



MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL No. 013-2019-MEM/SG

Lima, 29 de marzo de 2019

VISTOS: El Informe N° 109-2019-MEM/SG-OGA-ORH, de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración; y el Informe N° 322-2019-MEM-OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Energía y Minas;

CONSIDERANDO:

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

Que, el Artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; y fortalecer las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que la capacitación tiene finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, precisando que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión de Desarrollo y la Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; y, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, el artículo 12 del referido Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que la Oficina de Recursos Humanos son las responsables de conducir la capacitación de su entidad, para ello, planifican la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones;

Que, por su parte, el artículo 135 del referido Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;



Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", que establece los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación; entre los cuales se incluye los lineamientos para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, así como la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva, se señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, de acuerdo con lo señalado en el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 5.2.7 de la mencionada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el artículo 14 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2007-EM, y sus modificatorias establece que la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa de este Ministerio, en tal sentido, le corresponde aprobar los Planes de Desarrollo de las Personas – PDP de la Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Energía y Minas – Central (Sección I), y de la Unidad Ejecutora N° 005: Dirección General de Electrificación Rural – DGER (Sección II) para el año 2019;

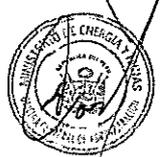


Que, mediante Resolución Ministerial N° 301-2017-MEM/DM, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas, el mismo que mediante Acta N° 001-2019-MEM/CPCP, de fecha 22 de febrero de 2019, validó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Energía y Minas – Central para el año 2019;

Que, mediante Resolución Directoral N° 016-2019-MEM/DGER se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección General de Electrificación Rural – DGER de la entidad, el cual mediante Actas 001 y 002-2019-MEM/DGER/CPC, ambas de fecha 05 de marzo de 2019, validó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDD de la Unidad Ejecutora N° 005: Dirección General de Electrificación Rural – DGER para el año 2019;



Que, mediante Resolución Ministerial N° 115-2018-MEM/DM, y modificatoria, se aprobó el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2018 del Pliego 016: Ministerio de Energía y Minas, en el cual se dispone una disponibilidad presupuestal hasta por la suma de S/ 800 000.00 (Ochocientos Mil y 00/100 Soles) para las acciones referidas al Plan de Desarrollo de las Personas PDP de la Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Energía y Minas – Central (Sección I) para el año 2019; y por la suma de S/ 60 000.00 (Sesenta Mil y 00/100 Soles) para las acciones de





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL No. 013-2019-MEM/SG

capacitación referidas al Plan de Desarrollo de las Personas PDP de la Unidad Ejecutora N° 005: Dirección General de Electrificación Rural – DGER (Sección II) para el año 2019;

Que, mediante Informe N°109-2019-MEM/SG-OGA-ORH, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad sustenta la necesidad de aprobar los Planes de Desarrollo de las Personas – PDP de la Unidad Ejecutora N° 001 Ministerio de Energía y Minas – Central (Sección I) y de la Unidad Ejecutora N° 005 Dirección General de Electrificación Rural – DGER (Sección II), validados por los respectivos Comités de Planificación de la Capacitación de las citadas Unidades Ejecutoras del Ministerio de Energía y Minas, conforme a lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, que establece los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación; entre los cuales se incluye los lineamientos para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas;

Con las visaciones de la Directora de la Oficina de Recursos Humanos, del Director General de la Oficina General de Administración, de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica y de la Secretaria General del Ministerio de Energía y Minas, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; en la Ley N° 30705, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas; en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”; y en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2007-EM, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019 del Ministerio de Energía y Minas, a nivel de Pliego, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución Secretarial.

Artículo 2°.- Remitir copia de la presente Resolución Secretarial y sus Anexos, así como la Matriz de Ejecución del PDP del año 2018 a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe; de conformidad a lo establecido en los numerales 8.3 y 6.4.2.1 de la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución Secretarial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Energía y Minas (www.minem.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

Kitty Trinidad Guerrero
Secretaría General
Ministerio de Energía y Minas



SECCIÓN I

**Plan de Desarrollo de Personas del Ministerio
de Energía y Minas para el año 2019**

PDP 2019

I-3443-19



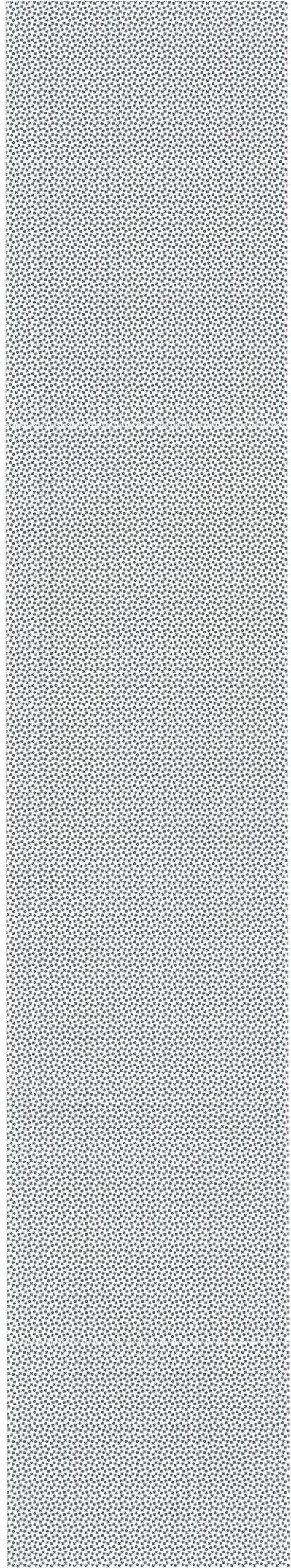
PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2019

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

el
tes
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
I. ASPECTOS GENERALES	3
1.1 Marco Estratégico Institucional	3
1.2 Estructura orgánica	4
1.3 Servidores civiles	5
II. BASE LEGAL	6
III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
IV. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	11
4.1 Finalidad	11
4.2 Objetivo General	11
4.3 Objetivos Específicos	11
4.4 Estructura	11
4.5 Presupuesto	13
4.6 Programación de ejecución	13
V. HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS DE CAPACITACIÓN	14
VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PDP	15
6.1 Evaluación	15
6.2 Seguimiento	16
VII. EJECUCIÓN PDP 2018 DEL MEM	17

al
Jun

P

P

Y



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Energía y Minas – MEM (Unidad Ejecutora 001: Central) es un organismo público 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 Dirección General de Electrificación Rural – DGER (Unidad Ejecutora 005: Central), tiene la competencia en materia de electrificación rural de acuerdo a la Ley N°28749, “Ley General de Electrificación Rural”, de la ampliación de la frontera eléctrica en el ámbito nacional, en coordinación con los Gobiernos Regionales y Locales, y entidades públicas y privadas dedicadas a estos fines.

La Autoridad Nacional del Servicio, 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, siendo el Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación el que 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.

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, son la base mediante el cual se sustenta el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019 del Ministerio de Energía y Minas el cual contiene las acciones de capacitación de la Unidad Ejecutora 001: Central y de la Dirección General de Electrificación Rural - Unidad Ejecutora 005: DGER. El Plan de Desarrollo de Personas es el instrumento de gestión que consolida las acciones 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 el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para desarrollar las competencias necesarias que respondan a las exigencias del 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 MEM 2017 – 2019 y Plan Operativo Institucional del MEM 2019, con el fin mejorar los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Marco Estratégico Institucional

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas aprobado mediante Decreto Supremo N° 031-2007-EM y sus modificatorias, 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 que depende funcional y administrativamente de la Presidencia del Consejo de Ministros. 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.

1.1.1 Visión

Con Resolución Ministerial N° 297-2016-MEM/DM, de fecha 13.07.2016, se aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual – Pesem 2016 – 2021, herramienta de gestión que orienta los objetivos de los integrantes del sector minero energético, donde se establece la visión del mismo al 2021.

Cuadro N° 01 – Visión del Sector Minero Energético



Visión del Sector Minero Energético al 2021

Sector Minero-Energético reconocido por ser altamente competitivo a nivel Internacional, que promueve el desarrollo eficiente y sostenible de la explotación de los recursos minero energéticos para satisfacer las necesidades de la población, preservando el medio ambiente, respetando la cultura de los pueblos y contribuyendo a la reducción de la pobreza y al desarrollo integral del país, mediante la participación conjunta del Estado, la comunidad y el Sector Privado.

1.1.2 Misión

Mediante Resolución Ministerial N° 533-2016-MEM/DM, de fecha 20.12.2016, se aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2017 – 2019 del Ministerio de Energía y Minas, en el cual se establece la misión de la entidad.

Cuadro N° 02 – Misión institucional – MEM



Misión MEM

Promover el desarrollo sostenible de las actividades mineras y energéticas impulsando la Economía Nacional, en un marco global competitivo, preservando el ambiente y facilitando las relaciones armoniosas en el Sector.

Handwritten blue notes and signatures on the left margin, including the word 'el' and various scribbles.



PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

1.1.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

El Plan Estratégico Institucional – PEI 2017 – 2019 del MEM, permite determinar las estrategias y las acciones a ejecutar para lograr un Ministerio más moderno, eficiente y transparente que impulse el desarrollo sostenible de las actividades minero energéticas, preservando el ambiente y considerando los derechos y la cultura de la población involucrada en las operaciones de las actividades sectoriales. Este constituye una herramienta de gestión en el cual se establece objetivos estratégicos institucionales, conforme se detalla a continuación:



Cuadro N° 03 – Objetivos Estratégicos Institucionales

Objetivos Estratégicos Institucionales	
OEI I.	Propiciar las inversiones sostenibles y competitivas en el Sector Minero Energético
OEI II.	Garantizar el abastecimiento energético eficiente y diversificado para la empresas y la población
OEI III.	Promover la preservación del ambiente en las empresas del Sector Minero Energético
OEI IV.	Fomentar la remediación de los pasivos ambientales
OEI V.	Promover las relaciones armoniosas entre los actores del Sector Minero Energético
OEI VI.	Fomentar la inclusión social energética de la población
Acciones de Soporte (Nivel transversal)	

1.2 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 MEM se establece como a continuación se detalla:

Cuadro N° 04 – Estructura Orgánica MEM

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
		Oficina de Inspecciones
		Oficina de Auditoría



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 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		

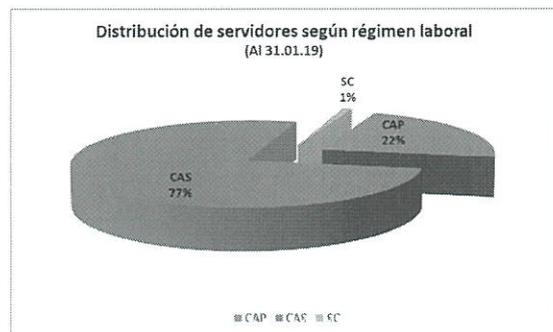
1.3 Servidores Civiles

1.3.1 Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001: Central

El Ministerio de Energía y Minas (Unidad Ejecutora 001: Central) cuenta con quinientos treinta servidores, a enero de 2019, distribuidos en los siguientes regímenes laborales, como a continuación se detalla:

Cuadro N° 05 – Distribución de servidores MEM UE 001: Central, por régimen laboral

N°	REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
1	Ley N° 30057	5
2	D. Leg. N° 276	119
3	D. Leg. N° 1057	406
TOTAL		530





PERÚ

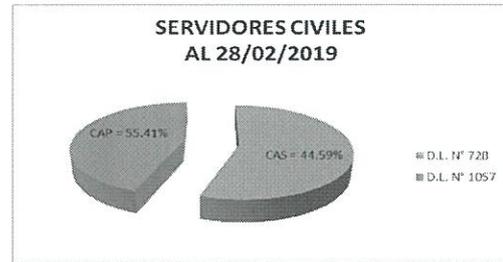
Ministerio
de Energía y Minas

1.3.2 Dirección General de Electrificación Rural – Unidad Ejecutora 005: DGER

La Dirección General de Electrificación Rural - Unidad Ejecutora 005: DGER, cuenta con setenta y cuatro servidores a febrero de 2019, distribuidos en los siguientes regímenes laborales, como a continuación se detalla:

Cuadro N° 06 – Distribución de servidores DGER UE 005, por régimen laboral

N°	REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
1	D. Leg. N° 728	41
2	D. Leg. N° 1057	33
TOTAL		74



II. BASE LEGAL

- 2.1 Ley N° 30705, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas.
- 2.2 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.3 Decreto Supremo N° 026-2007-EM, que aprueba la creación de la Dirección General de Electrificación Rural.
- 2.4 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057.
- 2.5 Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Estado.
- 2.6 Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 2.7 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.
- 2.8 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".
- 2.9 Ley N° 30490 – Ley de la Persona Adulta Mayor, que establece que la persona adulta mayor es aquella que tiene 60 o más años de edad.
- 2.10 Resolución Ministerial N° 297-2016-MEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2016 – 2021.
- 2.11 Resolución Ministerial N° 533-2016-MEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2017 – 2019 del Ministerio de Energía y Minas.
- 2.12 Resolución Ministerial N° 115-2018-MEM/DM, que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI 2019 del Ministerio de Energía y Minas.
- 2.13 Resolución Ministerial N° 535-2018-MEM/DM que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2019.
- 2.14 Resolución Ministerial N° 301-2017-MEM/DM que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas.



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

2.15 Resolución Ministerial N°016-2019-MEM/DGER que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección General de Electrificación Rural del Ministerio de Energía y Minas.

III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001: Central

3.1.1 Desarrollo

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Ministerio de Energía y Minas - Unidad Ejecutora 001: Central propuesto para el periodo 2019, contempla los requerimientos de capacitación derivados del diagnóstico institucional de capacitación realizado por los directivos de cada órgano y unidad orgánica del MEM, los cuales han sido alineados a:

- Objetivos estratégicos del sector contenidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual – Pesem 2016 – 2021.
- Objetivos estratégicos institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI 2017 – 2019.
- Funciones de los órganos y unidades orgánicas detalladas en Reglamento de Organización y Funciones – ROF MEM.
- Actividades operativas contenidas en el Plan Operativo Institucional – POI 2019.
- Funciones de los servidores civiles contenidas el Manual de Organización y Funciones.

Se recibieron en total trescientos cuarenta y ocho (348) requerimientos de capacitación de los diferentes órganos y unidades orgánicas del MEM, según se detalla a continuación:

Cuadro N° 07 – Requerimientos de Capacitación según materia de capacitación

N°	MATERIA DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD	COSTO
1	Gestión misional	206	S/ 1,471,722.00
2	Gestión administrativa	138	S/ 790,490.00
3	Habilidades blandas	4	S/ 46,000.00
TOTAL		348	S/ 2,308,212.00

Para la validación de las acciones de capacitación requeridas, se sostuvieron reuniones con los directivos de los diferentes órganos y unidades orgánicas de la



institución, teniendo en cuenta la evaluación de la pertinencia de los requerimientos de capacitación (beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de la acción de capacitación), se priorizaron ciento cuarenta y seis (146) acciones de capacitación, las cuales constituyen el Diagnóstico de Necesidades del Ministerio de Energía y Minas, distribuidas según se indica en el cuadro:

Cuadro N° 08 – DNC – UE 001: Central, según materia de capacitación

N°	MATERIA DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD	COSTO
1	Gestión misional	68	S/ 945,000.00
2	Gestión administrativa	75	S/ 519,500.00
3	Habilidades blandas	3	S/ 52,000.00
TOTAL		146	S/ 1,516,500.00

3.1.2 Análisis

Durante la primera fase de sensibilización y asistencia técnica, dentro de la etapa de planificación de la gestión de capacitación, se personalizó la atención con los representantes de los diferentes órganos y unidades orgánicas a quienes se les brindó la orientación necesaria para que puedan elaborar las matrices de trabajo y de necesidades de requerimiento de capacitación, mediante la identificación de las brechas de conocimiento, habilidades y actitudes dentro de sus órganos o unidades orgánicas.

Del desarrollo de la etapa de planificación del Plan de Desarrollo de Personas realizada en coordinación con los órganos y unidades orgánicas, se ha detectado o evidenciado lo siguiente:

- Existen direcciones que anteriormente no habían sido coberturadas con capacitaciones específicas para su personal, porque desconocían que el Plan de Desarrollo de Personas se aplicaba para todos los órganos y unidades orgánicas del ministerio.
- Las capacitaciones que se han llevado a cabo, en varios casos, no han sido aprovechadas por los servidores que lo requerían por falta de difusión de las mismas dentro de sus órganos y unidades orgánicas, entre otras.
- Algunos directores prefieren desarrollar las capacitaciones fuera del horario laboral debido a la alta carga de trabajo.
- En las direcciones de línea manifestaron que se han realizado cursos a los cuales les faltaron horas para profundizar en temas técnicos.



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

- Algunas capacitaciones solicitadas requieren ser cubiertas con oferta extranjera debido al contenido técnico especializado en las materias que no podrían ser cubiertas por la oferta nacional.
- Existe preocupación por los directores en el cierre de brechas de temas transversales, vinculados al manejo de herramientas del entorno de office, así como en la redacción de documentos.

En ese sentido, el presente Plan de Desarrollo de Personas propone lo siguiente:

- Atender los requerimientos de capacitación registrados el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC con el fin de atender la problemática específica de cada órgano y unidad orgánica del MEM.
- Que los directores de los órganos y unidades orgánicas sigan las recomendaciones del equipo de capacitación de recursos humanos para realizar las tres etapas del proceso de gestión de la capacitación:
- Planificación: Desarrollar el diagnóstico de necesidades de capacitación de sus respectivos órganos o unidades orgánicas.
- Ejecución: Brindar las facilidades a los servidores para que participen en las capacitaciones.
- Evaluación: Validar la evaluación de la aplicación de la capacitación de los servidores beneficiarios.
- Desarrollar acciones de capacitación a medida, mediante la elaboración de los contenidos temáticos en coordinación con los órganos y unidades orgánicas.
- Realizar convenios con instituciones que costeen el desarrollo de capacitaciones con oferta extranjera.
- Programar y ejecutar capacitaciones vinculadas al desarrollo de habilidades transversales para todos los servidores del ministerio, tales como Excel y redacción ejecutiva.

3.2 Dirección General de Electrificación Rural – Unidad Ejecutora 005: DGER

3.2.1 Desarrollo

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2019 de la Dirección General de Electrificación Rural – Unidad Ejecutora 005: DGER, propuesto para el periodo 2019, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en los planes institucionales vigentes y respondiendo a las necesidades de capacitación manifestadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad, de conformidad con la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en Entidades Públicas”. Para ello, se realizaron las siguientes actividades:



a) Asistencia Técnica

Con Memorándum N° 0504-2018/MEM/DGER-JAF del 18.09.2018, se solicitó a los responsables de las diferentes unidades orgánicas de la DGER, las necesidades de capacitación de sus respectivas áreas, que permitan conocer adecuadamente las necesidades de capacitación y poder elaborar el PDP del año 2019.

Al respecto, se hicieron llegar a la Oficina de Personal, los pedidos de las siguientes jefaturas:

- Memorándum N° 354-2018/MEM-DGER-JAL -Jefatura de Asesoría Legal
- Memorándum N° 055-2019/MEM-DGER-DPRO-JPN -Jefatura de Proyectos Norte
- Memorándum N° 065-2019/MEM-DGER-JEST -Jefatura de Estudios
- Correo electrónico del 09.11.2018 de la Jefatura de Energías Renovables

Con la Jefatura de Administración y Finanzas, se coordinó una reunión para tratar este tema, siendo el resultado una relación de cursos priorizados, considerando el presupuesto aprobado para el ejercicio 2019.

b) Consolidación de la Matriz de Identificación de Necesidades de Capacitación

Una vez recibidas las necesidades, se elaboró la Matriz de Identificación de Necesidades de Capacitación por cada órgano o unidad orgánica de la DGER, realizando el análisis, tanto a nivel de conocimientos como de competencias, que puedan ser resueltas en acciones de capacitación, determinándose la prioridad de los mismos conforme a la evaluación del área solicitante y a los lineamientos establecidos por SERVIR.

El resultado de dicha evaluación comprende la matriz PDP 2019, será atendido considerando las prioridades y la disponibilidad presupuestal del presente ejercicio.

Cuadro N° 09 – DNC – Unidad Ejecutora 005: DGER

N°	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	COSTO DIRECTO S/	NÚMERO DE SERVIDORES
1	Modificaciones a la Ley de Contrataciones del Estado	S/ 30,500.00	49
2	Asistentes de directivos en Gestión Pública	S/ 22,500.00	6
3	Cierre Financiero y Presupuestal – Ejercicio 2019	S/ 4,200.00	6
4	Mantenimiento de oficinas	S/ 700.00	1
5	Actualización en normas de archivo	S/ 700.00	1



6	Actualización en normas de gobierno electrónico	S/ 1,400.00	2
TOTAL		S/ 60,000.00	65

IV. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2019

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 ofrecemos a los ciudadanos.

4.2 Objetivo General

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

4.3 Objetivos Específicos

- Cerrar brechas de conocimientos mediante el desarrollo de capacitaciones enfocadas en la actualización de los mismos.
- Cerrar brechas de habilidades mediante el desarrollo de capacitaciones enfocadas en fortalecer las técnicas metodológicas de los servidores.
- Cerrar brechas de conocimiento mediante el desarrollo de capacitaciones enfocadas en fortalecer las habilidades blandas de los servidores.

4.4 Alcance

El PDP 2019 del MEM alcanza a todos los servidores contratados bajo los siguientes regímenes laborales, acorde a lo establecido en el numeral 1.3 del presente documento:

- Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Promoción y Competitividad Laboral
- Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley del Servicio Civil N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

4.5 Estructura del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019 del Ministerio de Energía y Minas, está constituido por setenta y seis (76) acciones de capacitación establecidas en la Matriz PDP 2019 MEM (Anexo01), las cuales están orientadas a contribuir con el logro de los objetivos institucionales, según se señala a continuación:



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Cuadro N° 10 – Matriz PDP según contribución a los objetivos institucionales

Objetivos Estratégicos Institucionales		Capacitaciones	Costo
OEI I.	Propiciar las inversiones sostenibles y competitivas en el Sector Minero Energético	11	S/ 146,500.00
OEI II.	Garantizar el abastecimiento energético eficiente y diversificado para la empresas y la población	6	S/ 65,000.00
OEI III.	Promover la preservación del ambiente en las empresas del Sector Minero Energético	11	S/ 188,000.00
OEI IV.	Fomentar la remediación de los pasivos ambientales	1	S/ 17,000.00
OEI V.	Promover las relaciones armoniosas entre los actores del Sector Minero Energético	4	S/ 37,500.00
OEI VI.	Fomentar la inclusión social energética de la población	1	S/ 10,000.00
Acciones de Soporte (Nivel transversal)		43	S/ 396,000.00
TOTAL		76	S/ 860,000.00

* Las acciones de capacitación de la Unidad Ejecutora 005: DGER, están contenidas en Acciones de Soporte (Nivel transversal)

Por otro lado, según lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas”, la estructura del PDP 2019 del MEM, está distribuido en las siguientes materias de capacitación, como a continuación se detalla:

Cuadro N° 11 – Matriz PDP según materia de capacitación

Materia de capacitación	Acciones de Capacitaciones		
	U.E. 001	U.E. 005	Total
A. Planeamiento y gestión del gasto	14	4	18
B. Gestión institucional	18		18
C. Asesoramiento y resolución de controversias	5		5
D. Formulación, implementación y evaluación de	11		11



políticas públicas			
E. Prestación y entrega de bienes y servicios	14		14
F. Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva	1		1
G. Operativa: prestación y entrega de bienes y servicios, gestión institucional, mantenimiento y soporte	3	1	4
H. Asistencia y apoyo		1	1
I. Dirección institucional	1		1
J. Transversales	3		3
TOTAL	70	6	76

4.6 Presupuesto

Para la implementación del Plan de Desarrollo de Personas tanto del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001: Central, así como de la Dirección General de Electrificación Rural – Unidad Ejecutora 005: DGER para el año 2019, se ha destinado a financiar las acciones de capacitación requeridas por los diferentes órganos y unidades orgánicas del MEM con el presupuesto que figura en el Cuadro N° 09.

Cuadro N° 12 – Presupuesto PDP

Unidad Ejecutora	Unidad Ejecutora	N° Capacitaciones	Presupuesto POI
Ministerio de Energía y Minas	Unidad Ejecutora 001	70	S/ 800 000.00
Dirección General de Electrificación Rural	Unidad Ejecutora 005	6	S/ 60 000.00
TOTAL		76	S/ 860 000.0

4.7 Programación de ejecución

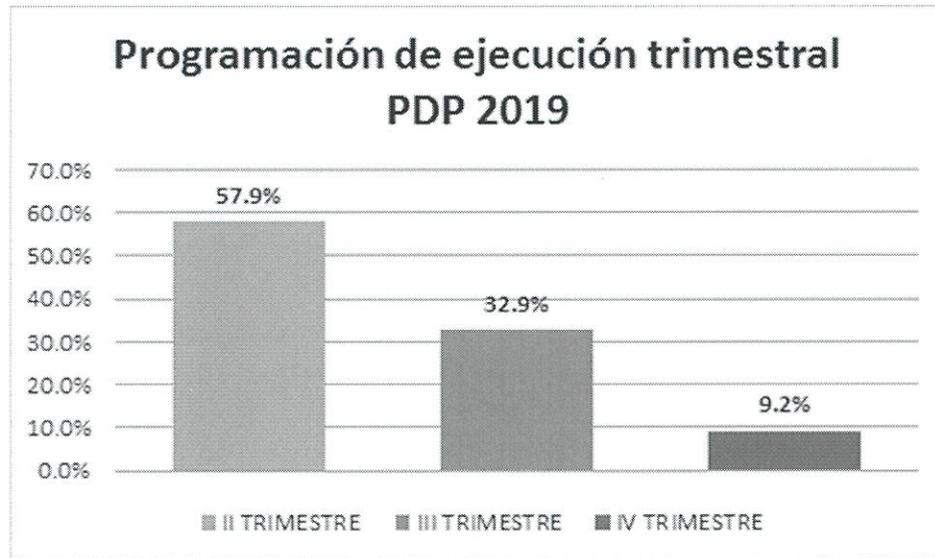
En cuanto a la programación de ejecución de las acciones de capacitación comprendidas en la Matriz PDP, más del 80% de capacitaciones se han programado para ejecutarse entre el II y III trimestre, como se detalla a continuación:



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Cuadro N° 13 – Ejecución Trimestral del PDP



V. HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS DE CAPACITACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, tanto de la Unidad Ejecutora 001: Central y de la Dirección General de Electrificación Rural – Unidad Ejecutora 005: DGER del Ministerio de Energía y Minas, utilizarán las siguientes herramientas administrativas para la ejecución de las acciones de capacitación.

5.1 Solicitud de Inscripción en Acción de Capacitación

Para el inicio de las gestiones administrativas de atención de una acción de capacitación, que se encuentran en el PDP, deberá contarse con la autorización correspondiente del Director General del órgano o unidad orgánica donde labora el servidor beneficiario de la capacitación (Anexo 2).

5.2 Compromisos de Capacitación

Es la declaración jurada suscrita por el servidor antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos y penalidades en caso de incumplimiento (Anexo 3).

5.3 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” (Anexo 4).

5.4 Acta de Modificación del PDP



La modificación del PDP se puede dar como se señala en el numeral 6.4.2.6 de Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” (Anexo 5).

VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

6.1 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, o quien haga sus veces, de cada unidad ejecutora, realizará la evaluación al PDP, según se detalla a continuación:

a) Nivel de reacción

Se mide la satisfacción de los beneficiarios de las acciones de capacitación.

- **Herramienta:** Encuesta de satisfacción que evalúa siguientes aspectos: Contenido, organización, profesor y valoración. Anexo 6.
- **Oportunidad:** Se desarrollará de manera física o virtual una vez concluida la acción de capacitación.
- **Alcance:** Todas las acciones de capacitación comprendidas en el PDP 2019.

b) Nivel de aprendizaje

Tiene como finalidad medir el progreso en el aprendizaje de los beneficiarios de las acciones de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrollados por los beneficiarios.

- **Herramienta:** Es propuesta por el proveedor de capacitación, la cual debe diseñarse en base a los contenidos de la acción de la capacitación teniendo en cuenta los objetivos establecidos por cada acción de capacitación.
- **Oportunidad:** Esta evaluación se realiza al inicio, durante y final de la acción de capacitación.
- **Alcance:** Acciones de capacitación con una duración mayor a 12 horas cronológicas. En el caso de acciones de capacitación, llámense conferencias o congresos, los beneficiarios deberán elaborar un informe sobre lo aprendido el mismo que será presentado a la Oficina de Recursos Humanos con un plazo máximo de dos días una vez culminada la capacitación.

c) Nivel de aplicación

La evaluación en este nivel permite conocer el grado en el cual los aprendizajes (conocimientos y habilidades) adquiridos durante la acción de capacitación se trasladan al desempeño de los servidores.



- **Herramienta:** La herramienta de este nivel es la propuesta de aplicación, en la cual se detallan las acciones que realizará el servidor para aplicar lo aprendido durante la capacitación. Anexo 7.
- **Oportunidad:** La propuesta de aplicación deberá presentarse a la Oficina de Recursos Humanos, previa validación del jefe directo del beneficiario de capacitación, hasta pasado 30 días hábiles de concluida la capacitación. La evaluación a la propuesta se realizará por el jefe directo hasta antes de los 6 meses de concluida la acción de capacitación, mediante los instrumentos que se consideren pertinentes (cuestionario del jefe directo, escala de observación, muestra de trabajo, focus group, etc).
- **Alcance:** Acciones de capacitación cuyo objetivo planteado sea de desempeño.

6.2 Seguimiento

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – Anualizado 2019 del Ministerio de Energía y Minas se evaluará a través de los siguientes indicadores:

Cuadro N° 14 – Indicadores de seguimiento del PDP

N°	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA
1	Ejecución presupuestal	$\frac{\text{Presupuesto ejecutado}}{\text{Presupuesto asignado}} \times 100$
2	Ejecución de acciones de capacitación	$\frac{\text{Acciones de capacitación ejecutadas}}{\text{Acciones de capacitación programadas}} \times 100$
3	Cobertura de capacitación	$\frac{\text{Servidores capacitados}}{\text{Total de servidores}} \times 100$
4	Servidores retirados por acción de capacitación	$\frac{\text{Servidores retirados}}{\text{Servidores capacitados}} \times 100$
5	Tasa de curva de aprendizaje por capacitación	$(1 - \frac{\text{Evaluación inicial}}{\text{Evaluación final}}) \times 100$
6	Horas hombre de capacitación	$\frac{\text{Horas totales de capacitación}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100$
7	Cuota de género	$\frac{\text{Servidores capacitados segun sexo}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100$



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

8	Servidores adulto mayor capacitados	$\frac{\text{Servidores capacitados adulto mayor}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100^1$
9	Servidores capacitados con discapacidad	$\frac{\text{Servidores capacitados con discapacidad}}{\text{Total de servidores con discapacidad}} \times 100$

VII. EJECUCIÓN DEL PDP 2018 DEL MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

En aplicación a lo dispuesto en el numeral 6.4.2.1. "Formatos de Ejecución del PDP" de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, en la Sección II del presente informe se adjunta la Matriz de Ejecución del PDP de año 2018 del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001: Central.

¹ Conforme a lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 30490 – Ley de la Persona Adulta Mayor, la persona adulta mayor es aquella que tiene 60 o más años de edad.



PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

ANEXO 01 - A

MATRIZ PDP 2019 - MEM

Unidad Ejecutora 01: Central

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
1	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	A3	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	12,000.00	S/.	-
2	OFIN	TRANSVERSAL	VARIOS	11	A4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE TESORERÍA, CONTABILIDAD, PRESUPUESTO Y ABASTECIMIENTO	FORMACION LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	8,000.00	S/.	-
3	DGAEE	TRANSVERSAL	VARIOS	15	D5	DERECHO Y GESTIÓN AMBIENTAL DE ELECTRICIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	18,000.00	S/.	-
4	DGAAH	TRANSVERSAL	VARIOS	25	D5	REMEDIACIÓN DE SUELOS CONTAMINADOS Y AGUAS SUBTERRÁNEAS POR ACTIVIDADES DE HIDROCARBUROS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	19,000.00	S/.	-
5	DGM	TRANSVERSAL	VARIOS	15	D5	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN MEDIO AMBIENTE	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
6	OTI	ASISTENTES TÉCNICOS	VARIOS	4	B3	ITIL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	6,000.00	S/.	-
7	DGAAM DGM	TRANSVERSAL	VARIOS	25	A2	GEOTECNIA E HIDROLOGÍA APLICADA A LAS ACTIVIDADES MINERAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	21,500.00	S/.	-
8	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	50	I2	HABILIDADES DIRECTIVAS	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	21,500.00	S/.	-
9	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	300	J4	ÉTICA PÚBLICA	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN COSTO	S/.	-	
10	DGAEE	TRANSVERSAL	VARIOS	10	D5	MONITOREO DE CALIDAD AMBIENTAL: AGUA, AIRE, RUIDO AMBIENTAL, SUELO, VARIABLES METEOROLÓGICAS Y APLICACIONES DE MODELOS DE DISPERSIÓN	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	19,500.00	S/.	-
11	DGAAH	TRANSVERSAL	VARIOS	10	D5	TOXICOLOGIA AMBIENTAL CON ÉNFASIS EN SUELOS IMPACTADOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	MIXTA	II TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
12	DGAAH DGPM OGGS	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D2	ANÁLISIS, GESTIÓN, PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES - PARTICIPACIÓN CIUDADANA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	MIXTA	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	S/.	-
13	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B1	GESTIÓN PÚBLICA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	12,000.00	S/.	-
14	OGPP	TRANSVERSAL	VARIOS	6	B4	ELABORACIÓN DE DIRECTIVAS, TUPAS Y NORMAS DE CARÁCTER INTERNO - TÉCNICAS LEGISLATIVAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	7,000.00	S/.	-
15	DGEE	TRANSVERSAL	VARIOS	10	A2	ENERGÍAS RENOVABLES: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LAS ENERGÍAS SOLAR Y EÓLICA EN UN SISTEMA INTERCONECTADO ELÉCTRICO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN COSTO	S/.	-	
16	DGEE	TRANSVERSAL	VARIOS	10	A2	EFICIENCIA ENERGÉTICA: TECNOLOGÍAS APLICADAS A VEHÍCULOS ELÉCTRICOS Y ESTACIONES DE CARGA DE BATERÍA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN COSTO	S/.	-	
17	DGEE DGE	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D1	REGULACIÓN DE MERCADOS ENERGÉTICOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	19,000.00	S/.	-
18	DGM	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D5	ACTUALIZACIÓN EN TEMAS AMBIENTALES DE AGUAS Y SUELOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
19	DGM DGPM	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D1	MINERÍA PARA NO MINEROS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	14,000.00	S/.	-



PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

ANEXO 01 - A

MATRIZ PDP 2019 - MEM

Unidad Ejecutora 01: Central

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
20	OCC	- EJECUTOR COACTIVO - AUXILIAR COACTIVO	- EDGARDO JAVIER LEON CANDELA - DEL CASTILLO NATER MOISES ANTONIO	2	F3	PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN COACTIVA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	4,000.00	S/.	-
21	OTI	ANALISTAS Y ESPECIALISTAS	VARIOS	5	B3	PL/SQL AVANZADO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	12,000.00	S/.	-
22	ORH	TRANSVERSAL	VARIOS	15	B2	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	11,500.00	S/.	-
23	ORH	ESPECIALISTAS Y ASISTENTE EN REMUNERACIONES	- MARCO VELIZ HURTADO - EDUARD C NUÑEZ DAZA - PATRICIA MORVELI ZAVALA	3	B2	LEGISLACIÓN LABORAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	4,500.00	S/.	-
24	PP OCI	TRANSVERSAL	VARIOS	20	C3	DERECHO EN ELECTRICIDAD, HIDROCARBUROS Y MINERÍA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	14,500.00	S/.	-
25	PP	TRANSVERSAL	VARIOS	5	C3	ARBITRAJE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	7,000.00	S/.	-
26	OADAC	TRANSVERSAL	VARIOS	8	G3	PROTOCOLO DE ATENCIÓN, SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA Y RECEPCIÓN DOCUMENTAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	8,000.00	S/.	-
27	OADAC	SERVIDORES REACIONADOS AL MANEJO DE TRÁMITES	VARIOS	30	G2	LA NUEVA GESTIÓN DOCUMENTAL EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	11,500.00	S/.	-
28	DGE DGH	TRANSVERSAL	VARIOS	30	A2	ADMINISTRACIÓN DE CONTRATOS - GESTIÓN DE RIESGOS DE CONTRATOS PÚBLICOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	S/.	-
29	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	25	B4	DERECHO ADMINISTRATIVO - PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	11,500.00	S/.	-
30	DGE	TRANSVERSAL	VARIOS	12	B4	ELIMINACIÓN DE BARRERAS BUROCRÁTICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	11,500.00	S/.	-
31	CM	TRANSVERSAL	VARIOS	14	C3	PLAN DE CIERRE DE MINAS Y PASIVOS AMBIENTALES MINEROS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	S/.	-
32	ODN	TRANSVERSAL	VARIOS	7	E3	SISTEMAS GEOREFERENCIADOS SIGRID, SINPAD	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	SIN COSTO	S/.	-	
33	ODN	TRANSVERSAL	VARIOS	2	E3	GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	2,000.00	S/.	-
34	DGAAM	TRANSVERSAL	VARIOS	12	E5	EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL EN MINERÍA - MONITOREO AMBIENTAL, MODELAMIENTO DE CALIDAD DE AGUA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
35	OAS	TRANSVERSAL	VARIOS	4	B4	ACTUALIZACIÓN SIAF	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	4,500.00	S/.	-
36	OII	COORDINADORES DEL SGAS	VARIOS	30	B4	INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITORES INTERNOS ISO 37001 ANTISOBORNO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	14,000.00	S/.	-
37	CARELEC	TRANSVERSAL	VARIOS	4	B4	ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	9,000.00	S/.	-

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



MATRIZ PDP 2019 - MEM

Unidad Ejecutora 01: Central

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
38	DGFM	TRANSVERSAL	VARIOS	4	A2	LEGISLACIÓN MINERA EN PEQUEÑA ESCALA (LEGISLACIÓN COMPARADA, MODELOS DE FORMALIZACIÓN EN ACTIVIDADES ECONÓMICAS, MARCO LEGAL PARA EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE INSUMOS QUÍMICOS)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	12,000.00	S/.	-
39	DGFM	TRANSVERSAL	VARIOS	4	A2	OPERACIONES MINERAS (COSTOS DE LA OPERACIÓN MINERA, PLANEAMIENTO DE MINADO, GEOMECÁNICA DE ROCAS, SSO EN MINERÍA)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	9,500.00	S/.	-
40	VMH DGAH DGH	TRANSVERSAL	VARIOS	30	D9	ANÁLISIS DE LA CALIDAD REGULATORIA E IMPACTO REGULATORIO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	MIXTA	II TRIMESTRE	S/.	22,000.00	S/.	-
41	DGH DGE	TRANSVERSAL	VARIOS	30	A2	GESTIÓN DE PROYECTOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	MIXTA	II TRIMESTRE	S/.	25,000.00	S/.	-
42	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B1	EXCEL INTERMEDIO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	14,500.00	S/.	-
43	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	A2	PROYECTOS DE INVERSIÓN INVIERTE.PE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	14,000.00	S/.	-
44	OGGS	TRANSVERSAL	VARIOS	5	E2	MEDIOS DE COMUNICACIÓN MASIVA Y CULTURA DE MASAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	6,000.00	S/.	-
45	OGGS	TRANSVERSAL	VARIOS	7	E2	HERRAMIENTAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS SOCIALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	10,500.00	S/.	-
46	DGAAM	TRANSVERSAL	VARIOS	10	E5	MÉTODOS DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN EN ACTIVIDADES MINERAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
47	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	90	J5	MANEJO DE CRISIS	FORMACION LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	26,500.00	S/.	-
48	DGAEE DGAH	TRANSVERSAL	VARIOS	25	E5	VALORACIÓN ECONÓMICA AMBIENTAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	18,000.00	S/.	-
49	OGPP	TRANSVERSAL	VARIOS	6	B4	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE PLANES, PROYECTOS Y CONVENIOS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-
50	DGM	TRANSVERSAL	VARIOS	15	A2	PROCESOS METALÚRGICOS - PASANTÍA EN PLANTA DE BENEFICIO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
51	OFIN	TRANSVERSAL	VARIOS	8	A4	CIERRE CONTABLE PARA ENTIDADES PUBLICAS	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	4,500.00	S/.	-
52	OTI	- GESTIÓN DEL CONTROL DE LA CALIDAD DE SOFTWARE - GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACION DEL SOFTWARE DEL MEM	VARIOS	2	B3	ISTQB NIVEL INTERMEDIO	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	6,000.00	S/.	-
53	ORH	ASISTENTA SOCIAL	ELSI VALQUI SUAREZ	1	B2	BIENESTAR SOCIAL DE LOS TRABAJADORES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	1,000.00	S/.	-
54	OGGS	TRANSVERSAL	VARIOS	10	E2	PLANIFICACION OPERATIVA: TECNICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	6,000.00	S/.	-

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.



PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

ANEXO 01 - A

MATRIZ PDP 2019 - MEM

Unidad Ejecutora 01: Central

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN 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		
55	PP OGGS DGAH DGAAE DGAAM	TRANSVERSAL	VARIOS	20	C2	DERECHO CONSTITUCIONAL - CONSULTA PREVIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	10,500.00	S/.	-
56	OADAC	TRANSVERSAL	VARIOS	30	G2	GESTION DE DOCUMENTOS Y TECNOLOGÍAS PARA ARCHIVOS - DIGITALIZACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	11,000.00	S/.	-
57	CM	TRANSVERSAL	VARIOS	14	C3	TRIBUTACIÓN MINERA CON RESPECTO AL TUO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	11,000.00	S/.	-
58	DGPSM	TRANSVERSAL	VARIOS	7	J5	TRABAJO EN EQUIPO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	6,000.00	S/.	-
59	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	10	B1	INGLÉS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	26,000.00	S/.	-
60	OII	COORDINADORES DEL SCI	VARIOS	30	B5	CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	11,000.00	S/.	-
61	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	VARIOS	30	B4	REDACCIÓN DE INFORMES LEGALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	8,000.00	S/.	-
62	DGFM	TRANSVERSAL	VARIOS	4	E5	GESTIÓN AMBIENTAL MINERA (PLANIFICACIÓN AMBIENTAL Y GEOQUÍMICA AMBIENTAL)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	9,000.00	S/.	-
63	DGFM	TRANSVERSAL	VARIOS	3	E4	DESARROLLO TERRITORIAL, DESCENTRALIZACIÓN Y GESTIÓN DESCENTRALIZADA (FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES, METODOLOGÍA O HERRAMIENTAS DE CAPACITACIÓN - PRESENTACIONES EFECTIVAS)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	MIXTA	III TRIMESTRE	S/.	6,500.00	S/.	-
64	DGH	TRANSVERSAL	VARIOS	25	D1	GESTIÓN DE RESERVAS DE HIDROCARBUROS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	MIXTA	III TRIMESTRE	S/.	17,500.00	S/.	-
65	OGGS	TRANSVERSAL	VARIOS	13	E2	HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS SOCIOPOLÍTICO PARA GESTORES SOCIALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	10,000.00	S/.	-
66	DGAAM	TRANSVERSAL	VARIOS	13	E5	PLAN DE DESCONTAMINACIÓN DE SUELOS EN LAS ACTIVIDADES MINERAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	15,000.00	S/.	-
67	DGAAE	TRANSVERSAL	VARIOS	15	A2	ENERGÍAS RENOVABLES: CENTRALES DE GENERACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	17,000.00	S/.	-
68	DGEE	TRANSVERSAL	VARIOS	10	A2	PLANEAMIENTO ENERGÉTICO: MODELO DE EQUILIBRIO GENERAL COMPUTABLE APLICADO AL PLANEAMIENTO ENERGÉTICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	SIN COSTO	S/.	-
69	ODN	TRANSVERSAL	VARIOS	6	E3	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA ARGIS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	6,000.00	S/.	-
70	OII	TRANSVERSAL	VARIOS	8	E4	BUEN GOBIERNO E INTEGRIDAD CORPORATIVA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	5,000.00	S/.	-
TOTAL													S/.	800,000.00		



MATRIZ PDP 2019 - MEM

Unidad Ejecutora 005: DGER

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
1	DPRO, JAL, JAF, JER, JPEI	TRANSVERSAL	VARIOS	49	A3	MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	30,500.00	S/.	-
2	TRANSVERSAL	SECRETARIAS	VARIOS	8	H3	ASISTENTES DE DIRECTIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	22,500.00	S/.	-
3	JAF	VARIOS	VARIOS	6	A5	CIERRE FINANCIERO Y PRESUPUESTAL EJERCICIO 2019	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	4,200.00	S/.	-
4	JAF	ASUXILIAR DE MANTENIMIENTO	LEGUIA RIVAS, ISIDRO	1	G1	MANTENIMIENTO DE OFICINAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	700.00	S/.	-
5	JAF	ESPECIALISTA EN ARCHIVO	ROMERO DE LA GRECA, MARIA MARTHA	1	A4	ACTUALIZACIÓN EN NORMAS DE ARCHIVO	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	700.00	S/.	-
6	JAF	ESPECIALISTA EN INFORMÁTICA Y COORDINADOR DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	SOTO AGÜERO, FERNANDO JAVIER / VARGAS LOSTAUNAU, JESÚS ALEJANDRO MARTIN	2	A3	ACTUALIZACIÓN DE NORMAS DE GOBIERNO ELECTRÓNICO	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	1,400.00	S/.	-
TOTAL													S/.	60,000.00		

Las acciones de capacitación del presente anexo serán financiadas con el presupuesto asignado a la Unidad Ejecutora 005: DGER



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Anexo 2

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

I. DATOS DE LOS PARTICIPANTES:

N°	Apellidos y Nombres	Régimen Laboral	Fecha de Ingreso

II. DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

Nombre			
Proveedor			
Costo (S/)			
Fechas y N° horas	Del:	Al:	N° Horas:
Lugar			

III. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

1. Indicar la(s) función(es) del órgano o unidad orgánica donde la presente acción de capacitación contribuirá:

2. Indicar los principales logros que se alcanzarán con la presente capacitación:

Firma del Director General/Director del
Órgano o Unidad Orgánica

Fecha: ___/___/___



PERÚ

Ministerio
de Energía y Minas

Anexo 3

COMPROMISOS DE CAPACITACIÓN

Conste en el presente documento, un compromiso de capacitación, suscrito por:

Apellidos y nombres	
Puesto	
Órgano o unidad orgánica	
Nombre de la capacitación	
Fechas y horas	Del: Al: N° de horas:
Costo de la capacitación	Costos directos: S/ Costos indirectos: S/
Valor de la capacitación:	S/
Tiempo de permanencia	

En ese sentido, el trabajador antes señalado se compromete a:

- Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el valor de la capacitación calculado o, en caso corresponda, el remanente de dicho valor.
- Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- Cumplir con las normas establecidas por la institución educativa (asistencia, puntualidad y nota mínima aprobatoria).
- Comunicar oportunamente al Equipo de Capacitación de la ORH sobre inconvenientes que tenga para asistir a la acción de capacitación por motivos de salud o comisión de servicios.
- Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual es beneficiario.
- Transmitir los conocimientos adquiridos a otros servidores cuando lo solicite la entidad.
- Llenar las encuestas o evaluación de la capacitación.

Penalidades:

- En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia o renuncia, y/o incumplimiento del literal c) del presente documento, autorizo expresamente al órgano competente, para que realice el descuento del Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder, de mi remuneración, liquidación u otro concepto derivado de mi relación laboral a la que tuviera derecho.
- 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:

el
Jes









PERÚ

Ministerio de Energía y Minas

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	N° 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: S/. _____ 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?	Sí () 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 6

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN

Estimado/a servidor/a agradecemos responder la siguiente encuesta de manera anónima con sinceridad y honestidad. La información recogida será de utilidad para mejorar los servicios.

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Nombre de la capacitación: _____
- Sexo: _____ Edad: _____
- Unidad Orgánica: _____

Instrucciones: Marque con una "X" en el recuadro

1 = Totalmente Insatisfecho	2 = Insatisfecho	3 = Satisfecho	4 = Muy Satisfecho
-----------------------------	------------------	----------------	--------------------

N°	CRITERIOS	1	2	3	4
CONTENIDO					
1	Los contenidos del curso han cubierto mis expectativas				
2	Las dinámicas del curso han cubierto mis expectativas				
3	Los temas del curso se han tratado con la profundidad que se esperaba				
4	Las herramientas (lecturas, videos, diapositivas, etc.) empleadas facilitaron mi aprendizaje				
ORGANIZACIÓN					
5	Las condiciones ambientales (auditorio/sala) han sido adecuadas para facilitar el aprendizaje				
6	La duración del curso ha sido adecuada al programa				
7	El servicio de coffee break ha cubierto mis expectativas				
DOCENTE/PONENTE					
8	El profesor muestra dominio de su tema				
9	Los contenidos se han expuesto con la debida claridad				
10	El profesor motiva y muestra interés				
11	El profesor evalúa mi aprendizaje				
VALORACIÓN					
12	El curso recibido es útil para mi desempeño laboral				
13	Finalizo el curso con nuevos conocimientos aplicables a mis funciones				
14	Recomendaría el curso a mis compañeros				
15	Observaciones: _____ _____				

el
 Jay
 [Signature]
 [Signature]
 P
 [Signature]



Anexo 7

PROPUESTA DE APLICACIÓN

I. Datos del beneficiario de capacitación:

Apellidos y Nombres	
Puesto	
Órgano y/o Unidad orgánica:	

II. Datos del superior inmediato:

Apellidos y Nombres	
Puesto	
Órgano y/o Unidad orgánica:	

III. Metodología:

3.1 Objetivo de la aplicación:

(El beneficiario debe describir cual es el objetivo final de aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas en la acción de capacitación)

3.2 Actividades:

Detalle las actividades necesarias para lograr el objetivo de aplicación planteado:

N°	Actividades a desarrollar	Plazo máximo de cumplimiento	Entregable

Nota:

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.

Firma del Director General / Director del Órgano o Unidad Orgánica

Firma del beneficiario de capacitación

Fecha: _____

el
ser
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*