



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2021



MINEM
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

ÍNDICE

I. BASE LEGAL	3
II. ASPECTOS GENERALES	4
2.1 Marco Estratégico Institucional	4
2.1.1 Visión	4
2.1.2 Misión	4
2.1.3 Valores Institucionales	5
2.1.4 Objetivos Estratégicos Institucionales	5
2.2 Estructura Orgánica	6
2.3 Servidores Civiles	7
III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021	9
4.1 Finalidad	9
4.2 Objetivo General	9
4.3 Objetivos Específicos	9
4.4 Alcance	9
4.5 Presupuesto	9
4.6 Estructura	10
4.7 Herramientas administrativas de capacitación	11
4.8 Evaluación	12
V. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2020	13
5.1 Antecedentes	13
5.2 Resultados de ejecución	13

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Energía y Minas – MINEM es un organismo público integrante del Poder Ejecutivo y ente rector del Sector Energía y Minas. Tiene por finalidad promover el desarrollo integral y sostenible de las actividades minero – energéticas normando y/o supervisando, según sea el caso, el cumplimiento de políticas de alcance nacional.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, establece mediante la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”, que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas. En ese sentido, el Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación contiene las políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.

Acorde a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, contenidos en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2021 del Ministerio de Energía y Minas - Unidad Ejecutora 001: Central. Este es el instrumento de gestión que consolida las necesidades de capacitación requeridas por los órganos y unidades orgánicas con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y contribuir al cierre de brechas de nuestros servidores civiles para el desarrollo de competencias necesarias que respondan a las exigencias que el perfil de puesto requiere para el desempeño exitoso de las actividades y tareas acorde a las funciones asignadas, coadyuvando de esta manera en la eficiencia de los procedimientos misionales y administrativos establecidos en el Plan Estratégico Institucional del MINEM 2020 – 2025 y Plan Operativo Institucional del MINEM 2021, que a su vez contribuye con la mejora de los servicios que se brindan a los ciudadanos.

I. BASE LEGAL

- 1.1** Ley N° 30705, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas.
- 1.2** Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.3** Decreto de Urgencia N° 078-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y complementarias para la compensación de horas de licencia con goce de haber otorgadas en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en el sector público.
- 1.4** Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativas y de Remuneraciones del Estado.
- 1.5** Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus normas complementarias.
- 1.6** Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- 1.7** Decreto Supremo N° 031-2007-EM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, y modificatorias.
- 1.8** Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatoria.
- 1.9** Resolución Ministerial N° 163-2020-MEM/DM, que aprueba la ampliación del Horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Sector Energía y Minas correspondiente al período 2016-2025 y la ampliación del horizonte del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Energía y Minas correspondiente al período 2020-2025.
- 1.10** Resolución Ministerial N° 429-2020-MINEM/DM que aprueba el ajuste del Plan Operativo Institucional - POI correspondiente al año 2021 del Ministerio de Energía y Minas, consistente con el Presupuesto Inicial de Apertura - PIA 2021.
- 1.11** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- 1.12** 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".
- 1.13** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba por delegación la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en Entidades Públicas".
- 1.14** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR/PE, que aprueba por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3.
- 1.15** Resolución Secretarial N° 004-2021-MINEM/SG, que aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Marco Estratégico Institucional

El Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas aprobado mediante Decreto Supremo N° 031-2007-EM y sus modificatorias, establece que el Ministerio de Energía y Minas es un organismo público integrante del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de derecho público y ente rector del Sector Energía y Minas. Ejerce competencias en materia de energía, que comprende electricidad e hidrocarburos, y minería. Tiene por finalidad promover el desarrollo integral y sostenible de las actividades minero - energéticas normando y/o supervisando, según sea el caso, el cumplimiento de las políticas de alcance nacional.

2.1.1 Visión

La visión del sector Minero Energético al 2021 se establece en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), herramienta de gestión que orienta los objetivos de los integrantes del sector minero energético.



Figura 1. Visión del Sector Minero Energético al 2021

2.1.2 Misión

La misión del Ministerio de Energía y Minas se establece en el Plan Estratégico Institucional – Período 2020 – 2025.



Figura 2. Misión del Ministerio de Energía y Minas

2.1.3 Valores Institucionales

Mediante Resolución N° 225-2019-MINEM/DM, de fecha 02 de agosto de 2019, se aprueban los Valores Institucionales del Ministerio de Energía y Minas, los que a continuación se señalan:



Figura 3. Valores Institucionales MINEM

2.1.4 Objetivos Estratégicos Institucionales

La ampliación del Plan Estratégico Institucional – PEI del Ministerio de Energía y Minas para el período 2020-2025, comprende la misión, los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas y las metas que se orientan al desarrollo de una institución moderna, eficiente y transparente que impulse el desarrollo sostenible de las actividades minera energética, preservando el ambiente y considerando los derechos y la cultura de la población involucrada en el marco de sus operaciones. Este constituye una herramienta de la gestión del Ministerio, en el cual se establecen los objetivos estratégicos institucionales, conforme se detalla a continuación:

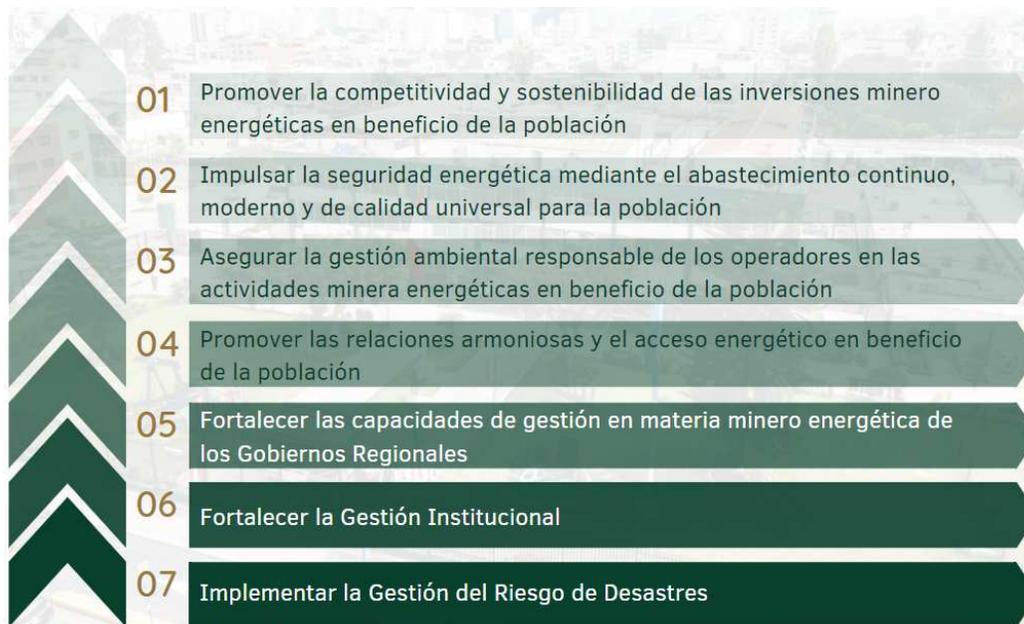


Figura 4. Objetivos Estratégicos Institucionales del Ministerio de Energía y Minas

2.2 Estructura Orgánica

Acorde al Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas aprobado mediante Decreto Supremo N° 031-2007-EM y sus modificatorias, la estructura orgánica del Minem se establece como a continuación se detalla:

N°	NIVEL ORGANIZACIONAL	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA
1	ALTA DIRECCIÓN	Despacho Ministerial
		Despacho Viceministerial de Electricidad
		Despacho Viceministerial de Hidrocarburos
		Despacho Viceministerial de Minas
		Secretaría General
2	ÓRGANO CONSULTIVO	Comisión Consultiva
3	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	Órgano de Control Institucional
4	ÓRGANO JURISDICCIONAL ADMINISTRATIVO	Consejo de Minería
5	ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA	Procuraduría Pública
6	ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
		Oficina General de Asesoría Jurídica
		Oficina General de Gestión Social
7	ÓRGANOS DE APOYO	Oficina General de Administración
8	ÓRGANOS DE LÍNEA	Dirección General de Electricidad
		Dirección General de Electrificación Rural (*)
		Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad
		Dirección General de Eficiencia Energética
		Dirección General de Hidrocarburos
		Dirección General de Asuntos Ambientales de Hidrocarburos
		Dirección General de Minería
		Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera
		Dirección General de Formalización Minera
		Dirección General de Asuntos Ambientales Mineros

(*) Dirección General de Electrificación Rural – Unidad Ejecutora N°005, cuenta con su propio presupuesto (Unidad Ejecutora 005: DGER)

2.3 Servidores Civiles

El Ministerio de Energía y Minas - Unidad Ejecutora 001: Central, cuenta con seiscientos cincuenta y tres servidores, a diciembre de 2020, distribuidos en los siguientes regímenes laborales, como a continuación se detalla:



Figura 5. Servidores del MINEM según régimen laboral

III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Desarrollo

Para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, previamente se realizaron sesiones de sensibilización, en coordinación con el Equipo de Capacidades de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, en los cuales se trataron aspectos vinculados a la importancia y los beneficios que genera la gestión de la capacitación en la institución.

El DNC del MINEM se desarrolló mediante diversas reuniones a través del trabajo articulado que involucró la participación activa de los diferentes órganos y unidades orgánicas, y el equipo de capacitación de la Oficina de Recursos Humanos del MINEM, donde se reforzaron los conocimientos para la identificación de las brechas de conocimiento, habilidades y actitudes dentro de cada órgano o unidades orgánica, los cuales se encuentran alineados a los documentos de gestión de la institución (Ver figura 6), así como asistencia técnica para plasmar las necesidades identificadas en las matrices de trabajo.



Figura 6. Instrumentos de gestión del MINEM

A partir de las asistencias técnicas brindadas a los representantes de los diferentes órganos y unidades orgánicas, se remitieron a la Oficina de Recursos Humanos los requerimientos de capacitación que en el cuadro adjunto se detallan:

N°	CLASIFICACIÓN INTERNA DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO	
		Q	%		
1	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	119	59%	S/.	848,250.00
2	GESTIÓN MISIONAL	75	37%	S/.	731,731.00
3	HABILIDADES BLANDAS	7	4%	S/.	3,000.00
TOTAL		201	100.00%	S/.	1,602,981.00

Con la finalidad optimizar los recursos asignados se procedió a validar las acciones de capacitación requeridas. Para ello se realizaron coordinaciones con los directivos de los diferentes órganos y unidades orgánicas del ministerio, considerando la evaluación de la pertinencia de las capacitaciones acorde a la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, lo que dio como resultado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – MINEM 2021 compuesto por 57 acciones de capacitación.

N°	CLASIFICACIÓN INTERNA DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO	
		Q	%		
1	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	34	59.65%	S/.	282,700.00
2	GESTIÓN MISIONAL	18	31.58%	S/.	290,300.00
3	HABILIDADES BLANDAS	5	8.77%	S/.	27,000.00
TOTAL		57	100.00%	S/.	600,000.00

IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2021

4.1 Finalidad

Lograr el desempeño exitoso de las actividades y tareas acorde a las funciones asignadas de los servidores, coadyuvando de esta manera en la eficiencia de los procedimientos misionales y administrativos establecidos en los planes institucionales, que permitan mejorar los servicios que se brindan a los ciudadanos.

4.2 Objetivo General

Desarrollar y fortalecer el conocimiento técnico, administrativo y las habilidades blandas de los servidores del Ministerio de Energía y Minas.

4.3 Objetivos Específicos

- 4.3.1** Cerrar brechas de conocimientos técnicos mediante el desarrollo de capacitaciones enfocadas en la actualización de los mismos.
- 4.3.2** Cerrar brechas de conocimientos administrativos mediante el desarrollo de capacitaciones enfocadas en el fortalecimiento de los mismos
- 4.3.3** Cerrar brechas de habilidades blandas mediante el desarrollo de capacitaciones enfocadas en el fortalecimiento de las mismas.

4.4 Alcance

El PDP 2021 del MINEM alcanza a todos los servidores contratados bajo los siguientes regímenes laborales, acorde a lo establecido en el numeral 2.3 del presente documento, los cuales son:

- Ley del Servicio Civil N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

4.5 Presupuesto

Para la implementación del PDP 2021 del MINEM, se dispone presupuestalmente de Ciento Cincuenta Mil y 00/100 soles (S/ 150, 000.00) destinado a financiar las acciones de capacitación requeridas por los diferentes órganos y unidades orgánicas del MINEM, de acuerdo a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 429-2020-MINEM/DM.

4.6 Estructura

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 del Ministerio de Energía y Minas se ha elaborado en base a cuarenta (40) acciones de capacitación establecidas en la Matriz PDP MINEM para el año 2021 (Anexo 01), distribuidas según se señala a continuación:

N°	CLASIFICACIÓN INTERNA DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO	
		Q	%	S/	
1	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	24	60%	S/	83,450.00
2	GESTIÓN MISIONAL	13	32.5%	S/	60,700.00
3	HABILIDADES BLANDAS	3	7.5%	S/	5,850.00
TOTAL		40	100.00%	S/	150,000.00

Asimismo, siguiendo las recomendaciones formuladas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Oficio N° 00052-2021-SERVIR-GDCRSC, se ha procedido a clasificar las acciones contenidas en la Matriz PDP MINEM para el año 2021 en los siguientes Ejes Temáticos y Materias de Capacitación:

EJE TEMÁTICO	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO		
	Q	%	S/	%	
ET 1: SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	11	27.5%	S/.	24,800.00	16.5%
CONTABILIDAD	3	7.5%	S/.	6,000.00	4.0%
CONTROL	1	2.5%	S/.	-	0.0%
DEFENSA JUDICIAL DEL ESTADO	1	2.5%	S/.	4,000.00	2.7%
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3	7.5%	S/.	8,500.00	5.7%
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	1	2.5%	S/.	4,000.00	2.7%
PRESUPUESTO PÚBLICO	2	5.0%	S/.	2,300.00	1.5%
EJE TEMÁTICO 2: POLÍTICAS SECTORIALES	12	30.0%	S/.	61,350.00	40.9%
ENERGÍA Y MINAS	12	30%	S/.	61,350.00	41%
EJE TEMÁTICO 3: MATERIAS TRANSVERSALES	4	10.0%	S/.	7,500.00	5.0%
GÉNERO	2	5.0%	S/.	3,500.00	2.3%
INTEGRIDAD	1	2.5%	S/.	-	0.0%
TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	1	2.5%	S/.	4,000.00	2.7%
ET 5: PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	8	20.0%	S/.	30,500.00	20.3%
ESTADÍSTICOS	2	5.0%	S/.	10,450.00	7.0%
INFORMÁTICOS ESPECIALIZADOS	2	5.0%	S/.	3,350.00	2.2%
OFIMÁTICA	1	2.5%	S/.	7,000.00	4.7%
OTROS	2	5.0%	S/.	9,000.00	6.0%

SISTEMAS INFORMATIVOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO (SIAE)	1	2.5%	S/.	700.00	0.5%
ET 6: HABILIDADES BLANDAS	2	5.0%	S/.	6,850.00	4.6%
COMUNICACIÓN	2	5.0%	S/.	6,850.00	4.6%
ET 7: GENERALES	3	7.5%	S/.	19,000.00	12.7%
COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	1	2.5%	S/.	3,000.00	2.0%
GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVOS	1	2.5%	S/.	4,000.00	2.7%
TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	1	2.5%	S/.	12,000.00	8.0%
TOTAL	40	100.00%	S/.	150,000.00	100.00%

Por otro lado, se tiene prevista la ejecución de las capacitaciones contenidas en la Matriz PDP MINEM para el año 2021, según la programación contenida en la figura 7. Es preciso señalar que el 87% de las capacitaciones programadas se ejecutarán entre el II y III trimestre del año en curso.

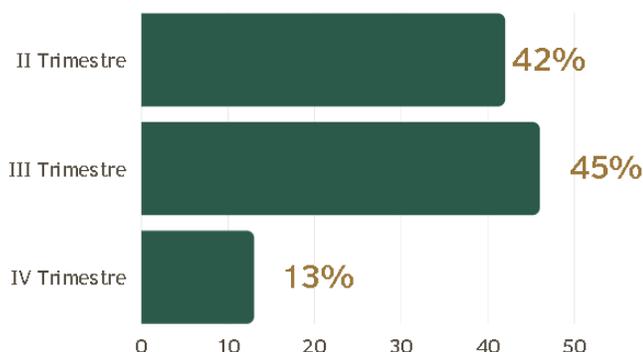


Figura 7. Programación de ejecución de acciones de capacitación según trimestre

4.7 Herramientas administrativas de capacitación

La Oficina de Recursos Humanos utilizará las siguientes herramientas administrativas para la ejecución de las acciones de capacitación.

4.7.1 Solicitud de Inscripción en Acción de Capacitación

Para el inicio de las gestiones administrativas en atención a una acción de capacitación, que se encuentre en el PDP, deberá contarse con la autorización correspondiente del Director General y/ Jefe del órgano o unidad orgánica donde labora el servidor beneficiario de la capacitación. El formato correspondiente debe entregarse en digital a la Oficina de Recursos Humanos. Ver Anexo 2.

4.7.2 Compromisos de Capacitación

Es la declaración jurada suscrita por el servidor beneficiario de la capacitación, antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos y penalidades en caso de incumplimiento. El formato correspondiente debe entregarse en digital a la Oficina de Recursos Humanos. Ver Anexo 3.

4.7.3 Formato de Solicitud de Comisión de Servicios o Licencia

El Ministerio de Energía y Minas está en la obligación de otorgar licencia correspondiente cuando la capacitación es financiada o canalizada total o parcialmente por el Estado o asignar la comisión de servicios según corresponda, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.5 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". Ver Anexo 4.

4.7.4 Acta de Modificación del PDP

La modificación del PDP se realizará acorde a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas". Ver Anexo 5.

4.8 Evaluación

De acuerdo a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la etapa de evaluación es aquella en la que se miden los resultados de las acciones ejecutadas comprendidas en el PDP de la entidad. En ese sentido, la Oficina de Recursos Humanos realizará la evaluación al PDP MINEM 2021, según se detalla a continuación:



Figura 8. Nivel de evaluación de capacitación

V. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2020

5.1 Antecedentes

Mediante Resolución Secretarial N° 014-2020-MEM-SG, se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas 2020 del Ministerio de Energía y Minas (Unidad Ejecutora 001: Central), la cual está constituida por sesenta y un acciones de capacitación, las cuales ascienden a la suma de un millón y 00/100 Soles (S/.1'000,000.00), como a continuación se señala:

N°	TRIMESTRE	ACCIONES DE CAPACITACIÓN			
		CANTIDAD	%	MONTO	%
1	I TRIMESTRE	12	19.67%	S/. 162,000.00	16.20%
2	II TRIMESTRE	24	39.34%	S/. 430,000.00	43.00%
3	III TRIMESTRE	19	31.15%	S/. 316,000.00	31.60%
4	IV TRIMESTRE	6	9.84%	S/. 92,000.00	9.20%
TOTAL		61	100%	S/. 1,000,000.00	100%

5.2 Resultados de ejecución

5.2.1 Ejecución Presupuestal

N°	TRIMESTRE	PRESUPUESTO			
		PROGRAMADO		EJECUTADO	
1	I TRIMESTRE	S/. 162,000.00	S/. 11,880.70	S/. 11,880.70	7%
2	II TRIMESTRE	S/. 430,000.00	S/. 24,400.00	S/. 24,400.00	6%
3	III TRIMESTRE	S/. 316,000.00	S/. 154,157.00	S/. 154,157.00	49%
4	IV TRIMESTRE	S/. 92,000.00	S/. 205,420.00	S/. 205,420.00	223%
TOTAL		S/. 1,000,000.00	S/. 395,857.70	S/. 395,857.70	39.59%

5.2.2 Ejecución física

N°	TRIMESTRE	CAPACITACIONES		
		PROGRAMADAS	EJECUTADAS	%
1	I TRIMESTRE	12	2	16.67%
2	II TRIMESTRE	24	1	4.17%
3	III TRIMESTRE	19	9	47.37%
4	IV TRIMESTRE	6	10	166.67%
TOTAL		61	22	36.07%

5.2.3 Servidores Capacitados

N°	REGIMEN LABORAL	TOTAL	%
1	D.L 1057	308	91.12%
2	D.L 276	30	8.88%
3	LEY 30057	-	0.00%
TOTAL		338	100.00%

5.2.4 Horas hombre de capacitación

N°	HORAS TOTALES DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE SERVIDORES CAPACITADOS	HHC
1	14269	338	42.22

5.2.5 Cuota de género

N°	SEXO	CANTIDAD	%
1	F	151	44.67%
2	M	187	55.33%
TOTAL		338	100.00%

5.2.6 Servidores capacitados por grupos de edad

N°	GRUPO DE EDAD	CANTIDAD		TOTAL	%
		F	M		
1	24 - 34	37	40	77	22.78%
2	35 - 45	65	63	128	37.87%
3	46 - 59	36	55	91	26.92%
4	60 a más	13	29	42	12.43%
TOTAL		151	187	338	100%

ANEXO 01
MATRIZ PDP MINEM - UNIDAD EJECUTORA 001:CENTRAL 2021

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	MATERIA DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
															Costos Directos	Costos Indirectos
1	DGAAE	VARIOS	VARIOS	15	J5	GENERALES	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	LECTURA RÁPIDA - LA AVENTURA DE LEER - LECTURA DE ALTO RENDIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	3,000.00
2	DGFM	VARIOS	VARIOS	10	E5	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	DELITOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	6,500.00
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	30	B4	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	OFIMÁTICA	OFIMÁTICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	7,000.00
4	OFIN	VARIOS	VARIOS	12	A4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTABILIDAD	CIERRE CONTABLE PARA ENTIDADES PUBLICAS AL I SEMESTRE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	3,000.00
5	VARIOS	VARIOS	VARIOS	60	J5	GENERALES	REDACCIÓN	TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE REDACCIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	12,000.00
6	VARIOS	VARIOS	VARIOS	15	B1	MATERIAS TRANSVERSALES	TRANSFORMACIÓN Y GOBIERNO DIGITAL	TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LAS ORGANIZACIONES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	4,000.00
7	DGAH	VARIOS	VARIOS	5	J5	HABILIDADES BLANDAS	COMUNICACIÓN	ORATORIA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	2,350.00
8	DGSM	VARIOS	VARIOS	4	J5	HABILIDADES BLANDAS	COMUNICACIÓN	FORMACIÓN PARA FACILITADORES DE GRUPOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	4,500.00
9	DGSM	ANALISTA I DE ARTICULACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	MOLLA LEON ESPERANZA VICTORIA GLORIA	1	C2	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	ARBITRAJE INTERNACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	1,000.00
10	OTI	VARIOS	VARIOS	7	B3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ESTADÍSTICOS	INTELIGENCIA DE NEGOCIOS VIRTUAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	9,500.00
11	DGM	VARIOS	VARIOS	12	A2	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	GESTIÓN DE PROYECTOS (GUÍA DEL PMBOK®- SETIMA EDICION)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	7,000.00
12	ORH	VARIOS	VARIOS	4	B2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	4,000.00
13	ORH	VARIOS	VARIOS	2	B2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DISEÑO INSTRUCCIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	2,500.00
14	VARIOS	VARIOS	VARIOS	100	J5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	OTROS	GESTION Y MANEJO DE TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS EN EL TRABAJO REMOTO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	6,500.00
15	VARIOS	VARIOS	VARIOS	30	B4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN DE LA MEJORA CONTINUA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	4,000.00
16	ORH	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	LIRA VILLAVICENCIO MANUEL	1	J5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	USO DE EXTINTORES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	2,000.00
17	VARIOS	VARIOS	VARIOS	100	B3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	OTROS	FIRMA DIGITAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/.	2,500.00
18	OAS	VARIOS	VARIOS	2	B7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SISTEMAS INFORMATIVOS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO (SIAE)	SIGA - MEF MÓDULO DE LOGÍSTICA, ALMACENES, PATRIMONIO Y TESORERÍA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	700.00
19	OCI	VARIOS	VARIOS	2	B5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTROL	APLICATIVO INFORMÁTICO SIAM DE LA DGAAM.	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE		SIN COSTO
20	OCI	ESPECIALISTA AUDITOR II	FERNANDEZ DEFILIPPI RAFAEL VICENTE	1	B5	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	ACTUALIZACIÓN EN MINERÍA Y DERECHO 2021.	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	950.00
21	OFIN	VARIOS	VARIOS	14	F2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTABILIDAD	ACTUALIZACIÓN DE TEMAS TRIBUTARIOS (RETENCIÓN, DETRACCIÓN, IGV, RENTA)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE		SIN COSTO
22	PP	VARIOS	VARIOS	11	C2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DEFENSA JUDICIAL DEL ESTADO	ACTUALIZACIÓN SOBRE EL MARCO NOMATIVO DE LA CONSULTA PREVIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	4,000.00
23	SG	VARIOS	VARIOS	7	J1	MATERIAS TRANSVERSALES	GÉNERO	GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE		SIN COSTO
24	VARIOS	VARIOS	VARIOS	10	E1	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	MINERÍA PARA NO MINEROS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00
25	DGEE	VARIOS	VARIOS	7	D5	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	EFICIENCIA ENERGÉTICA: MODELOS DE NEGOCIOS EN TRANSPORTE ELÉCTRICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00
26	DGE	VARIOS	VARIOS	4	D1	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	POLÍTICAS PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	2,400.00
27	DGM	VARIOS	VARIOS	4	E1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	INFORMÁTICOS ESPECIALIZADOS	SISTEMA DE INFORMACIÓN GEOGRAFICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	2,400.00

ANEXO 01

MATRIZ PDP MINEM - UNIDAD EJECUTORA 001:CENTRAL 2021

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	MATERIA DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
															Costos Directos	Costos Indirectos
28	DGM	ANALISTA II - LEGAL	VITER MENDOZA WILFREDO RODOLFO	1	E1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ESTADÍSTICOS	PYTHON APLICADO AL ARCGIS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	950.00
29	DGM	ESPECIALISTA I - TECNICO MINERO	RAMOS TTITO EDUARDO CIRILO	1	E1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	INFORMÁTICOS ESPECIALIZADOS	USO DEL SOTWARE ARCGIS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	950.00
30	DGH	VARIOS	VARIOS	8	D2	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	EVALUACIÓN SOCIAL DE PROYECTOS DE HIDROCARBUROS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00
31	DGAAM	VARIOS	VARIOS	30	E5	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	PLANES DE CIERRE DE MINAS CON CASOS APLICADOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00
32	CM	VARIOS	VARIOS	12	E5	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	PROTECCIÓN AMBIENTAL MINERA, FISCALIZACIÓN Y DELITOS AMBIENTALES EN CADA FASE DE UN PROYECTO MINERO EN LA GRAN, MEDIANA Y PEQUEÑA MINERÍA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00
33	OPRE	VARIOS	VARIOS	4	A1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESUPUESTO PÚBLICO	PROGRAMACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	1,400.00
34	VARIOS	VARIOS	VARIOS	100	J4	MATERIAS TRANSVERSALES	INTEGRIDAD	ÉTICA Y MORAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE		SIN COSTO
35	VARIOS	VARIOS	VARIOS	100	J1	MATERIAS TRANSVERSALES	GÉNERO	HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO EN EL TRABAJO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/.	3,500.00
36	ODN	VARIOS	VARIOS	3	E6	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	DESARROLLO Y DEFENSA NACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	2,000.00
37	OFIN	VARIOS	VARIOS	12	A4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTABILIDAD	CIERRE CONTABLE PARA ENTIDADES PUBLICAS AL II SEMESTRE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	3,000.00
38	VARIOS	VARIOS	VARIOS	15	C1	POLÍTICAS SECTORIALES	ENERGÍA Y MINAS	DERECHO ADMINISTRATIVO VINCULADO AL SUBSECTOR ELÉCTRICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	6,500.00
39	OADAC	VARIOS	VARIOS	5	G2	GENERALES	GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVOS	GESTION DOCUMENTAL Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	4,000.00
40	OPRE	VARIOS	VARIOS	3	A1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESUPUESTO PÚBLICO	DIRECTIVAS PRESUPUESTARIAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/.	900.00
TOTAL															S/.	150,000.00

- b) Si el servidor no cumple con el compromiso b) de los Compromisos, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.
- c) Si el servidor no cumple con el compromiso c) de los Compromisos, la ORH registra el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.
- d) Si el servidor no cumple con el compromiso d) de los Compromisos, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), de acuerdo a lo establecido en el numeral 8.4.5, según corresponda.
- e) Se exceptúa de la aplicación de penalidad en los siguientes casos:
 - El retiro a una capacitación, por:
 - Por enfermedad debidamente justificada con los documentos sustentatorios, y
 - Por comisiones de servicios no programadas y asignadas con posterioridad a la suscripción del Anexo 3, siempre que no impida la participación del beneficiario (por ejemplo: no contar con cobertura de internet en caso de capacitación virtual, o salir fuera de la ciudad donde se realiza la capacitación, en caso que ésta sea presencial).
 - Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.

Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

Fecha: ___/___/___

Firma del trabajador(a)

Anexo 4

**SOLICITUD DE COMISIÓN DE SERVICIOS/LICENCIA PARA
CAPACITACIÓN**

Por medio del presente, hago de conocimiento que soy beneficiario de una acción de capacitación, que requiere que me ausente del centro de trabajo, motivo por el cual solicito se me otorgue:

- Comisión de Servicios ()
- Licencia ()

1	Apellidos y nombres del solicitante	
2	Órgano o unidad orgánica al que pertenece	
3	Puesto	
4	Funciones del Puesto	
5	Nombre de la Acción de Capacitación	
6	La Entidad que financia es:	Pública () Privada ()
7	Nombre de la entidad que financia la Acción de Capacitación	
8	Duración de la Acción de Capacitación	Fecha de Inicio: _____ Fecha de fin: _____
9	Tiempo de solicitud de comisión de servicios o licencia	
10	Describa brevemente como se vincula la Acción de Capacitación con las funciones del puesto o con los objetivos institucionales	

En caso la entidad me otorgue la licencia bajo el supuesto de suspensión imperfecta, asumo los compromisos y penalidades que determine.

FIRMA:
NOMBRE DE SOLICITANTE:
DNI:

Anexo 5
ACTA DE MODIFICACIÓN DE PDP

Con fecha, _____ del mes de _____ del año _____, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Ministerio de Energía y Minas, dejamos constancia que se ha evaluado y propone la modificación del PDP, para lo cual se consigna la siguiente información:

1	Apellidos y Nombres del Beneficiario:	
2	Puesto:	
3	Órgano o Unidad Orgánica:	
4	Nº de Informe Técnico que sustenta la modificación.	
5	La Necesidad de Capacitación proviene de:	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de Mejora () - Nuevas funciones () - Cierre de Brechas () - Objetivos a mediano Plazo () - Fortalecimiento del Servicio Civil ()
6	Nombre de la Capacitación:	
7	Tipo de Acción de capacitación:	
8	Cantidad de horas de la capacitación:	
9	Costo de la Capacitación:	Costos Directos: () Monto: /. _____ Costos Indirectos: () Monto: S/. _____ Total S/. _____
10	Tipo de Capacitación	Formación Laboral () Formación Profesional ()
11	Valor de la Capacitación	S/. _____
12	¿Se desestimó alguna acción de capacitación?	Si () No ()
13	Si la respuesta es sí ¿A qué órgano o Unidad Orgánica corresponde?	
14	Nombre de la Capacitación desestimada	
15	Costo de la Capacitación desestimada	S/. _____

 RESPONSABLE DE LA ORH

 REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN

 RESPONSABLE DE OPP

 REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES

ANEXO N° 6
**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
 (Modelo Referencial)**
I. INFORMACIÓN GENERAL

- Nombre de la capacitación: _____

- Sexo: _____ Edad: _____

- Unidad Orgánica: _____

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

5= Total acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo

2= En desacuerdo 1= Total desacuerdo

N°	CRITERIOS	1	2	3	4	5
OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA						
1	Se cumplieron los objetivos del curso					
2	Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso					
3	Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.					
MATERIALES						
1	Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso					
2	Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso					
RECURSOS AUDIOVISUALES						
1	Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso					
DOCENTE / INSTRUCTOR						
1	Las explicaciones del docente/instructor son claras y comprensibles					
2	El docente/instructor generó un ambiente de participación					
3	El docente/instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes					
4	El docente/instructor evidenció dominio del tema					
DURACIÓN						
1	La duración del curso fue apropiada					
AMBIENTE DE APRENDIZAJE						
1	Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje					



INTENCIÓN DE APLICACIÓN					
1	¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?				
2	¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?				
3	¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?				
4	¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?				
PERCEPCIÓN GLOBAL					
1	El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades				
2	Recomendaría este curso a otras personas.				
3	Comentarios y/o sugerencias _____ _____ _____				

Anexo 7
PROPUESTA DE APLICACIÓN
I. DATOS GENERALES

CAPACITACIÓN		
Nombre de capacitación		
Fecha de ejecución	Inicio:	Fin:

BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	
Nombre del servidor	
Puesto	
Órgano/Unidad orgánica	

EVALUADOR	
Nombre del Servidor	
Puesto	
Órgano/Unidad orgánica	

II. METODOLOGÍA
2.1 OBJETIVO DE LA APLICACIÓN

- (Describir cual es el objetivo final de aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en la acción de capacitación)

2.2 ACTIVIDADES

Detalle a continuación la/s actividad/es¹ que considere pertinente/s para lograr el objetivo de aplicación planteado en el punto anterior:

Nº	Actividades a desarrollar	Plazo Máximo de Cumplimiento (Máx 6 meses)	Entregable

FIRMA Y SELLO DEL SUPERIOR INMEDIATO (EVALUADOR)	FIRMA DEL SERVIDOR (BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN)

¹ La cantidad de actividades a considerar dependerá del tipo de acción de capacitación que haya recibido el beneficiario. Se pueden incluir las variables que el beneficiario considere necesarias. Asimismo, el beneficiario determinará el número de actividades que realizará como parte de su propuesta de aplicación.