	Eric Orlando Sotelo Coronel	M	37	Defensor Jurídico	Delegado	
12	Damián Hernández	M	52	M.C.P. N.C.	Director	

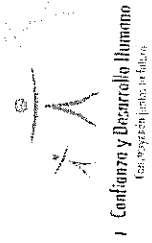
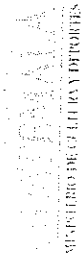
CONFIANZA Y DESARROLLO HUMANO

CONSTRUYENDO JUNTOS TU FUTURO

2018

(7)

PROGRAMA "FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACION
DEL RECURSO HUMANO"
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTES
VICEMINISTERIO DE CULTURA



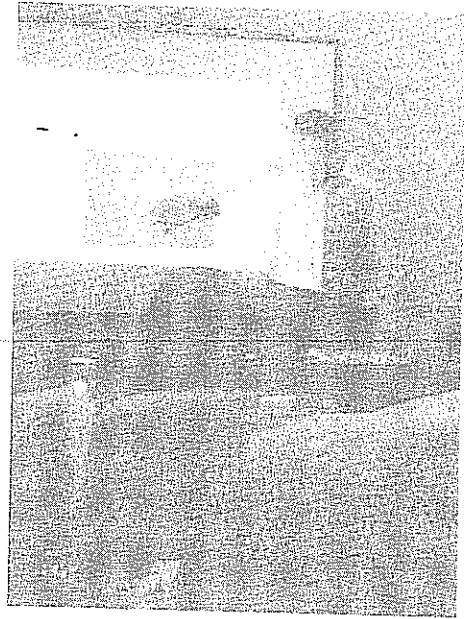
Lista de asistencia

Fecha: 26-12-18 Lugar: El Adobe		Grupo				
Hora: 08:45 Tema impartido: Grupo focal		Mujeres	Hombres			
No.	NOMBRE	Sexo M/F	Edad	DEPARTAMENTO O AREA	PUERTO	FRAMA
	EDWIN ESTRADA TIMENEZ	M	48	DELEGACION DE SERVICIOS GERENCIALES	JEFE DE SECCION	
	MARVA LISSETTE VALLEJO MORALES	F	43	Delegación RRHH Artes	Asistente de RRHH I	
	Ana Karina Langón Foster	F	42	Delegación RRHH Artes	Delegada en Funciones	
	Elvira de Jesús Machic Sapón	F	25	Delegación RRHH Artes	Asistente de RRHH II	
	Elías Linares	M	52	Director de División	Director	
	Karla Suely Bauwiler	F	34	Administrativo	Jefatura	
	Juan Fernando Jacay	M	57	Bachiller y Chofo	Director de Chofo	

Adjunto

Fotografías de grupo focal

Grupo Focal



Exposición de resultado a grupo focal



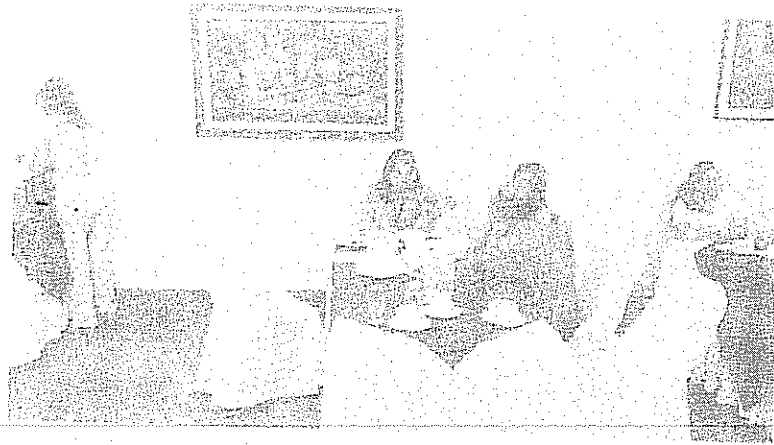
Debate de resultado



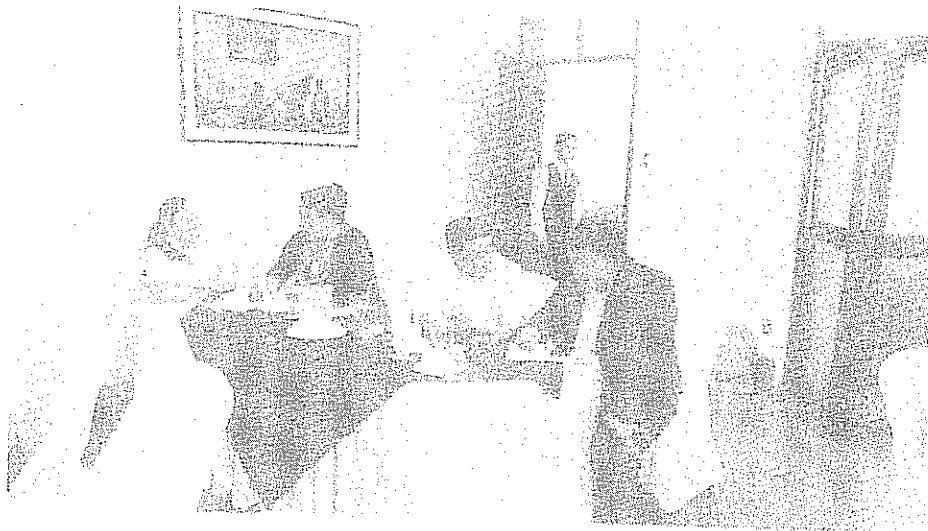
Exposición de resultados



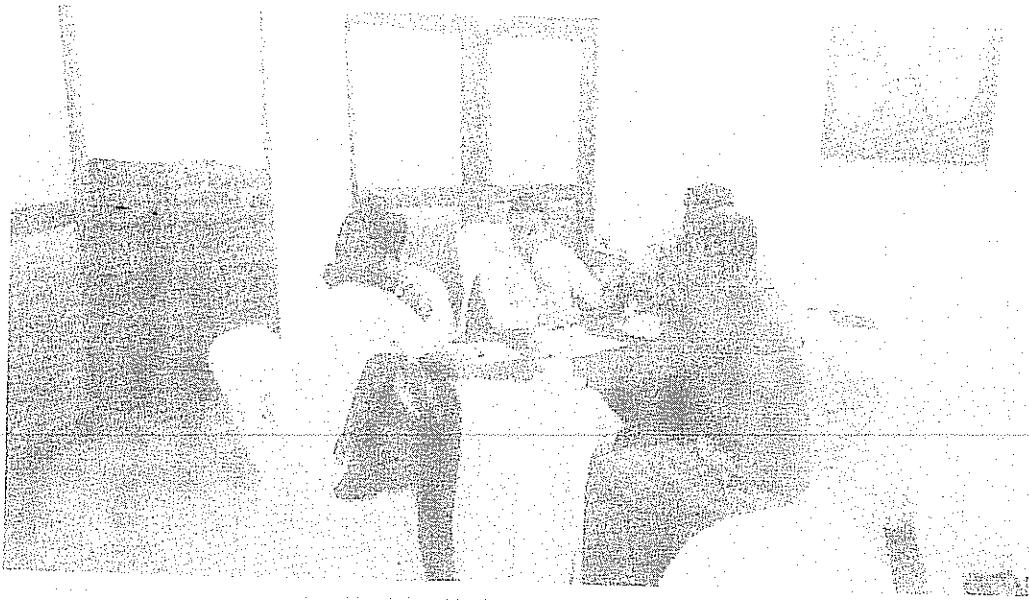
Debate de lo expuesto



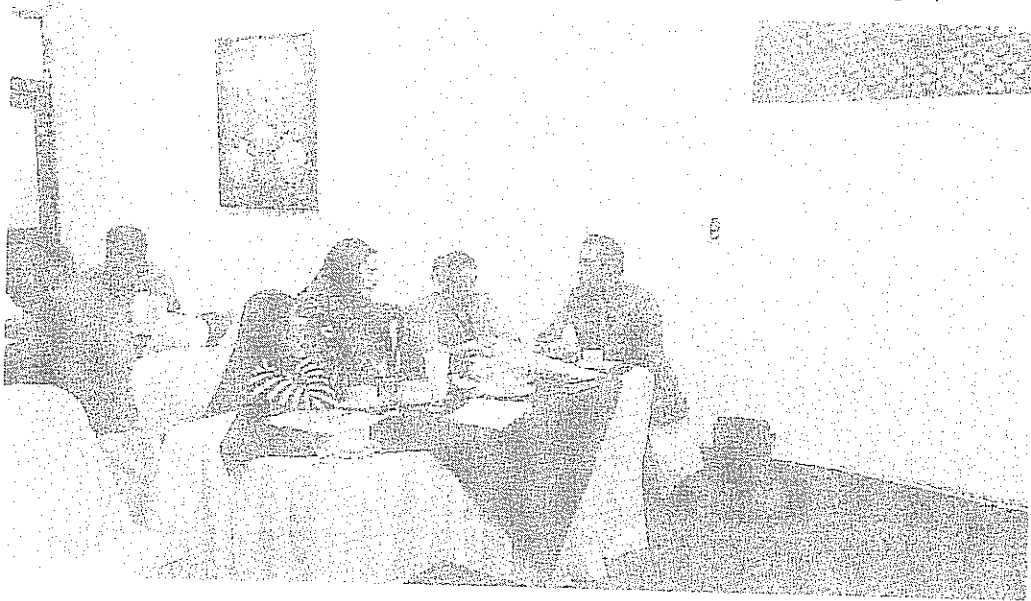
Mesas de trabajo



Debate grupal



Debate en grupo durante grupo focal



Debate grupal