



MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL No. 014-2020-MINEM/SG

Lima, 17 de febrero de 2020

**Vistos;** el Informe N° 034-2020/MINEM-OGA-ORH de la Oficina General de Administración, y el Informe Legal N° 105-2020-MINEM/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Energía y Minas, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Ley N° 30057), dispone que ésta 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, 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. Asimismo, se busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles, debido a que su buen desempeño, es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en relación a la planificación de las necesidades de capacitación, en el artículo 13 de la Ley N° 30057, se señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones o contribuyan a la consecución de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante "Reglamento General") 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, definiendo los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

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" (en adelante "la Directiva"), la cual en su numeral 5.1.1. define a la capacitación, como el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, los mismos que deben estar alineados al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad;

Que, en concordancia con el Reglamento General, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de



gestión para la planificación de las acciones de Capacitación de cada entidad. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, los literales a) y b) del numeral 6.4.1.4. de la Directiva señalan que el Plan de Desarrollo de las Personas debe contener la misión y visión de la entidad, los objetivos estratégicos, la estructura orgánica, el número de servidores civiles que conforman la entidad según su régimen laboral, los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación y la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual a su vez comprende las acciones priorizadas, conforme a los Anexos 3 y 4 de la Directiva;

Que, a través de Resolución Ministerial N° 301-2017-MEM/DM, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas, por el período del 08 de julio de 2017 al 07 de julio de 2020, el mismo que de acuerdo con las funciones previstas en el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Directiva, acordó validar el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas, para el año 2020 del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001:Central, presentado por el Equipo de Capacitación de la Oficina de Recursos Humanos, mediante Acta N° 001-2020-MEM/CPC de fecha 28 de enero de 2020;

Que, el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas, para el año 2020 del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001:Central, validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas, cuenta con la opinión favorable de la Oficina de Recursos Humanos, de la Oficina General de Administración y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;



Que, de acuerdo con lo señalado en el literal j) del artículo IV del Reglamento General, 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 22 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Decreto Supremo N° 031-2007-EM y sus modificatorias, dispone que el Secretario General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio;

De conformidad con lo dispuesto en Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas"; y el Decreto Supremo N° 031-2007-EM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas y sus modificatorias;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001:Central para el año 2020, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución Secretarial.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos implemente las capacitaciones comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001:Central para el año 2020.





MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

RESOLUCION SECRETARIAL No.014-2020-MINEM/SG

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos haga de conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la presente Resolución Secretarial y el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001:Central para el año 2020.



**Artículo 4.-** Disponer la publicación de la presente Resolución Secretarial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Energía y Minas ([www.gob.pe/minem](http://www.gob.pe/minem)).

**Regístrese y comuníquese.**



Úrsula Zárate Villanueva  
Secretaria General  
Ministerio de Energía y Minas





# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

2020

ANEXO DE LA RESOLUCIÓN SECRETARIAL No.014-2020-MINEM/SG



**MINEM**  
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

I-22722



## 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, 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.

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 2020 del Ministerio de Energía y Minas (Unidad Ejecutora 001: Central), siendo este 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 con el 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 – 2022 y Plan Operativo Institucional del MINEM 2020, que a su vez contribuye con la mejora de los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

ÍNDICE

I.	BASE LEGAL.....	3
II.	ASPECTOS GENERALES.....	3
2.1	Marco Estratégico Institucional.....	3
2.2	Estructura Orgánica.....	5
2.3	Servidores Civiles .....	6
III.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	7
IV.	PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2020 .....	9
4.1	Finalidad .....	9
4.2	Objetivo General.....	9
4.3	Objetivos Específicos.....	9
4.4	Alcance.....	9
4.5	Presupuesto .....	10
4.6	Estructura.....	10
4.7	Herramientas administrativas de capacitación .....	11
4.8	Evaluación y seguimiento.....	11
V.	RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2019 .....	13
5.1	Antecedentes .....	13
5.2	Resultados de ejecución.....	13

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



## 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 Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatoria.
- 1.4 Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativos y de Remuneraciones del Estado.
- 1.5 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.
- 1.6 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".
- 1.7 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 y modificatoria.
- 1.8 Resolución Ministerial N° 533-2016-MEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2016 - 2021 y su modificatoria, Resolución Ministerial 098-2019-MEM/DM que aprueba la Extensión del Horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) correspondiente al periodo 2016-2022 del Sector Energía y Minas.
- 1.9 Resolución Ministerial N° 046-2019-MEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Energía y Minas correspondiente al periodo 2020 – 2022.
- 1.10 Resolución Ministerial N° 422-2019-MINEM/DM, que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI 2020 del Ministerio de Energía y Minas.

## II. ASPECTOS GENERALES

### 2.1 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. 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

Con Resolución Ministerial N° 533-2016-MEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Sectorial Multianual - PESEM 2016 - 2021 y su modificatoria, Resolución Ministerial 098-2019-MEM/DM que aprueba la Extensión del Horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) correspondiente al periodo 2016-2022 del Sector Energía y Minas, herramienta de



gestión que orienta los objetivos de los integrantes del sector minero energético, donde se establece la visión del mismo al 2021.

**Visión del Sector Minero Energético al 2021 – Gráfico 01**



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.

**2.1.2 Misión**

Mediante Resolución Ministerial N° 046-2019-MEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Energía y Minas correspondiente al periodo 2020 – 2022, en el cual se establece la misión de la entidad.

**Misión Minem – Gráfico 02**

Promover el desarrollo competitivo y sostenible de las actividades minera energética, en beneficio de la sociedad peruana, de manera articulada predecible, transparente y descentralizada.



**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:

**VALORES INSTITUCIONALES DEL MINEM – Gráfico 03**



Handwritten signatures and initials in blue ink.

**2.1.4 Objetivos Estratégicos Institucionales**

El Plan Estratégico Institucional – PEI 2020 – 2022 del Minem, 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:

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES DEL MINEM – Gráfico 04**



**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:

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL MINEM - CUADRO 01

Nº	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

(\*) La Dirección General de Electrificación Rural 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 setecientos veintiuno servidores, a diciembre de 2019, distribuidos en los siguientes regímenes laborales, como a continuación se detalla:



SERVIDORES DEL MINEM POR REGIMEN LABORAL – Gráfico 05



### III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

#### 3.1 Desarrollo

Previo a la fase del desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, se realizaron sesiones de sensibilización, en coordinación con el Equipo de Capacidades de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, respecto 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 Gráfico 1), así como asistencia técnica para plasmar las necesidades identificadas en las matrices de trabajo.

DOCUMENTOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL MINEM – Gráfico 06



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 que en el cuadro adjunto se detallan:

**REQUERIMIENTOS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - CUADRO 02**

N°	MATERIA DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO
		Q	%	
1	GESTIÓN MISIONAL	91	38.24%	S/. 925,650.00
2	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	138	57.98%	S/. 1,009,200.00
3	HABILIDADES BLANDAS	9	3.78%	S/. 84,500.00
<b>TOTAL</b>		<b>238</b>	<b>100%</b>	<b>S/. 2,019,350.00</b>

Con la finalidad optimizar los recursos asignados se procedió a validar las acciones de capacitación requeridas. Para ello se realizaron reuniones 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 2020 compuesto por 92 acciones de capacitación.

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VALIDADA MINEM 2020 - CUADRO 03**

A

N°	MATERIA DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO
		Q	%	
1	GESTIÓN MISIONAL	37	40.22%	S/. 846,500.00
2	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	52	56.52%	S/. 680,500.00
3	HABILIDADES BLANDAS	3	3.26%	S/. 20,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>S/. 1,547,000.00</b>

En el cuadro precedente se puede apreciar que el monto estimado excede al asignado para el Plan de Desarrollo de Personas del año 2020, de acuerdo a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 422-2019-MINEM/DM, que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI 2020 del Ministerio de Energía y Mina, el cual asciende a Un Millón y 00/100 Soles (S/. 1'000,000.00), por la fuente de financiamiento Recursos Directamente Recaudados – RDR, Meta 0026. Por lo que de acuerdo a las coordinaciones realizadas con los directores, se procedió considerar las acciones de capacitación priorizadas por ellos mismos, sin que exceda el presupuesto asignado, quedando finalmente el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a ser considerado como insumo para elaborar el Plan de Desarrollo de Personas tal como se muestra el Cuadro 04.

**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PRIORIZADO- MINEM 2020 - CUADRO 04**

N°	MATERIA DE CAPACITACIÓN	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO	
		Q	%		
1	GESTIÓN MISIONAL	24	39.34%	S/.	535,000.00
2	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	34	55.74%	S/.	445,000.00
3	HABILIDADES BLANDAS	3	4.92%	S/.	20,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>S/.</b>	<b>1,000,000.00</b>

Fuente de Financiamiento: Recursos Directamente Recaudados RDR Meta: 0026

**IV. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2020**
**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**

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

**4.4 Alcance**

El PDP 2020 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:

- 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.
- Ley del Servicio Civil N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

#### 4.5 Presupuesto

Para la implementación del PDP 2020 del Minem, se dispone presupuestalmente de un millón y 00/100 soles (S/1' 000, 000.00) destinado a financiar las acciones de capacitación requeridas por los diferentes órganos y unidades orgánicas del Minem.

#### 4.6 Estructura

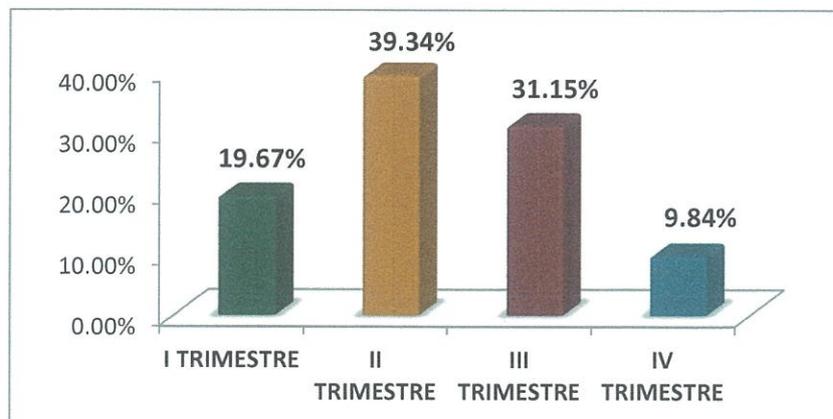
El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2020 del Ministerio de Energía y Minas está constituido por sesenta y un (61) acciones de capacitación establecidas en la Matriz PDP 2020 (Anexo 01), las cuales están orientadas a contribuir con el logro de los objetivos institucionales, según se señala a continuación:

**DISTRIBUCIÓN DE CAPACITACIONES POR OBJETIVO INSTITUCIONAL DEL PEI - CUADRO 05**

N°	OBJETIVO ESTRATÉGICO PEI	CAPACITACIONES		COSTO ESTIMADO	
		Q	%	S/.	
1	OE I. PROMOVER LA COMPETITIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LAS INVERSIONES MINERO ENERGÉTICAS EN BENEFICIO DE LA POBLACIÓN	13	21.31%	S/.	341,000.00
2	OE II. IMPULSAR LA SEGURIDAD ENERGÉTICA MEDIANTE EL ABASTECIMIENTO CONTINUO, MODERNO Y DE CALIDAD UNIVERSAL PARA LA POBLACIÓN	2	3.28%	S/.	46,000.00
3	OE III. ASEGURAR LA GESTIÓN AMBIENTAL RESPONSABLE DE LOS OPERADORES EN LAS ACTIVIDADES MINERA ENERGÉTICAS EN BENEFICIO DE LA POBLACIÓN	6	9.84%	S/.	103,000.00
4	OE V.FORTALECER LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN EN MATERIA MINERO ENERGÉTICA DE LOS GOBIERNOS REGIONALES	1	1.64%	S/.	18,000.00
5	OE VI. FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	37	60.66%	S/.	470,000.00
6	OE VII. IMPLEMENTAR LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	2	3.28%	S/.	22,000.00
<b>TOTAL</b>		<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>S/.</b>	<b>1,000,000.00</b>

En cuanto a la programación de ejecución de las acciones de capacitación comprendidas en la Matriz PDP, más del 60% de capacitaciones se han programado para ejecutarse entre el II y III trimestre, como se detalla a continuación:

**PROGRAMACIÓN DE EJECUCIÓN DE CAPACITACIONES POR TRIMESTRE – GRÁFICO 07**



*J*  
*@*  
*Sty*  
*A*

#### 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 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. El formato correspondiente debe entregarse en físico a la Oficina de Recursos Humanos. (Anexo 2)

##### 4.7.2 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)

##### 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". (Anexo 4)

##### 4.7.4 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)

#### 4.8 Evaluación y seguimiento

##### 4.8.1 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 realizará la evaluación al PDP 2020, según se detalla a continuación:

NIVELES DE EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES – GRÁFICO 08



#### 4.8.2 Seguimiento

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2020 del Ministerio de Energía y Minas (Unidad Ejecutora 001: Central) se evaluará, como mínimo, a través de los siguientes indicadores:

TABLA DE INDICADORES – CUADRO 06

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	Efectividad de aprendizaje en nota	$\left( \frac{\text{Nota final} - \text{Nota Inicial}}{\text{Nota Inicial}} \right) \times 100$
6	Horas hombre de capacitación	$\frac{\text{Horas totales de capacitación}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100$
7	Cuota de género	$\frac{\text{Servidores capacitados segun sexo}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100$
8	Servidores adulto mayor capacitados	$\frac{\text{Servidores capacitados adulto mayor}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100^1$
9	Servidores capacitados con discapacidad	$\frac{\text{Servidores capacitados con discapacidad}}{\text{Total de servidores con discapacidad}} \times 100$

<sup>1</sup> 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 y modificatoria.

## V. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2019

### 5.1 Antecedentes

5.1.1 Mediante Resolución Secretarial N° 013-2019-MEM-SG, se aprueba el Plan de Desarrollo de Personas 2019 del Ministerio de Energía y Minas (Unidad Ejecutora 001: Central), la cual está constituida por setenta acciones de capacitación, las cuales ascienden a la suma de Ochocientos Mil y 00/100 Soles (S/.800,000.00), como a continuación se señala:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MINEM 2019 – CUADRO 07

N°	TRIMESTRE	ACCIONES DE CAPACITACIÓN			
		CANTIDAD	%	MONTO	%
1	II TRIMESTRE	41	58.57%	S/ 489,500.00	61.19%
2	III TRIMESTRE	23	32.86%	S/ 258,000.00	32.25%
3	IV TRIMESTRE	6	8.57%	S/ 52,500.00	6.56%
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>S/ 800,000.00</b>	<b>100%</b>

5.1.2 Mediante Resolución Secretarial N° 081-2019-MEM-SG, se aprueba la Modificación al Plan de Desarrollo de Personas 2019 del Ministerio de Energía y Minas (Unidad Ejecutora 001: Central), la cual está constituida por 44 acciones de capacitación, como a continuación se señala:

MODIFICACIÓN AL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS MINEM 2019 – CUADRO 08

N°	TRIMESTRE	ACCIONES DE CAPACITACIÓN			
		CANTIDAD	%	MONTO	%
1	II TRIMESTRE	15	34.09%	S/ 263,278.68	32.77%
2	III TRIMESTRE	9	20.45%	S/ 137,472.9	17.11%
3	IV TRIMESTRE	20	45.45%	S/ 402,744.36	50.12%
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>	<b>S/ 803,495.94</b>	<b>100%</b>

### 5.2 Resultados de ejecución

#### 5.2.1 Ejecución Presupuestal

N°	TRIMESTRE	PRESUPUESTO		
		PROGRAMADO	EJECUTADO	%
1	II TRIMESTRE	S/ 263,278.68	S/ 263,278.68	100%
2	III TRIMESTRE	S/ 137,472.9	S/ 137,472.9	100%
3	IV TRIMESTRE	S/ 402,744.36	S/ 399,614.36	99.23%
<b>TOTAL</b>		<b>S/ 803,495.94</b>	<b>S/ 800,365.94</b>	<b>99.61%</b>

### 5.2.2 Ejecución física

N°	TRIMESTRE	CAPACITACIONES		
		PROGRAMADAS	EJECUTADAS	%
1	II TRIMESTRE	15	15	21.43%
2	III TRIMESTRE	9	10	14.29%
3	IV TRIMESTRE	20	18	25.71%
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>	<b>43</b>	<b>97.73%</b>

### 5.2.3 Servidores Capacitados

N°	REGIMEN LABORAL	TOTAL	HABILITADOS	CAPACITADOS	%
1	CAS	603	488	348	71.31%
2	CAP	113	113	74	65.49%
3	SERVICIO CIVIL	5	5	2	40.00%
<b>TOTAL</b>		<b>721</b>	<b>606</b>	<b>424</b>	<b>69.97%</b>

Base de datos de personal al 31.12.2019

### 5.2.4 Horas hombre de capacitación

N°	HORAS TOTALES DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE SERVIDORES CAPACITADOS	HHC
1	22355	424	52.72

### 5.2.5 Cuota de género

N°	SEXO	CANTIDAD	%
1	F	197	46.46%
2	M	227	53.54%
<b>TOTAL</b>		<b>424</b>	<b>100.00%</b>

### 5.2.6 Servidores capacitados por grupos de edad

N°	GRUPO DE EDAD	CANTIDAD		TOTAL	%
		F	M		
1	24 - 29	14	11	25	5.90%
2	30 - 59	153	167	320	75.47%
3	60 a más	30	49	79	18.63%
<b>TOTAL</b>		<b>197</b>	<b>227</b>	<b>424</b>	<b>100%</b>

*J*

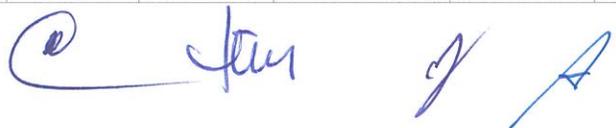
*C*

*Itur A*

## ANEXO 01 - MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2020

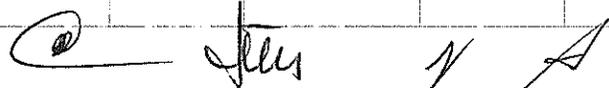
L-22922-19

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		
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
1	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	90	H3	TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE REDACCIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
2	OII	DIRECTOR	EUGENIA DE JESUS MARIÑO CABELLO	1	B4	AUDITOR LIDER ISO 37001	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	5,000.00	
3	DGAEE	VARIOS	TRANSVERSAL	25	E5	FUNDAMENTOS TÉCNICOS DE LAS CENTRALES DE GENERACIÓN HIDRÁULICA Y PROYECTOS RER	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	SIN COSTO		
4	ORH	VARIOS	TRANSVERSAL	2	H3	EMERGENCIAS MÉDICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	4,000.00	
5	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	60	B1	INGLÉS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	30,000.00	
6	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	45	H3	ASISTENTES DE GERENCIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
7	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	J5	QUECHUA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	10,000.00	
8	DGH	VARIOS	TRANSVERSAL	8	A2	GESTION DE PROYECTOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
9	OGA	VARIOS	TRANSVERSAL	30	B4	INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITOR ISO 9001:2015	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
10	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	H3	OFFICE INTERMEDIO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
11	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	J5	INTELIGENCIA EMOCIONAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	6,000.00	
12	DGEE	VARIOS	TRANSVERSAL	6	A2	ELECTROMOVILIDAD - TECNOLOGÍAS APLICADAS A VEHÍCULOS ELÉCTRICOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I TRIMESTRE	S/.	19,000.00	
13	OII	VARIOS	TRANSVERSAL	10	B4	COMPLIANCE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
14	DGAAM	VARIOS	TRANSVERSAL	30	E5	REMEDIACIÓN DE SITIOS CONTAMINADOS EN MINERÍA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
15	DGAAH	VARIOS	TRANSVERSAL	30	E5	VALORACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL. MATRICEZ DE EVALUACIÓN. NIVEL AVANZADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
16	CM	VARIOS	TRANSVERSAL	11	C3	GESTIÓN AMBIENTAL EN LAS ACTIVIDADES MINERAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	



**ANEXO 01 - MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2020**

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		
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
17	DGPSM DGAAE DGFM DGH	VARIOS	TRANSVERSAL	30	E2	CONSULTA PREVIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
18	OGPP	VARIOS	TRANSVERSAL	30	A2	INVIERTE.PE OBRAS POR IMPUESTO Y APP	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	25,000.00	
19	PP	VARIOS	TRANSVERSAL	10	C2	ARBITRAJE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
20	OGPP	VARIOS	TRANSVERSAL	30	B4	GESTION POR PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	17,000.00	
21	CARELEC OGA	VARIOS	TRANSVERSAL	30	A1	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	18,000.00	
22	DGAAE	VARIOS	TRANSVERSAL	25	E5	FUNDAMENTOS TÉCNICOS DE LAS CENTRALES DE GENERACIÓN TERMOELÉCTRICA Y SU IMPLICANCIA AMBIENTAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
23	DGFM	VARIOS	TRANSVERSAL	16	E5	COMERCIALIZACIÓN DE MINERALES - TRAZABILIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
24	OADAC	VARIOS	TRANSVERSAL	7	G2	TRANSFORMACIÓN DIGITAL - PLATAFORMA Y GOBIERNO DIGITAL - MICROFORMA Y ARCHIVOS DIGITALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
25	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	B4	ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES DE TRABAJO ARTICULADOS A OBJETIVOS INSTITUCIONALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
26	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	H3	BASES DE DATOS, REPORTES Y DASHBOARD EN EXCEL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	15,000.00	
27	DGM	VARIOS	TRANSVERSAL	16	E1	ANÁLISIS Y GESTIÓN DE RIESGOS EN PROYECTOS MINEROS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
28	DGH	VARIOS	TRANSVERSAL	4	A2	PRECIOS Y TARIFAS DE LA PRODUCCIÓN DE ENERGÍA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	28,000.00	
29	ODN	VARIOS	TRANSVERSAL	5	E6	GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	12,000.00	
30	ORH	TERAPEUTA FISICO	ARANIBAR PEREZ, ALEXEI	1	H3	REEDUCACIÓN POSTURAL GLOBAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	2,000.00	
31	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO - ACTOS PREPARATORIOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	18,000.00	



**ANEXO 01 - MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2020**

1-22222-19

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	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
32	OFIN	VARIOS	TRANSVERSAL	15	A4	ACTUALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE TESORERÍA, CONTABILIDAD, PRESUPUESTO Y ABASTECIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	14,000.00
33	OFIN	VARIOS	TRANSVERSAL	6	A4	CIERRE CONTABLE PARA ENTIDADES PUBLICAS AL I SEMESTRE	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	3,000.00
34	ORH	VARIOS	TRANSVERSAL	7	B4	LEGISLACIÓN LABORAL - REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	8,000.00
35	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	300	B4	GESTIÓN DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	7,000.00
36	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	300	J5	GESTIÓN DEL TIEMPO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/.	7,000.00
37	DGPSM	VARIOS	TRANSVERSAL	30	E2	GESTIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS SOCIALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	23,000.00
38	DGM	VARIOS	TRANSVERSAL	7	A2	SUPERVISIÓN DE OBRAS PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	24,000.00
39	PP	VARIOS	TRANSVERSAL	10	C2	DERECHO CONSTITUCIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	15,000.00
40	DGAAM	VARIOS	TRANSVERSAL	30	E5	PLANES DE CIERRE DE MINAS CON CASOS APLICADOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	28,000.00
41	DGAEE	VARIOS	TRANSVERSAL	25	E5	DERECHO DE LA ENERGÍA (ÉNFASIS EN EL SUBSECTOR ELECTRICIDAD)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	SIN COSTO	
42	ORH	VARIOS	TRANSVERSAL	2	B4	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	3,000.00
43	DGEE	VARIOS	TRANSVERSAL	6	D1	REGULACIÓN Y MERCADOS ENERGÉTICOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	23,000.00
44	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	H3	PRESENTACIONES EFECTIVAS - COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO - TALLER	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	17,000.00
45	DGAAH	VARIOS	TRANSVERSAL	30	E5	MODELAMIENTO DE CALIDAD AMBIENTAL, CONOCIMIENTOS APLICADOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	28,000.00
46	CM	VARIOS	TRANSVERSAL	11	C3	INSTITUCIONALIDAD AMBIENTAL Y LOS PASIVOS EN EL SECTOR MINERO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	28,000.00



**ANEXO 01 - MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2020**

61-2222-19

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	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
47	OIIC	ANALISTA EN MEDIOS VISUALES Y REDES SOCIALES	BUENDIA TORRES, GABRIELA FERNANDA	1	B6	EDICIÓN DE VIDEO PROFESIONAL, ANIMACIÓN 2D DE MATERIAL AUDIOVISUAL, POST-PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL A NIVEL PROFESIONAL.	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	2,000.00
48	DGH	VARIOS	TRANSVERSAL	4	A2	CÁLCULO PROBABILÍSTICO DE RESERVAS DE HIDROCARBUROS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	28,000.00
49	DGE	VARIOS	TRANSVERSAL	15	D1	MERCADO REGULATORIO DEL SECTOR ELÉCTRICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	23,000.00
50	OGA	VARIOS	TRANSVERSAL	30	B4	ELABORACIÓN DE INDICADORES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	18,000.00
51	OFIN	VARIOS	TRANSVERSAL	15	F2	ACTUALIZACIÓN DE TEMAS TRIBUTARIOS ( RETENCIÓN, DETRACCIÓN, IGV, RENTA)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	12,000.00
52	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	300	J1	HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO EN EL TRABAJO/ PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	7,000.00
53	CM DGM	VARIOS	TRANSVERSAL	4	D1	TEMAS MINEROS	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	14,000.00
54	OCC	VARIOS	TRANSVERSAL	3	F3	DERECHO REGISTRAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	5,000.00
55	DGM	VARIOS	TRANSVERSAL	6	E5	LEGISLACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL EN EL SECTOR MINERO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/.	18,000.00
56	CM DGM DGM	VARIOS	TRANSVERSAL	11	C3	DERECHO ADMINISTRATIVO, PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO, PAS Y FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR MINERO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	18,000.00
57	OADAC	VARIOS	TRANSVERSAL	7	B4	FEDATARIO INFORMÁTICO, SISTEMA DE MICROFORMAS CON VALOR LEGAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE APLICACIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	14,000.00
58	TRANSVERSAL	VARIOS	TRANSVERSAL	30	B4	GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	19,000.00
59	DGM	VARIOS	TRANSVERSAL	16	E5	FISCALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	28,000.00
60	ODN	VARIOS	TRANSVERSAL	4	E6	DESARROLLO Y DEFENSA NACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	10,000.00



**ANEXO 01 - MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2020**

61-97477-5

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	
													COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO
61	OFIN	VARIOS	TRANSVERSAL	6	A4	CIERRE CONTABLE PARA ENTIDADES PUBLICAS AL II SEMESTRE	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 3,000.00	
<b>TOTAL</b>													S/. 1,000,000.00	



## 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: \_\_/\_\_/\_\_



## 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:




**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"> <li>- Planes de Mejora ( )</li> <li>- Nuevas funciones ( )</li> <li>- Cierre de Brechas ( )</li> <li>- Objetivos a mediano Plazo ( )</li> <li>- Fortalecimiento del Servicio Civil ( )</li> </ul>
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?	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 6

## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

## 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.

4 = Total acuerdo      3 = De acuerdo      2 = En desacuerdo      1 = Total desacuerdo

**Resultado:** De 14 a 22 = Muy Malo      De 23 a 30 = Malo      De 31 a 39 = Regular

De 40 a 48 = Bueno      De 49 a 56 = Muy Bueno

N°	CRITERIOS	1	2	3	4
<b>OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA</b>					
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.				
<b>MATERIALES</b>					
4	Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso				
5	Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso				
<b>RECURSOS AUDIOVISUALES</b>					
6	Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso				
<b>DOCENTE / INSTRUCTOR</b>					
7	Las explicaciones del docente/instructor son claras y comprensibles				
8	El docente/instructor generó un ambiente de participación				
9	El docente/instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes				
10	El docente/instructor evidenció dominio del tema				
<b>DURACIÓN</b>					
11	La duración del curso fue apropiada				
<b>AMBIENTE DE APRENDIZAJE</b>					
12	Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje				
<b>INTENCIÓN DE APLICACIÓN</b>					
13	¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?				





**MINEM**  
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

14	¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?				
15	¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?				
17	¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?				
<b>PERCEPCIÓN GLOBAL</b>					
18	El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades				
19	Recomendaría este curso a otras personas.				
20	Comentarios y/o sugerencias _____ _____				

*© Jey J A*

## 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: \_\_\_\_\_

