



Plan de Desarrollo de las Personas

PDP MINEM - 2025

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - ORH



ÍNDICE

I. BASE LEGAL	4
II. ASPECTOS GENERALES	4
2.1 Marco Estratégico Institucional	5
2.1.1 Misión	5
2.1.2 Visión	5
2.1.3 Valores Institucionales	6
2.1.4 Objetivos Estratégicos Institucionales	6
2.2 Estructura Orgánica	6
2.3 Servidores Civiles	6
III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	7
3.1 Desarrollo	7
3.2 Requerimiento de Capacitación por Eje Temático	7
IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025	8
4.1 Finalidad	8
4.2 Objetivo General	8
4.3 Objetivos Específicos	8
4.4 Alcance	8
4.5 Presupuesto	8
4.6 Estructura	9
4.7 Herramientas administrativas de capacitación	9
4.8 Evaluación	10
V. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2024	10
5.1 Antecedentes	11
5.2 Resultados de ejecución	11



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 mineras, eléctricas y de hidrocarburos normando y/o supervisando, según sea el caso, el cumplimiento de políticas de alcance nacional.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 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", aprobado por que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende siete subsistemas. En ese sentido, el Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación contiene las políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los/as servidores/as y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.

Acorde a los lineamientos establecidos por SERVIR, contenidos en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 del Ministerio de Energía y Minas - Unidad Ejecutora N° 001: MINEM Central. Este instrumento de gestión consolida las necesidades de capacitación requeridas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y contribuir al cierre de brechas de los/as servidores/as 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 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 2025 – 2030 y el Plan Operativo Institucional del MINEM 2025.



I. BASE LEGAL

- 1.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 1.2 Ley N° 30705, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas.
- 1.3 Decreto Legislativo N° 1602, que modifica la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los/as servidores/as civiles al Régimen del Servicio Civil, y dicta otras disposiciones.
- 1.4 Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 1.5 Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- 1.6 Decreto Supremo N° 031-2007-EM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Energía y Minas.
- 1.7 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias.
- 1.8 Decreto Supremo N° 117-2017-PCM, que modifica la Sexta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057.
- 1.9 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".
- 1.10 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".
- 1.11 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en Entidades Públicas".
- 1.12 Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 024-2021-SERVIR-PE, que aprueba la "Directiva que regula el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos".
- 1.13 Resolución Ministerial N° 534-2023-MINEM/DM, que aprueba la Ampliación del Horizonte del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Energía y Minas
- 1.14 Resolución Ministerial N° 010-2025-MINEM/DM, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 del Ministerio de Energía y Minas.
- 1.15 Resolución Ministerial N° 481-2024-MINEM/DM que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI Anual 2025 del Ministerio de Energía y Minas, consistente con el Presupuesto Inicial de Apertura – PIA 2025.
- 1.16 Resolución Secretarial N° 054-2024-MINEM/SG, que aprueba la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas.
- 1.17 Resolución Secretarial N° 022-2021-MINEM/SG, que aprueba la Directiva N° 04-2021-MINEM/SG denominada "Directiva que regula el proceso de capacitación en el Ministerio de Energía y Minas".

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Marco Estratégico Institucional

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

2.1.1 Misión

- 2.2 La misión del Ministerio de Energía y Minas se establece en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 del Ministerio de Energía y Minas, aprobado por Resolución Ministerial N° 010-2025-MINEM/DM.



"Promover el desarrollo competitivo y sostenible de las actividades mineras, eléctricas y de hidrocarburos en beneficio de la sociedad peruana de manera articulada, predecible, transparente y descentralizada."

2.2.1 Visión del Perú al 2050

Se toma en consideración la visión establecida en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050, aprobada con Decreto Supremo N° 103-2023-PCM:

"Al 2050, somos un país democrático, respetuoso del Estado de derecho y de la institucionalidad, integrado al mundo y proyectado hacia un futuro que garantiza la defensa de la persona humana y de su dignidad en todo el territorio nacional. Estamos orgullosos de nuestra identidad, propia de la diversidad étnica, cultural y lingüística del país. Respetamos nuestra historia y patrimonio milenario, y protegemos nuestra biodiversidad. El Estado constitucional es unitario y descentralizado. Su accionar es ético, transparente, eficaz, eficiente, moderno y con enfoque intercultural. Juntos, hemos logrado un desarrollo inclusivo, en igualdad de oportunidades, competitivo y sostenible en todo el territorio nacional, lo que ha permitido erradicar la pobreza extrema y asegurar el fortalecimiento de la familia."

2.2.2 Valores Institucionales

Mediante Resolución Ministerial N° 396-2023-MINEM/DM, de fecha 4 de octubre de 2023, se aprueban los Valores Institucionales del Ministerio de Energía y Minas, siendo los que a continuación se señalan:



Figura 1. Valores Institucionales MINEM

2.2.3 Objetivos Estratégicos Institucionales

El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 del Ministerio de Energía y Minas, aprobado con Resolución Ministerial N° 010-2025-MINEM/DM.

PEI del Ministerio de Energía y Minas para el periodo 2025-2030, comprende la misión, los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas y las metas que se orientan al desarrollo de una institución moderna, eficiente y transparente que impulse el desarrollo sostenible de las actividades de minería, electricidad e hidrocarburos, preservando el ambiente y considerando los derechos y la cultura de la población involucrada en el marco de sus operaciones. Este constituye una herramienta de la gestión del Ministerio, en el cual se establecen los objetivos estratégicos institucionales, conforme se detalla a continuación:

- **OEI 01:** Garantizar el suministro sostenible de la energía en el país.
- **OEI 02:** Incrementar la inversión minero-energética sostenible que beneficie a la población del país.
- **OEI 03:** Incrementar la formalización de la pequeña minería y minería artesanal.
- **OEI 04:** Impulsar la mejora continua de la gestión institucional.

2.3 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:

Tabla 1. Estructura orgánica del MINEM

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

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

2.4 Servidores Civiles

El Ministerio de Energía y Minas - Unidad Ejecutora N° 001: MINEM Central, cuenta con seiscientos cincuenta y siete (657) servidores/as, a enero del 2025, distribuidos en los



siguientes regímenes laborales: Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, que aprueba la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y, Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus normas complementarias. En el siguiente cuadro se detalla el porcentaje de servidores por cada régimen:

Tabla 2. Distribución de servidores del MINEM 2025 según el régimen laboral

TIPO DE RÉGIMEN	N° DE SERVIDORES	PORCENTAJE
Ley N° 30057	8	1%
DL N° 276	75	11%
DL N° 1057	574	87%
TOTAL	657	100%

Fuente: Planilla de pagos al 16 de enero de 2025

III. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1 Desarrollo

En coordinación con el Equipo de Capacidades de SERVIR, se realizaron actividades de capacitación para los servidores del MINEM, en los cuales se trataron aspectos vinculados a la importancia y los beneficios que genera la gestión de la capacitación en la institución.

Asimismo, se desarrollaron diversas sesiones de asistencia técnica a los responsables de la identificación de necesidades de capacitación de los diferentes órganos y unidades orgánicas, 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:

- Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
- Plan Estratégico Institucional (PEI).
- Plan Operativo Institucional (POI).
- Manual de Perfil de Puestos (MPP).

3.2 Requerimiento de Capacitación por Eje Temático

A partir de los requerimientos de capacitación solicitados por los órganos y unidades orgánicas del MINEM se ha elaborado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Ministerio de Energía y Minas, el cual comprende: Ochenta y ocho (88) requerimientos de acciones de capacitación, cuyo monto asciende a S/ 1,401,638.00 (Un millón cuatrocientos un mil seiscientos treinta y ocho y 00/100 soles) los cuales se encuentran agrupados en los siguientes ejes temáticos:

Tabla 3. Requerimientos de Capacitaciones por Eje Temático 2025

EJE TEMÁTICO	N° DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROPUESTAS	COSTO ESTIMADO	% DE INVERSIÓN
HABILIDADES BLANDAS	5	S/ 33,000.00	2%
MATERIAS TRANSVERSALES	23	S/ 147,600.00	11%

EJE TEMÁTICO	N° DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN PROPUESTAS	COSTO ESTIMADO	% DE INVERSIÓN
NORMAS TÉCNICAS Y DE CALIDAD	2	S/ 22,600.00	2%
POLÍTICAS SECTORIALES	31	S/ 866,474.00	62%
PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	15	S/ 185,964.00	13%
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	12	S/ 146,000.00	10%
TOTAL GENERAL	88	S/ 1,401,638.00	

IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025

4.1 Finalidad

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

4.2 Objetivo General

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

4.3 Objetivos Específicos

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

4.4 Alcance

El PDP 2025 del MINEM alcanza a todos los servidores contratados bajo los regímenes laborales, acorde a lo establecido en el numeral 2.3 del presente documento, los cuales son:

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

4.5 Presupuesto

Para la implementación del PDP 2025 del MINEM, se dispone presupuestalmente de S/ 543,164.00 (Quinientos cuarenta y tres mil ciento sesenta y cuatro con 00/100 soles), conforme al Informe N° 0071-2025/MINEM-OGPP-OPRE de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto. Este monto está 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 las Personas – PDP 2025 del Ministerio de Energía y Minas comprende treinta y tres (33) acciones de capacitación establecidas en la Matriz PDP MINEM para el año 2025 (**Anexo 01**), distribuidas según se señala a continuación:

Tabla 4. Acciones de Capacitación PDP 2025

RESUMEN PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025 POR EJE TEMÁTICO			
EJE TEMÁTICO	CAPACITACIONES REQUERIDAS	COSTO TOTAL	% DE INVERSIÓN
Normas Técnicas y de Calidad	2	S/ 22,600.00	4%
Programas o Aplicativos Informáticos	2	S/ 23,000.00	4%
Habilidades Blandas	3	S/ 49,000.00	9%
Sistemas Administrativos del Estado Peruano	9	S/ 106,000.00	20%
Materias Transversales	10	S/ 152,600.00	28%
Políticas Sectoriales Generales	7	S/ 189,964.00	35%
TOTAL GENERAL	33	S/ 543,164.00	100%

Asimismo, se tiene prevista la ejecución de las capacitaciones contenidas en la Matriz PDP MINEM para el año 2025, según la programación trimestral detallada en la tabla 5.

Tabla 5. Programación de ejecución de acciones de capacitación según trimestre 2025

TRIMESTRE	CAPACITACIONES REQUERIDAS	COSTO TOTAL	%
II TRIMESTRE	19	S/ 376,600.00	66%
III TRIMESTRE	13	S/ 163,064.00	33%
IV TRIMESTRE	2	S/ 3,500.00	1%
	33	S/ 543,164.00	100%

4.7 Herramientas administrativas de capacitación

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

4.7.1 Solicitud de Inscripción en Acción de Capacitación

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

4.7.2 Compromisos de Capacitación

Es la declaración jurada suscrita por el servidor beneficiario de la capacitación, antes de iniciada su capacitación, en la cual asume compromisos y penalidades en caso de

incumplimiento. El formato correspondiente debe entregarse en digital o físico a la Oficina de Recursos Humanos. **Ver Anexo 3.**

4.7.3 Formato de Solicitud de Comisión de Servicios o Licencia

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

4.7.4 Acta de Modificación del PDP

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

4.8 Evaluación

De acuerdo con lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la etapa de evaluación es aquella en la que se miden los resultados de las acciones ejecutadas comprendidas en el PDP de la entidad. En ese sentido, la Oficina de Recursos Humanos realizará la evaluación al PDP MINEM 2025.

V. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2024

5.1 Antecedentes

Mediante Resolución Secretarial N° 022-2024-MINEM/SG, de fecha 26 de marzo de 2024, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 del Ministerio de Energía y Minas – Unidad Ejecutora 001: MINEM Central. El plan se aprobó con S/ 350,000.00 (Trescientos cincuenta mil y 00/100 soles); sin embargo, en el mes de mayo se realizó una modificación y se incrementó a S/ 357,866.00 (Trescientos cincuenta y siete mil ochocientos sesenta y seis con 00/100 soles).

Tabla 6. Plan de Desarrollo de las Personas 2024

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN	SITUACIÓN	ACCIONES DE CAPACITACIÓN APROBADAS	PRESUPUESTO APROBADO
Resolución Secretarial N° 022-2024-MINEM/SG y sus modificatorias	Aprobación del PDP	37	S/ 357,866.00

- Durante el año 2024, se incorporaron tres acciones de capacitación: Programa de conferencias - Agromin 2024, Curso de instrucción teórica y práctica como operador/piloto de RPAS y el Seminario Virtual sobre el Cierre Contable del Ejercicio Fiscal 2024.
- Para el caso de Curso de instrucción teórica y práctica como operador/piloto de RPAS y Seminario Virtual Cierre Contable del ejercicio fiscal 2024, se utilizaron los saldos disponibles de capacitación, ya que algunas actividades tuvieron un costo inferior al inicialmente planificado.

5.2 Resultados de ejecución

5.2.1 Ejecución presupuestal

Tabla 7. Ejecución Presupuestal del Plan de Desarrollo de las Personas 2024

TRIMESTRE	MONTO PROGRAMADO	MONTO EJECUTADO	%
II	S/ 226,416.00	S/ 33,650.00	9%
III	S/ 131,450.00	S/ 71,532.00	20%
IV	S/ 0.00	S/ 188,860.00	53%
TOTAL GENERAL	S/ 357,866.00	S/ 294,042.00*	82%

(*) Quedó un saldo de S/ 63,824.00 (Sesenta y tres mil ochocientos veinticuatro y 00/100) debido a que un proveedor desistió de ejecutar una capacitación, y algunas actividades de capacitación tuvieron un costo menor al programado.

5.2.2 Ejecución física

Tabla 8. Ejecución de acciones de capacitación 2024

TRIMESTRE	ACCIONES DE CAPACITACIÓN		
	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	%
II	14	3	8%
III	14	15	41%
IV	9	18	49%
TOTAL GENERAL	37	36*	97%

(*) La acción de capacitación no se ejecutó debido al desistimiento del proveedor y a la falta de disponibilidad de los servidores para reprogramarla.

5.2.3 Servidores capacitados

Tabla 9. Servidores capacitados según el tipo de órgano y/o unidad orgánica 2024

N°	TIPO DE ÓRGANO Y/O UNIDAD ORGÁNICA	TOTAL	%
1	Línea	281	61%
2	Apoyo	178	39%
	TOTAL GENERAL	459	100%

5.2.4 Cuota de género

Tabla 10. Servidores capacitados según el género 2024

N°	SEXO	CANTIDAD	%
1	Femenino	202	44%
2	Masculino	257	56%
	TOTAL GENERAL	459	100%

5.2.5 Servidores capacitados por órgano o unidad orgánica

Tabla 11. Participación por servidores según Órgano y/o Unidad Orgánica 2024

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	CANTIDAD
1	CONSEJO DE ADM. DE LOS RECUR. PARA CAPAC. EN ELECT	3
2	DESPACHO MINISTERIAL	2
3	DESPACHO SECRETARÍA GENERAL	1
4	DESPACHO VICEMINISTERIAL DE ELECTRICIDAD	1
5	DESPACHO VICEMINISTERIAL DE HIDROCARBUROS	1
6	DESPACHO VICEMINISTERIAL DE MINAS	4
7	DIRECC. DE EXPLORACIÓN Y EXPLOT. DE HIDROCARBUROS	1
8	DIRECC. DE PROC. TRANSP. Y COMERCIAL. DE HID. Y BI	2
9	DIRECCIÓN DE CONCESIONES ELÉCTRICAS	12
10	DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROMOCIÓN ELÉCTRICA	11
11	DIRECCION DE EVALUACION AMBIENTAL DE ELECTRICIDAD	15
12	DIRECCION DE EVALUACION AMBIENTAL DE HIDROCARBUROS	20
13	DIRECCION DE EVALUACION AMBIENTAL DE MINERIA	22
14	DIRECCIÓN DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS	5
15	DIRECCION DE GESTION AMB. DE MINERIA	2
16	DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL DE ELECTRICIDAD	6
17	DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTALES DE HIDROCARBUROS	7
18	DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTALES DE MINERÍA	1
19	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE GAS NATURAL	8
20	DIRECCION DE GESTION MINERA	20
21	DIRECCIÓN DE PROCESAMIENTO TRANSPORTE Y COMERCIAL DE HIDROCARBUROS Y BIOCOMBUSTIBLES	4
22	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN MINERA	2
23	DIRECCION DE SOSTENIBILIDAD Y ARTICULACION MINERA	4
24	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS AMBIENTALES DE ELECTRICIDAD	1
25	DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS AMBIENTALES DE HIDROCARBUROS	1
26	DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS AMBIENTALES MINEROS	4
27	DIRECCIÓN GENERAL DE EFICIENCIA ENERGÉTICA	6
28	DIRECCIÓN GENERAL DE ELECTRICIDAD	21
29	DIRECCIÓN GENERAL DE FORMALIZACIÓN MINERA	34
30	DIRECCIÓN GENERAL DE HIDROCARBUROS	6
31	DIRECCIÓN GENERAL DE MINERÍA	5
32	DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN Y SOSTENIBILIDAD MINERA	5
33	DIRECCION GRAL DE ASUNTOS AMB. DE HIDROCARBUROS	6
34	DIRECCIÓN GRAL. DE ASUNT. AMB. MINEROS	4
35	DIRECCION GRAL. DE ASUNTOS AMB. DE ELECTRICIDAD	1
36	DIRECCION GRAL. DE PROM. Y SOSTENIBILIDAD MINERA	2



MINEM



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 01 MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

ANEXO N° 01															
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025															
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS															
Nombre de la entidad:		2013168829													
RUC de la entidad:															
13. MONTO TOTAL															
N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIOR IDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNID AD	GASTOS DIRECTOS	GASTOS INDIRECTOS	TOTAL
1	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	75	Habilidades Blandas	Taller de Liderazgo Adaptativo y Coaching	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	MIXTO	II Trimestre	S/ 35,000.00	S/ 0.00	S/ 35,000.00
2	DGAEE DEAE	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	16	Programas o Aplicativos Informáticos	Curso sobre Software de Sistema de Información Geográfica (SIG) y procesamiento de imágenes satelitales en nivel intermedio	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación.	MIXTO	II Trimestre	S/ 22,000.00	S/ 0.00	S/ 22,000.00
3	OIIC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	Materias Transversales	Curso indicadores estratégicos de comunicación	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación.	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 7,000.00	S/ 0.00	S/ 7,000.00
4	ORH	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	Programas o Aplicativos Informáticos	AUTOCAD 2025 - Básico	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación.	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 1,000.00	S/ 0.00	S/ 1,000.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS															
Nombre de la entidad:															
RUC de la entidad:		2013168829													
13. MONTO TOTAL															
Nº	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	GASTOS DIRECTOS	GASTOS INDIRECTOS	TOTAL
5	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	Normas Técnicas y de Calidad	Curso de Interpretación de la Norma ISO 9001:2015, Formación de Auditores e introducción a la Norma técnica de gestión de la Calidad	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 18,000.00	S/ 0.00	S/ 18,000.00
6	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	30	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso Gestión del Gasto Público y Elaboración de Términos de Referencia Eficientes	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 18,000.00	S/ 0.00	S/ 18,000.00
7	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	75	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso de Transformación Digital y Aplicación de IA en la Gestión Pública"	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 18,000.00	S/ 0.00	S/ 18,000.00
8	DGM	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	Políticas Sectoriales Generales	Programa de Especialización en Estudios de Ingeniería (diagnóstico y diseño) para el desarrollo de cierre de Pasivos Ambientales Mineros	Formación Laboral	PROGRAMA	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación.	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 37,000.00	S/ 0.00	S/ 37,000.00



MINEM



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS															
Nombre de la entidad:		2013168829													
RUC de la entidad:															
													13. MONTO TOTAL		
N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	GASTOS DIRECTOS	GASTOS INDIRECTOS	TOTAL
9	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso Gestión Administrativa Pública: Ley N° 27444 (LPAG) y sus Modificaciones	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 15,000.00	S/ 0.00	S/ 15,000.00
10	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	75	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso Gestión Práctica de Contrataciones del Estado: Alcances de la Ley N° 32069	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 18,000.00	S/ 0.00	S/ 18,000.00
11	DGAH DGAH DEAH	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	24	Políticas Sectoriales Generales	Programa en Restauración de Ecosistemas impactados por actividades de hidrocarburos	Formación Laboral	PROGRAMA	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación.	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 33,000.00	S/ 0.00	S/ 33,000.00
12	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	Materias Transversales	Delitos contra la Administración Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	Reacción	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 4,600.00	S/ 0.00	S/ 4,600.00
13	OGGS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	18	Habilidades Blandas	Curso en Negociaciones Efectivas y Gestión de Crisis.	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	MIXTO	II Trimestre	S/ 14,000.00	S/ 0.00	S/ 14,000.00
14	PP	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	11	Políticas Sectoriales Generales	Curso de Especialización - Legislación Minera	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	II Trimestre	S/ 15,000.00	S/ 0.00	S/ 15,000.00



MINEM
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

Nombre de la entidad:
RUC de la entidad:

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS
2013168829

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL		
													GASTOS DIRECTOS	GASTOS INDIRECTOS	TOTAL
15	OAS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	Materias Transversales	Mantenimiento y Reparación de Aire Acondicionado	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	PRESENCIAL	II Trimestre	S/ 12,000.00	S/ 0.00	S/ 12,000.00
16	ORGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	Materias Transversales	Inglés Técnico Básico - intermedio	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	MIXTO	II Trimestre	S/ 40,000.00	S/ 0.00	S/ 40,000.00
17	ORGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Materias Transversales	Estrategias Pedagógicas y Comunicación Efectiva para la Capacitación Técnica	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	MIXTO	II Trimestre	S/ 22,000.00	S/ 0.00	S/ 22,000.00
18	OGGS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	Materias Transversales	Quechua Básico	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	MIXTO	II Trimestre	S/ 25,000.00	S/ 0.00	S/ 25,000.00
19	OAS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	26	Materias Transversales	Manejo Preventivo, Defensivo	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	PRESENCIAL	II Trimestre	S/ 22,000.00	S/ 0.00	S/ 22,000.00
20	ORGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	Normas Técnicas y de Calidad	Gestión Antisoborno en el marco de la Norma ISO 37001:2016	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	Reacción	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 4,600.00	S/ 0.00	S/ 4,600.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS															
Nombre de la entidad:															
RUC de la entidad:		2013168829													
													13. MONTO TOTAL		
N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	GASTOS DIRECTOS	GASTOS INDIRECTOS	TOTAL
21	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Habilidades Blandas	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
22	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Curso o Taller Gestión del Riesgo de Desastres (GRD)	Formación Laboral	TALLER	C1	Reacción	MIXTO	III Trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
23	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	Materias Transversales	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	Reacción	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
24	DGAEE DGEE	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	Políticas Sectoriales Generales	Programa de aspectos técnico sobre fuentes de generación eléctrica con recursos energéticos renovables (RER) no convencionales	Formación Laboral	PROGRAMA	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación.	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 24,964.00	S/ 0.00	S/ 24,964.00
25	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	100	Materias Transversales	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	Reacción	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

Nombre de la entidad:

RUC de la entidad: 2013168829

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL		
													GASTOS DIRECTOS	GASTOS INDIRECTOS	TOTAL
26	OFIN	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Seminario Cierre Contable del Ejercicio Fiscal 2025 - I Semestre (Mes de Julio)	Formación Laboral	SEMINARIO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 3,500.00	S/ 0.00	S/ 3,500.00
27	DGPM DGM DGM DGAAM	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	Políticas Sectoriales Generales	Programa de Legislación nacional en materia de protección ambiental en el Perú (ECA y LMP)	Formación Laboral	PROGRAMA	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 31,000.00	S/ 0.00	S/ 31,000.00
28	DGPM DGM DGM DGAAM	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	Políticas Sectoriales Generales	Curso de Obligaciones de los Estados para prevenir violaciones de los Derechos Humanos en contextos de contaminación ambiental.	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 27,000.00	S/ 0.00	S/ 27,000.00
29	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Programa de Especialización en el Sistema Administrativo de Modernización en la Gestión Pública al 2030	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	VIRTUAL	III Trimestre	S/ 30,000.00	S/ 0.00	S/ 30,000.00
30	ÓRGANOS DE LINEA, APOYO, ASESORAMIENTO Y OTROS	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA DE "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	40	Materias Transversales	Gestión de Indicadores y su Aplicación en el Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	CURSO	C1	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	MIXTO	III Trimestre	S/ 20,000.00	S/ 0.00	S/ 20,000.00



ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

Monto total aprobado, para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 del MINEM

ANEXO N° 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 de capacitación			
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 / Jefe del
Órgano o Unidad Orgánica

Fecha: ____/____/____



ANEXO N° 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	_____ días calendario

Compromisos:

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

- Obtener, al menos, la nota mínima aprobatoria, contar con la asistencia mínima requerida y cumplir con otros aspectos del reglamento académico establecidos por el proveedor de la capacitación
- Cumplir con los requerimientos de los niveles de evaluación de capacitación que le sean solicitados (reacción, aprendizaje, aplicación, impacto, según sea el caso).
- Transmitir a solicitud de la ORH los conocimientos adquiridos a los servidores del MINEM.
- Permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado.

Penalizaciones:

- Si el servidor no cumple con el compromiso a) de los Compromisos, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC).
- Asimismo, quedará impedido de participar en otra acción de capacitación por el periodo de un (01) año. Se exceptúa de esta penalidad las acciones de capacitación que no impliquen la obtención de una calificación, así como aquellos casos en los que la desaprobación se deba a causas no imputables al servidor beneficiado.
- Si el servidor no cumple con el compromiso b) de los Compromisos, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.
- Si el servidor no cumple con el compromiso c) de los Compromisos, la ORH registra el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.
- Si el servidor no cumple con el compromiso d) de los Compromisos, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), de acuerdo a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de capacitación en el Ministerio de Energía y Minas.
- Se exceptúa de la aplicación de penalidad en los siguientes casos:

- El retiro a una capacitación, por:
 - Por enfermedad debidamente justificada con los documentos sustentatorios.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Por comisiones de servicios no programadas y asignadas con posterioridad a la suscripción del Anexo 3, siempre que no impida la participación del beneficiario (por ejemplo: no contar con cobertura de internet en caso de capacitación virtual, o salir fuera de la ciudad donde se realiza la capacitación, en caso que ésta sea presencial).
- Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.

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

Fecha: ____/____/____

Firma del trabajador(a) _____



ANEXO 4

SOLICITUD DE COMISIÓN DE SERVICIOS/LICENCIA PARA CAPACITACIÓN

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

- Comisión de Servicios ()
- Licencia ()

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

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

FIRMA: _____
 NOMBRE DE SOLICITANTE:
 DNI:



ANEXO 5

ACTA DE MODIFICACIÓN DE PDP

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

1	Apellidos y Nombres del Beneficiario:	
2	Puesto:	
3	Órgano o Unidad Orgánica:	
4	N° de Informe Técnico que sustenta la modificación.	
5	La Necesidad de Capacitación proviene de:	- Planes de Mejora () - Nuevas funciones () - Cierre de Brechas () - Objetivos a mediano Plazo () - Fortalecimiento del Servicio Civil ()
6	Nombre de la Capacitación:	
7	Tipo de Acción de capacitación:	
8	Cantidad de horas de la capacitación:	
9	Costo de la Capacitación:	Costos Directos: () Monto: /. _____ Costos Indirectos: () Monto: S/. _____ Total S/. _____
10	Tipo de Capacitación	Formación Laboral () Formación Profesional ()
11	Valor de la Capacitación	S/. _____
12	¿Se desestimó alguna acción de capacitación?	Si () No ()
13	Si la respuesta es sí ¿A qué órgano o Unidad Orgánica corresponde?	
14	Nombre de la Capacitación desestimada	
15	Costo de la Capacitación desestimada	S/. _____

 RESPONSABLE DE LA ORH

 REPRESENTANTE DE LA ALTA DIRECCIÓN

 RESPONSABLE DE OPP

 REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES

ANEXO N° 6

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
 (Modelo Referencial)**

I. INFORMACIÓN GENERAL

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

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

5= Total acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo
 2= En desacuerdo 1= Total desacuerdo

N°	CRITERIOS	1	2	3	4	5
OBJETIVOS Y CONTENIDOS DEL PROGRAMA						
1	Se cumplieron los objetivos del curso					
2	Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso					
3	Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.					
MATERIALES						
1	Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso					
2	Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso					
RECURSOS AUDIOVISUALES						
1	Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso					
DOCENTE / INSTRUCTOR						
1	Las explicaciones del docente/instructor son claras y comprensibles					
2	El docente/instructor generó un ambiente de participación					
3	El docente/instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes					
4	El docente/instructor evidenció dominio del tema					
DURACIÓN						
1	La duración del curso fue apropiada					
AMBIENTE DE APRENDIZAJE						
1	Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje					
INTENCIÓN DE APLICACIÓN						
1	¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?					
2	¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?					
3	¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?					
4	¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?					
PERCEPCIÓN GLOBAL						
1	El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades					
2	Recomendaría este curso a otras personas.					
3	Comentarios y/o sugerencias _____ _____ _____					

ANEXO 7

PROPUESTA DE APLICACIÓN

I. DATOS GENERALES

CAPACITACIÓN		
Nombre de capacitación		
Fecha de ejecución	Inicio:	Fin:

BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	
Nombre del servidor	
Puesto	
Órgano/Unidad orgánica	

EVALUADOR	
Nombre del Servidor	
Puesto	
Órgano/Unidad orgánica	

II. METODOLOGÍA

2.1 OBJETIVO DE LA APLICACIÓN

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

2.2 ACTIVIDADES

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

N.º	Actividades a desarrollar	Plazo Máximo de Cumplimiento (Máx 6 meses)	Entregable

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

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ANEXO 08
MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025																				
		5. Objetivo de la capacitación															16. Costo total de la capacitación			
Nº	Órgano y/o Unidad Organizacional	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que están asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación del presupuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué aprendizajes y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Capacitación de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?	6. Cantidad total de beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de la capacitación	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
1	Oficina de Tecnologías de la Información	Existencia de conocimiento muy básico en el uso de Linux, lo cual dificulta el soporte y mantenimiento de los sistemas de información del Ministerio.	Curso Administración de Linux Nivel Avanzado	Alto	Objetivo de desempeño	Dar soporte a los sistemas de información de las diferentes unidades orgánicas del Ministerio que están en servidores con sistema operativo Linux.	Realizar el soporte y mantenimiento con mayor eficiencia de los servidores con sistema operativo Linux que alojan las aplicaciones del Ministerio.	3	Curso	C1	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Julio-Septiembre	S/ 12,000.00	0.00	S/ 12,000.00
2	Oficina de Administración y Documentación y Archivo Central	Optimizar procesos, reducir errores, y manejar grandes volúmenes de información con mayor agilidad y precisión adoptando nuevas habilidades y técnicas avanzadas de Excel. Esto, a su vez, contribuirá al mejoramiento continuo de la calidad del servicio de notificaciones y a un mayor rendimiento general del área.	Curso de Microsoft Excel para la Gestión Documentaria - Intermedio	Intermedio	Objetivo de desempeño	Mejorar la gestión de datos, la eficiencia operativa y la toma de decisiones.	Optimizar los procesos.	34	Curso	C1	2	3	3	8	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Julio-Septiembre	S/ 7,964.00	0.00	S/ 7,964.00
3	Oficina de Desarrollo Institucional y Coordinación Regional	La implementación de Sistemas de Gestión de Calidad tiene como finalidad mejorar la calidad de los bienes y servicios que brinda la organización, y demostrar su capacidad de satisfacer los requisitos de los ciudadanos o administrados mejorando continuamente los procesos, por ello es importante comprender la estructura HLS de la norma ISO 9001:2015, y su aplicación a los sistemas de gestión, que el MINEM tiene certificado.	Curso de Interpretación de la Norma ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad y Formación de Auditores	Alto	Objetivo de desempeño	Comprender los procedimientos para la gestión y analizar el enfoque basado en procesos y la aplicación del mismo	Aplicar las metodologías activas de aprendizaje en el desarrollo de sesiones virtuales dirigidas a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	25	Curso	C1	3	3	3	9	Normas Técnicas y de Calidad	Virtual	Marzo - Junio	S/ 18,000.00	0.00	S/ 18,000.00
4	Oficina de Planeamiento y Presupuesto y Oficina General de Administración	Falta de actualización en la normatividad presupuestal y el manejo de los aplicativos vinculados a dicha normatividad. Limitada capacidad de gestión en ejecución presupuestal.	Curso Gestión del Gasto Público y Elaboración de Términos de Referencia Eficientes	Alto	Objetivo de desempeño	Fortalecer los conocimientos del Sistema Nacional de Presupuesto Público para el cumplimiento de las metas institucionales.	Fortalecer y ampliar los conocimientos de la normatividad presupuestal para una mejor gestión y seguimiento de la ejecución del presupuesto institucional. Gestionar el presupuesto asignado de manera correcta y oportuna.	9	Curso	C1	3	3	3	9	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	S/ 20,000.00	0.00	S/ 20,000.00
5	Secretaría General, Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera, Dirección de Promoción Minera, Dirección de Sostenibilidad y	Asegurar el buen relacionamiento entre servidores públicos, de cara a la satisfacción personal y al mejor desempeño interrelacional en espacios culturales diversos. Comunicación y liderazgo en los participantes, con el fin de maximizar el desempeño colectivo y lograr los objetivos organizacionales de manera más efectiva.	Taller de Liderazgo Adaptativo y Coaching	Intermedio	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Hacer introspección y observación de las competencias y características propias, siendo conscientes de las diferencias de cada uno para resaltarlas y respetarlas, independientemente de si son culturales o biológicas. Autoconocimiento. 1. Desarrollar la capacidad de los equipos para enfrentar y adaptarse a los cambios organizacionales y los desafíos externos. 2. Promover la resiliencia tanto en los líderes como en los equipos para el intercambio efectivo de ideas y	Hacer introspección y observación de las competencias y características propias, siendo conscientes de las diferencias de cada uno para resaltarlas y respetarlas, independientemente de si son culturales o biológicas. Autoconocimiento. 1. Desarrollar la capacidad de los equipos para enfrentar y adaptarse a los cambios organizacionales y los desafíos externos. 2. Promover la resiliencia tanto en los líderes como en los equipos para el intercambio efectivo de ideas y	8	Taller	C1	2	2	2	6	Habilidades Blandas	Virtual	Julio-Septiembre	S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

N°	Órgano y/o Unidad Organizativa	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación del desempeño	5. Objetivo de la capacitación		6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicio	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	16. Costo total de la capacitación		
						Objetivo de Capacitación de Aprendizaje	Objetivo de Capacitación de Desempeño											Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
6	Dirección General de Asuntos Ambientales y Electividad	El problema identificado es la falta de conocimientos sobre el uso de Herramientas GIS y/o imágenes satelitales las cuales son necesarias para identificar los componentes de los proyectos en el marco del procedimiento de evaluación de los estudios ambientales.	Curso sobre Software de Sistema de Información Geográfica (SIG) y procesamiento de imágenes satelitales en nivel intermedio	Alto	Objetivo de desempeño	Expandir el conocimiento de los evaluadores de la DGEA para gestionar y editar entidades vectoriales como puntos, líneas y polígonos.	Los evaluadores de la DGEA no invierten mucho tiempo para verificar la ubicación de los componentes de los proyectos. Optimización del procedimiento de evaluación ambiental.	16	Curso	C1	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Marzo - Junio	SI 22,000.00	0.00	SI 22,000.00
7	Dirección de Gestión Ambiental de Electividad	Se ha evidenciado la falta de conocimiento sobre el uso de herramientas y/o aplicaciones de la Inteligencia Artificial que pueden ser utilizadas por los servidores en el marco de sus funciones. Contar con mayores conocimientos acerca de la Inteligencia Artificial	Curso de Transformación Digital y Aplicación de IA en la Gestión Pública	Alto	Objetivo de desempeño	Conocer sobre las herramientas y aplicaciones que brinda la Inteligencia Artificial y pueden ser aplicadas para simplificar acciones cotidianas de los servidores.	Mejora en la elaboración de los informes y consultas, así como proyectos normativos. Elabora una herramienta que permita efectuar el seguimiento a los proyectos a cargo de la Secretaría General. Fortalecer el rol como parte del servicio civil a la ciudadanía. Uso de los instrumentos digitales y su plataforma de actualización.	24	Curso	C1	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Julio - Setiembre	SI 21,000.00	0.00	SI 21,000.00
8	Dirección General de Hidrocarburos	Los actores involucrados en el proceso de contratación pública (funcionarios, proveedores, y contratistas) carecen de un conocimiento claro sobre las normativas, procedimientos, y etapas del proceso.	Curso Gestión Práctica de Contrataciones del Estado: Alcances de la Ley N° 32089 - Intermedio	Intermedio	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Conocer los principios y fundamentos de la contratación pública, como transparencia, eficiencia, igualdad de oportunidades y rendición de cuentas. Establecer cronogramas, estimar presupuestos y determinar métodos de contratación adecuados. Conocer las etapas clave de los procesos de selección: convocatoria, recepción de ofertas, evaluación y adjudicación.	Elaborar documentos de licitación, términos de referencia (TOR) y especificaciones técnicas claras y completas. Actualización de conocimiento de la nueva ley de contrataciones (VME)	3	Curso	C1	2	2	3	7	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	SI 21,000.00	0.00	SI 21,000.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

5. Objetivo de la capacitación										16. Costo total de la capacitación										
N°	Órgano y/o Unidad Organizacional	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a la capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?)	Objetivo de Capacitación de Desempeño (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, partiendo de la evidencia una mejora?)	6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de los servidores	12. Valor de Rangos de Puntualidad	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
9	Oficina de Gestión de Diálogo y Participación Ciudadana	Necesidad de dirigir eficazmente procesos de negociación y evitar que los casos de conflictividad de la OCOPC lleguen a nivel de crisis.	Curso en Negociaciones Efectivas y Gestión de Crisis	Alto	Objetivo de desempeño	Aprender a diseñar tácticas de negociación, siendo capaz de gestionar, mediar y resolver situaciones de conflictividad para dirigir eficazmente procesos de negociación y gestión de crisis	Mejorar las capacidades del personal de la OCOPC, para lograr negociaciones efectivas y gestión de crisis.	18	Curso	C1	3	3	3	9	Habilidades Blandas	Virtual		S/ 8,000.00	0.00	S/ 8,000.00
10	Dirección de Gestión Minera	Insuficiencia de profesionales con capacidades técnicas especializadas para la intervención oportuna y el llamado a desarrollo de estudios técnicos y de ingeniería que permitan la implementación de soluciones efectivas para su remediación.	Programa de Especialización en Estudios de Ingeniería (diagnóstico y diseño) para el desarrollo de cierre de Pasivos Ambientales Menores	Alto	Objetivo de desempeño	- Adquisición de conocimientos actualizados sobre metodologías y tecnologías para la evaluación y formulación de medidas de cierre efectivas. - Desarrollo de competencias en la identificación y selección de estrategias adecuadas para asegurar propuestas técnicas más precisas y viables para el cierre de PAM.	1. Capacidad Técnica Mejorada 2. Metodologías eficientes y replicables 3. Mejorar la competitividad y reputación del sector	20	Programa	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	III Trimestre	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00
11	Oficina de Cobranza Coactiva Dirección de Concesiones Eléctricas Viceministerio de Minas	Constantes cambios de la normativa puede generar retraso en la atención de solicitudes frente a los obligados. Deficiencia en la interpretación de los diferentes términos de los actos administrativos y procedimientos, para ser aplicados en la elaboración de informes para proyectos eléctricos Uniformar criterios en temas de derecho administrativo considerando actualizaciones de la LPAG.	Curso Gestión Administrativa Pública Ley N° 27444 (LPAG) y sus Modificaciones	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Se espera que adquieran conocimientos técnicos y específicos del área, habilidades de trabajo en equipo, etc Comprender e interpretar las diferentes disposiciones fundamentales y el impacto en el trabajo de la interpretación. Reforzar conocimientos en Derecho administrativo considerando que es parte del quehacer diario en la institución	Mejor capacidad para resolver problemas, mejora en la eficiencia y productividad, etc Aplicar los diferentes principios de interpretación constitucional existente del Derecho Administrativo en la elaboración de informes técnicos Aplicar lo aprendido para brindar asesoría integral que coadyuve al cumplimiento de los objetivos del despacho viceministerial	15	Curso	C1	3	1	3	7	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	S/ 16,000.00	0.00	S/ 16,000.00
12	Oficina Financiera	ACTUALIZACIÓN DE LAS NORMAS CONTABLES, LINEAMIENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y SU IMPORTANCIA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS; ASÍ MISMO, MEJORAS EN LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA EN EL SECTOR PÚBLICO BAJO EL ENFOQUE DE LAS INICSP DE ACUERDO AL ENTE RECTOR DEL MEF	SEMINARIO CIERRE CONTABLE DEL EJERCICIO FISCAL 2025 - I SEMESTRE (MES DE JULIO)	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Reforzar los conocimientos y habilidades en materia de gestión financiera en el Sector Público, respecto a los últimos cambios normativos en los sistemas administrativos de contabilidad y asesoría, permitiendo el registro de las transacciones y elaboración de los estados financieros y presupuestos de acuerdo al marco normativo vigente	Registrar las transacciones de ingresos y gastos, así como la elaboración de los estados financieros y presupuestarios a nivel de Unidad Ejecutora y consolidación a nivel Pliego, cumpliendo con los estándares establecidos en el marco normativo de las INICSP	15	Seminario	C1	3	2	3	8	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual		S/ 3,500.00	0.00	S/ 3,500.00
13	Oficina Financiera	ACTUALIZACIÓN DE LAS NORMAS CONTABLES, LINEAMIENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y SU IMPORTANCIA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS; ASÍ MISMO, MEJORAS EN LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA EN EL SECTOR PÚBLICO BAJO EL ENFOQUE DE LAS INICSP DE ACUERDO AL ENTE RECTOR DEL MEF	SEMINARIO CIERRE CONTABLE DEL EJERCICIO FISCAL 2025 - I SEMESTRE (MES DE NOVIEMBRE)	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Reforzar los conocimientos y habilidades en materia de gestión financiera en el Sector Público, respecto a los últimos cambios normativos en los sistemas administrativos de contabilidad y asesoría, permitiendo el registro de las transacciones y elaboración de los estados financieros y presupuestos de acuerdo al marco normativo vigente	Registrar las transacciones de ingresos y gastos, así como la elaboración de los estados financieros y presupuestarios a nivel de Unidad Ejecutora y consolidación a nivel Pliego, cumpliendo con los estándares establecidos en el marco normativo de las INICSP	15	Seminario	C1	3	2	3	8	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual		S/ 3,500.00	0.00	S/ 3,500.00



MINEM



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

N°	Órgano y/o Unidad Organizativa	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a la capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	5. Objetivo de la capacitación		6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicio	12. Valor de Permanencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	16. Costo total de la capacitación		
						Objetivo de Aprendizaje	Objetivo de Capacitación de Desempeño											Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
14	Procuraduría	MÚLTIPLES PROCESOS JUDICIALES VINCULADOS CON CONCESIONES MINERAS	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN - LEGISLACIÓN MINERA	Alto	Objetivo de desempeño	Objetivo de aprendizaje	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	11	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Octubre - Diciembre	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
15	Oficina de Imagen Institucional y Comunicaciones	Limitaciones para demostrar el aporte estratégico de la comunicación a la gestión del MINEM	Curso indicadores estratégicos de comunicación	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	5	Curso	C1	3	2	3	8	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 3,000.00	0.00	S/ 3,000.00
16	Dirección General de Asuntos Ambientales de Hidrocarburos	Existencia de una brecha de conocimiento respecto a la restauración de ecosistemas, aspecto importante, especialmente en la evaluación de instrumentos de gestión ambiental correctivos; cuyo objetivo es lograr la recuperación del ambiente a las condiciones originales de las áreas intervenidas por proyectos de Hidrocarburos o similares a esta. En cuanto a la duración de una capacitación, se solicita que esta pueda tener una duración mínima de 50 a 70 horas y que se desarrolle de manera presencial.	Programa en Restauración de Ecosistemas impactados por actividades de Hidrocarburos	Alto	Objetivo de desempeño	Objetivo de aprendizaje	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	24	Programa	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00
17	Dirección General de Asuntos Ambientales Minero	Cumplimiento de la Sentencia del Caso Habitantes de La Oroya Vs. Perú	Legislación nacional en materia de protección ambiental en el Perú (ECA y LUP)	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	40	Curso	C1	3	2	3	8	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 31,000.00	0.00	S/ 31,000.00
18	Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera	La falta de capacitación especializada en estándares internacionales y nacionales sobre derechos humanos y medio ambiente dificulta la implementación efectiva de medidas de debida diligencia ambiental. Esto pone en riesgo el cumplimiento de los compromisos asumidos ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, particularmente en el marco del caso "Habitantes de La Oroya Vs. Perú"	Curso de Obligaciones de los Estados para prevenir violaciones de los Derechos Humanos en contextos de contaminación ambiental	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	40	Curso	C1	3	2	3	8	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 31,000.00	0.00	S/ 31,000.00



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

16. Costo total de la capacitación																				
N°	Órgano y/o Unidad Orgánica	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a la capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación del aprendizaje	5. Objetivo de la capacitación										Costo total de la capacitación				
						Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Capacitación de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para el que evidencie una mejora?	6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función servidor	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
19	Oficina de Integridad Institucional	La corrupción se presenta como un fenómeno complejo que necesita ser analizado sobre la base de diversos enfoques con el fin de poder comprenderlo y, luego, combatirlo. De esta manera, en primer lugar, es conveniente una aproximación al concepto general de corrupción y, posteriormente, a los diversos enfoques que se pueden utilizar para comprenderla en la realidad.	Delitos contra la Administración Pública	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Describir los alcances generales sobre la Corrupción en el Perú, identificando los delitos contra la administración pública.	Sensibilizar al funcionario y/o servidor público del Ministerio de Energía y Minas, respecto a los tipos de delitos que se cometen en la administración pública.	100	Curso	C1	3	1	3	7	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	SI 4,600.00	0.00	SI 4,600.00
20	Oficina de Integridad Institucional	La corrupción es considerada el principal problema que afronta el país, siendo las entidades de la administración pública, las más expuestas a estas prácticas. En ese contexto, el Ministerio de Energía y Minas, cuenta con un Sistema de Gestión Anticorrupción debidamente certificado con la Norma ISO 37001:2016. La Norma Anticorrupción ISO 37001:2016 implica un modelo de prevención para prevenir actos de soborno en una entidad e implica trabajar con integridad y la transparencia, su impacto es positivo en la sociedad y ciudadanía. Cabe precisar que el Ministerio de Energía y Minas se encuentra certificada en dicha norma internacional desde el año 2018.	Gestión Anticorrupción en el marco de la Norma ISO 37001:2016	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Definir los lineamientos para la implementación de la mejora continua del Sistema de Gestión Anticorrupción del Ministerio de Energía y Minas.	Mantener el Sistema de Gestión Anticorrupción del Ministerio de Energía y Minas.	100	Curso	C1	3	1	3	7	Normas Técnicas y de Calidad	Virtual	Marzo - Junio	SI 4,600.00	0.00	SI 4,600.00
21	Oficina de Integridad Institucional	En el actual contexto, la ética e integridad pública tienen como finalidad el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos para identificar, analizar críticamente, solucionar problemas y manejar dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública.	Ética e Integridad en la Función Pública	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Comprender e interiorizar la importancia de la ética e integridad pública como un mecanismo ético y coherente de la gestión pública.	Desarrollar actividades de fortalecimiento de los principios y valores éticos, promoviendo una cultura preventiva anticorrupción en el Ministerio de Energía y Minas.	100	Curso	C1	3	1	3	7	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00
22	Oficina de Integridad Institucional	La corrupción es considerada el principal problema que afronta el país, siendo las entidades de la administración pública, las más expuestas a estas prácticas. En ese contexto, el Ministerio de Energía y Minas, cuenta con un Sistema de Gestión Anticorrupción debidamente certificado con la Norma ISO 37001:2016. La Norma Anticorrupción ISO 37001:2016 implica un modelo de prevención para prevenir actos de soborno en una entidad e implica trabajar con integridad y la transparencia, su impacto es positivo en la sociedad y ciudadanía. Cabe precisar que el Ministerio de Energía y Minas se encuentra certificada en dicha norma internacional desde el año 2018.	Gestión de Riesgos	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Identificar los principales componentes de la gestión de riesgos en el Sector Público, reconociendo los principales riesgos de corrupción que afectan al sector público, estimando su impacto y proponiendo estrategias de gestión y mitigación.	Implementar el componente de Gestión de Riesgos en el Ministerio de Energía y Minas, identificando los procesos más vulnerables a los delitos contra la administración pública, así como otras prácticas cuestionables contrarias a la ética y planear acciones para su mitigación.	100	Curso	C1	3	1	3	7	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

		5. Objetivo de la capacitación					16. Costo total de la capacitación													
N°	Órgano y/o Unidad Organizacional	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la acción de capacitación	4. Nivel de evaluación del aprendizaje propuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Capacitación de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?	6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de sentido	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
23	Oficina de Integridad Institucional	Es una actividad continua que podría generar impacto positivo, en la minimización de riesgos de controles a nivel de ICGA. El Sistema de Control Interno consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. El control gubernamental es interno y externo y su desarrollo constituye un proceso integral y permanente, la cual demanda una constante actualización de su normatividad y aplicación.	Sistema de Control Interno en la Administración Pública	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Conocer y gestionar de forma diligente las acciones y medidas de prevención de riesgos, irregularidades y actos de corrupción y/o manejo administrativo sin observancia del marco legal vigente. Reconocer los conceptos relacionados a las actividades del Sistema de Control Interno, a fin de comprender la labor vigilante que ejerce la Contraloría General de la República.	Minimizar los riesgos de control de detección y actos de corrupción. Elaborar informes, reportes y datos en materia del Sistema de Control Interno en el Ministerio de Energía y Minas y en el marco de la normativa emitida por la Contraloría General de la República.	100	Curso	C1	3	1	3	7	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00
24	Comité de género	Generar en el personal de las entidades públicas el análisis crítico de las necesidades e intereses diferenciados que tienen las mujeres y hombres, con el fin de contribuir a la mejora de la calidad de servicios que se brinda a la ciudadanía.	Agentes de Cambio para la Igualdad de Género	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Comprender la importancia del enfoque de género para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.	Aplicar el enfoque de género en la gestión pública, para contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.	50	Curso	C1	3	1	3	7	Matrías Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00
25	Oficina de Recursos Humanos	Incumplimiento del artículo del artículo 35 de la Ley 29783, Ley de la SST, establece que el empleador elabora un mapa de riesgos.	AUTOCAD 2025 ONLINE - BÁSICO	ALTO	Objetivo de desempeño	Adquirir el conocimiento teórico y práctico para dominar las técnicas de dibujo y gestión de planos técnicos en dos dimensiones, aplicando el sistema de medidas en el sistema de coordenadas.	Elaborar mapas de riesgo en cada origen y Unidad Organizacional de las sedes del MINEM.	1	Curso	C1	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Marzo - Junio	\$/ 1,000.00	0.00	\$/ 1,000.00
26	Oficina de Defensa Nacional	Desactualización de conocimientos sobre normativas, procedimientos y herramientas relacionadas con la GRD, debido a la falta de programas regulares de formación técnica, y además porque las normas tienen modificaciones.	Curso o Taller Gestión del Riesgo de Desastres (GRD)	ALTO	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Adquirir y afianzar conocimientos técnicos y prácticos sobre herramientas para la gestión de planes técnicos de capacidad técnica del equipo.	Aplicar las competencias adquiridas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.	12	Curso	C1	3	1	3	7	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Julio - Setiembre	0.00	0.00	0.00
27	Dirección de Gestión Minera	Falta de competencias especializadas en el análisis y control de vibraciones en voladuras subterráneas genera demoras significativas en la emisión de autorizaciones de explotación minera.	Especialización en Análisis y control de vibraciones en voladuras subterráneas	Alto	Objetivo de desempeño	- Dominio de técnicas de análisis de vibraciones - Desarrollo de competencias para analizar y validar las propuestas técnicas de operaciones de voladura propuestas.	1. Capacidad Técnica Mejorada 2. Desarrollo de criterios estandarizados de evaluación 3. Producción de informes claros 4. Mejorar la competitividad y reputación del sector.	20	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	II Trimestre	\$/ 20,000.00	0.00	\$/ 20,000.00



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

Nº	Órgano y/o Unidad Organizativa	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación del desempeño propuesto	5. Objetivo de la capacitación		6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función senior	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	16. Costo total de la capacitación		
						Objetivo de Capacitación de Aprendizaje	Objetivo de Capacitación de Desempeño											Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
28	Dirección de Gestión Ambiental de Electricidad	Se identificó como problema la desactualización sobre nuevas tecnologías tales como los Parques Eólicos, lo cual genera demora en la evaluación de estudios ambientales de parques eólicos eléctricos con un tipo de fuente de generación eléctrica con recursos energéticos renovables (RER) no convencionales, por lo que contar con bases técnicas optimizará el procedimiento de evaluación de los expedientes de estudios ambientales.	Curso de aspectos técnico-legales sobre fuentes de generación eléctrica con recursos energéticos renovables (RER) no convencionales	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener conocimientos técnicos sobre las distintas fuentes de generación eléctrica con recursos energéticos renovables no convencionales, lo cual comprende los parques eólicos.	En los informes de evaluación se evidenciarán como los profesionales aplican conocimientos técnicos en el marco del procedimiento de evaluación de proyectos de Parques Eólicos.	19	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	SI 20,000.00	0.00	SI 20,000.00
29	Dirección Normativa de Hidrocarburos	Como proyecto de mejora, es necesario contar con conocimientos actualizados sobre la regulación y la normativa que rige las Asociaciones Público Privadas (APP). La DNH participa en la elaboración y modificación de contratos y concesiones (Art. 63 del RUP de la MINCITYU) y a la fecha se encuentra en trámite la evaluación de acuerdos a contratos de concesión, en el ámbito de la normativa APP (Decreto Legislativo N° 1352).	Diplomado de Especialización en Asociaciones Público Privadas (APP)	Alto	Objetivo de desempeño	Complementar conocimientos relacionados a las Asociaciones Público Privadas (APP), en específico en el ámbito de la elaboración y modificación de contratos de concesión.	Incrementar conocimientos en la elaboración y modificación de contratos de concesión, en proyectos seguros bajo la modalidad de APP.	3	Diplomado	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Primer semestre del 2024	SI 13,474.00	0.00	SI 13,474.00
30	Dirección de Promoción Minera	No se cuenta con herramientas necesarias para abordar los retos sociales, económicos y ambientales asociados a la actividad minera, garantizando un desarrollo sostenible y equilibrado entre los intereses de las empresas, las comunidades y el medio ambiente.	GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD MINERA	Intermedio	Objetivo de desempeño	Comprender los principios de sostenibilidad minera. Identificar los impactos sociales, ambientales y económicos de las actividades mineras y conocer los marcos normativos nacionales e internacionales que promueven la minería sostenible.	1. Fortalecer la relación con las comunidades. 2. Optimizar la gestión ambiental y social. 3. Mejorar la competitividad y reputación del sector.	18	Curso	C1	2	3	3	8	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	SI 20,000.00	0.00	SI 20,000.00
31	Secretaría General	Deficiencia en la interpretación de los diferentes términos de los actos administrativos y procedimientos, para ser aplicados en la elaboración de informes para proyectos eólicos.	Curso Derecho Administrativo	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Comprender e interpretar las diferentes normas fundamentales y el impacto en el trabajo de la interpretación.	Aplicar los diferentes principios de interpretación constitucional existente del Derecho Administrativo en la elaboración de informes técnicos.	11	Curso	C1	3	2	3	8	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	SI 10,000.00	0.00	SI 10,000.00
32	Dirección de Exploración y Explotación de Hidrocarburos	Falta de fluidez en la elaboración de informes normativos.	CURSO EN GESTIÓN DE PROYECTOS ENFOCADOS A LA PRODUCCIÓN NORMATIVA	Intermedio	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Reforzar conocimientos en Derecho administrativo considerando que es parte del quehacer diario en la institución.	Aplicar los diferentes principios de interpretación constitucional existente del Derecho Administrativo en la elaboración de informes técnicos.	2	Curso	C1	2	2	3	7	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	SI 15,000.00	0.00	SI 15,000.00



MINEM



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

Órgano y/o Unidad Organizacional		1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	5. Objetivo de la capacitación		6. Cantidad total de beneficiarios de capacitación	7. Tipo de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función servidores	12. Valor Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total de la capacitación
N°																				
33	Viceministerio de Minas	Uniformar criterios en temas de derecho administrativo considerando actualizaciones de la LPAIG.	Curso Derecho administrativo (virtual)	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?	3	Curso	C1	3	2	3	8	Matrías Transversales	Virtual	Octubre - Diciembre	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
34	Dirección General de Electricidad DEPE	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos en la planificación del sistema eléctrico interconectado nacional	Despacho Económico utilizando PERSEO 2.0 (GAMS)	Alto	Objetivo de desempeño	Permitir una perspectiva integral de los aspectos despacho económico eléctrico de mediano y largo plazo	Optimizar la planificación del equipo de los sistemas de transmisión eléctrico del Perú	11	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00
35	Oficina de Planeamiento, Prog. Inversiones y C	Necesidad de fortalecer conocimientos de la metodología, Building Information Modeling - BIM para mejorar la gestión del diseño de proyectos de inversión.	Programa en Gestión Estratégica BIM	Alto	Objetivo de desempeño	Fortalecer los conocimientos de la metodología BIM para la gestión de diseño de proyectos de inversión, en los operadores de invierno pe.	Ampliar y fortalecer los conocimientos del BIM para una mejor gestión de diseño de proyectos de inversión, en los operadores de invierno pe.	6	Programa	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 39,000.00	0.00	S/ 39,000.00
36	Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad	Se identificó como problema la desactualización sobre nuevas tecnologías tales como los Paquetes editores, lo cual genera demora en la evaluación de estudios ambientales de parques eólicos que son tipo de fuente de generación eléctrica con recursos energéticos renovables no convencionales, por lo que contar con bases técnicas optimizarán el procedimiento de evaluación de los expedientes de estudios ambientales.	Curso de aspectos técnicos-legales sobre fuentes de generación eléctrica con recursos energéticos renovables (FER) no convencionales	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener conocimientos técnicos sobre las distintas fuentes de generación eléctrica con recursos energéticos renovables no convencionales, lo cual comprende los parques eólicos.	En los informes de evaluación se evidenciarán como los profesionales aplican conocimientos técnicos en el marco del procedimiento de evaluación de proyectos de Paquetes Eólicos.	19	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
37	Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera	Mejora el proceso que regula la administración pública a efectos de cumplir con celeridad nuestros objetivos.	Gestión Pública Estratégica y por Resultados. Estructuras Modulares para el Estado. La DCE solicita Gestión por Resultados (lo estoy incorporando)	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Se espera que adquieran conocimiento en gestión de proyectos, sostenibilidad y coordinación efectiva entre actores públicos, privados y comunitarios.	1. Mejora en la articulación y Coordinación 2. Gestión Estratégica y Resolución de Problemas 3. Capacidad Técnica Mejorada 4. Transparencia y Comunicación 5. Resultados Tangibles en Sostenibilidad 6. Desarrollo de habilidades administrativas	18	Curso	C1	3	2	3	8	Matrías Transversales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 35,000.00	0.00	S/ 35,000.00
38	Dirección de Sostenibilidad y Articulación Minera	Se observó demora en la lectura debido al elevado número de páginas que contienen los expedientes de los estudios ambientales que los evaluadores deben revisar.	Taller de lectura rápida	Alto	Objetivo de desempeño	Aprender técnicas que permitan leer más palabras por minuto, a fin de procesar información más rápido y reducir el tiempo de lectura de los evaluadores. Mejorar la retención de información y aumentar el enfoque y la concentración.	Realizar las actividades encargadas viniendo en consideración el enfoque por resultados (GXP)	24	Taller	C1	3	3	3	9	Matrías transversales	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

Nº	Órgano y/o Unidad Organizacional	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la acción de capacitación	4. Nivel de evaluación del aprendizaje	5. Objetivo de la capacitación		6. Cantidad total de beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicios	12. Valor Rangos de pertenencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	16. Costo total de la capacitación		
						Objetivo de Capacitación de Aprendizaje	Objetivo de Capacitación de Desempeño											Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
39	Secretaría General Órgano de Control Institucional	Proyecto de implementación de una herramienta que permita efectuar el seguimiento de los proyectos del Plan de Gobierno Digital Desconocimiento de los principales conceptos de la transformación digital en el país y como estos aportan a los servicios que brinda el Minedu	Curso Transformación Digital para el Sector Público	Intermedio	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Conocer herramientas que permitan efectuar el seguimiento a los proyectos a cargo de la Secretaría General Fortalecer el rol como parte del servicio civil a la ciudadanía. Uso de los instrumentos digitales y su plataforma de divulgación.	Elaborar una herramienta que permita efectuar el seguimiento a los proyectos del Plan de Gobierno Digital	4	Curso	C1	2	2	3	7	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Julio - Setiembre	0.00	0.00	0.00
40	Oficina de Gestión de Compromisos Sociales	Necesidad de seguimiento y control adecuado de los indicadores clave de los proyectos de inversión social.	Curso de Indicadores de Gestión para el Control y Medición de los Proyectos de Inversión Social	Alto	Objetivo de desempeño	Adquirir conocimientos clave sobre indicadores de desempeño (KPIs) para el monitoreo y evaluación de proyectos de inversión social sostenible.	Mejorar el control y seguimiento de los mecanismos para la gestión de proyectos de inversión social sostenibles.	5	Curso	C1	3	3		6	Políticas sectoriales	Virtual		S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
41	Dirección de Exploración y Explotación de Hidrocarburos	Falta de conocimiento sobre el proceso de elaboración de Planes y Políticas en el sector público en el marco del CEPLAN	CURSO SOBRE EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE PLANES Y POLÍTICAS EN EL SECTOR PÚBLICO EN EL MARCO DEL CEPLAN	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Fortalecer las capacidades técnicas de los participantes en el diseño y gestión de planes estratégicos y políticas públicas alineados con las directrices del CEPLAN	Promover una cultura de planeamiento estratégico en el área de Exploración y Explotación, garantizando una planificación eficiente y orientada a resultados.	2	Curso	C1	3	2	3	8	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	S/ 15,000.00
42	Dirección General de Electricidad	Mejora en la elaboración de los informes técnicos y atención de consultas	Actualización en Regulación de los Servicios Públicos	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Actualizar y mejorar los conocimientos acerca de la regulación de los servicios públicos	Elaborar los informes y consultas, así como proyectos normativos sobre estos temas dentro del plazo de atención establecido.	3	Curso	C1	3	2	3	8	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 22,000.00	0.00	S/ 22,000.00
43	Dirección General de Electricidad	Existencia de deficiencias en la gestión y el enfoque de los servidores en el proceso de actual focalizado en los objetivos	Gestión por Resultados	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Obtener una visión integral y focalizada de su actividad laboral diaria	Realizar las actividades encargadas teniendo en consideración el enfoque por resultados	13	Curso	C1	3	2	3	8	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
44	Dirección de Evaluación Ambiental de Hidrocarburos	Existencia de una brecha de conocimiento respecto a la normativa ambiental transaccional, aspecto que puede generar la toma de decisiones ineficaces, reducir la capacidad de resolución de problemas y crear flujos de trabajo ineficientes. En cuanto a la duración del diplomado, se solicita que estos puedan tener una duración mínima de 90 días hábiles	Diplomado en Regulación Ambiental	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener un conocimiento profundo y práctico de la legislación ambiental que permita contribuir con la sostenibilidad y el cumplimiento de las regulaciones, fortaleciendo las capacidades de los profesionales de la DGAH ante los desafíos ambientales.	Contar con un conocimiento exhaustivo en temas de derecho ambiental nacional e internacional, desarrollando capacidades y conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de la DGAH. Asimismo, lograr un enfoque de gestión ambiental, destrezas técnicas y legales.	10	Diplomado	C1	3	3	3	3	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Setiembre	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00
45	Dirección de Gestión Ambiental de Hidrocarburos	Respecto a la restauración de ecosistemas, aspecto importante, especialmente en la evaluación de instrumentos de gestión ambiental correctivos, cuyo objetivo es mejorar las condiciones originales de las áreas intervenidas por proyectos de hidrocarburos o similares a esta. En cuanto a la duración de una capacitación, se solicita que esta pueda tener una duración mínima de 90 a 120 horas y que se desarrolle de manera	Diplomado en Restauración de Ecosistemas	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener un conocimiento práctico de los atributos de los diferentes tipos de ecosistemas que podrán ser impactados por las actividades de hidrocarburos, de las interrelaciones entre los componentes bióticos y abióticos, así como de los principales procesos de restauración de ecosistemas; que permita fortalecer las capacidades de los profesionales de la DGAH en la evaluación de los instrumentos de gestión ambiental.	Elaborar informes técnicos con mejor criterio, con técnicas actuales y que asegure que las medidas ambientales aprobadas van a garantizar la restauración de los ecosistemas impactados por actividades de hidrocarburos.	24	Diplomado	C1	3	3	3	3	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00



MINEM



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

5. Objetivo de la capacitación																			16. Costo total de la capacitación			
N°	Órgano y/o Unidad Orgánica	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la acción de capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Capacitación de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?	6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la acción de capacitación	9. Valor Beneficio o de la acción de capacitación	10. Valor Objetivo de la acción de capacitación	11. Valor Función de la acción de capacitación	12. Valor de Rangos de la acción de capacitación	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total		
46	Dirección de Sostenibilidad y Atenuación Minera	No se cuenta con herramientas necesarias para abordar los retos sociales, económicos y ambientales asociados a la actividad minera, garantizando un desarrollo sostenible y equilibrado entre los intereses de las empresas, las comunidades y el medio ambiente.	GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD MINERA	Intermedio	Objetivo de desempeño	Comprender los principios de sostenibilidad minera, identificar los impactos sociales, ambientales y económicos de las actividades mineras y conocer los marcos normativos nacionales e internacionales que promueven la minería sostenible.	1. Fortalecer la relación con las comunidades. 2. Optimizar la gestión ambiental y social. 3. Mejorar la competitividad y reputación del sector.	18	Curso	C1	2	3	3	8	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00		
47	Consejo de Minería	Desconocimiento de las modificaciones en normas ambientales mineras que ocasiona dificultades en la elaboración de las resoluciones en los expedientes venidos en revisión y nulidad, lo que genera demora en su aprobación.	Curso: Regulación Ambiental para las actividades mineras	Alto	Objetivo de desempeño	Analizar con los nuevos conocimientos en la solución de causas venidas en revisión y nulidad, referidas a proyectos de explotación y concesión de beneficio.	Resolver aplicando los nuevos conocimientos en los expedientes venidos en revisión y nulidad en temas de proyectos de explotación y concesión de beneficio, con eficiencia y eficacia. Contar con nuevos conocimientos especializados para proponer modificaciones o nuevas normas del sector minero.	11	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 35,000.00	0.00	S/ 35,000.00		
48	Oficina General de Administración y Oficina de Planeamiento y Presupuesto	Limitada capacidad de gestión en ejecución presupuestal	Curso Gestión del Gasto Público y Elaboración de Términos de Referencia Eficientes	Alto	Objetivo de desempeño	Mejorar la eficiencia de la ejecución presupuestal	Gestionar el presupuesto asignado de manera correcta y oportuna	25	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00		
49	Órgano de Control Institucional	Desconocimiento de los principales conceptos de la transformación digital en el país y cómo estos aportan a los servicios que brinda el MINEM a la ciudadanía.	Curso Transformación Digital para el Sector Público	Alto	Reacción y aprendizaje (Solo conocimiento)	Conocer la política nacional de Transformación Digital.	Fortalecer el rol como parte del servicio civil a la ciudadanía. Uso de los instrumentos digitales y su plataforma de divulgación.	11	Curso	C1	3	3	1	3	7	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00	
50	Dirección Normativa de Hidrocarburos	Como proyecto de mejora, se requiere contar con el fortalecimiento de los conocimientos para la aplicación de análisis de calidad regulatoria (ACR) y el análisis de impacto regulatorio en el marco de lo previsto en el Decreto Supremo N° 067-2019-PCM y el Decreto Supremo N° 063-2024-PCM, con la finalidad de optimizar el proceso de la elaboración de proyectos de normas y procedimientos del subsector hidrocarburos. (Art. 82 y 83 del PDF del MINEM)	Diplomado de Especialización en Análisis de Impacto Regulatorio y de calidad regulatoria	Alto	Objetivo de desempeño	Complementar conocimientos para la aplicación del Reglamento para la aplicación del Análisis de Calidad Regulatoria establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1310 - Decreto Legislativo que aprueba medidas adicionales de simplificación.	Complementar conocimientos para la aplicación del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado mediante Decreto Supremo N° 063-2021-PCM.	3	Diplomado	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Segundo semestre del 2024	S/ 35,000.00	0.00	S/ 35,000.00		



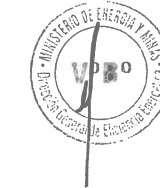
MINEM
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

N°	Órgano y/o Unidad Organizativa	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a la capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	5. Objetivo de la capacitación		6. Cantidad total de beneficiarios posibles de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicio	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	16. Costo total de la capacitación	
						Objetivo de Capacitación de Aprendizaje	Objetivo de Capacitación de Desempeño											Costo Directo	Costo Indirecto
51	Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera	No se cuenta con una gestión efectiva de datos e información relevante para la toma de decisiones, la generación de conocimiento y la mejora de procesos en diferentes contextos.	ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN	Alto	Objetivo de desempeño	Potenciar el uso de herramientas tecnológicas: Introducción de software y plataformas para el manejo de datos, análisis estadístico y visualización de información. Capacitar en el uso de tecnologías para sistematizar información de manera eficiente y Desarrollar habilidades en sistematización.	1. Llegar a una organización y acceder a la información. 2. Toma de decisiones basada en datos. 3. Producción de informes claros y estratégicos. 4. Documentación y regularidad de datos. 5. Eficacia en la gestión de	18	Curso	C1	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Corriente - Diciembre	SI 25,000.00	0.00
52	Dirección General de Asuntos Ambientales de Electricidad	Se identifica como problema la demora en el cumplimiento de los plazos establecidos no sólo por la carga de expedientes, sino también por la distribución de la información según la especialidad de los profesionales. Esta problemática puede ser abordada si los evaluadores son capacitados en temas integrales y transversales que comprenden todos los capítulos de los Estudios Ambientales. De esta manera, los profesionales podrán expandir su conocimiento y evaluar no sólo en el marco de su especialidad.	Curso de diseño de Líneas Transmisión Eléctricas Centrales y Centrales solares	Alto	Objetivo de desempeño	Expandir el conocimiento de los evaluadores en temas que comprenden todos los capítulos de los Estudios Ambientales y evaluar no sólo en el marco de su especialidad.	Optimizar el procedimiento de evaluación y que los servidores trabajen en temas integrales y/o transversales a un expediente ambiental	16	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	SI 25,000.00	0.00
53	Dirección de Gestión Minera	Falta de sustentación técnica en la elaboración de los informes de verificación de las solicitudes de devolución del GCV	Diplomado en Gestión de costos y presupuestos en minería	Alto	Objetivo de desempeño	Comprender a detalle la estructura de costos que aplican las empresas mineras durante la ejecución de sus proyectos, que serán sustento para las solicitudes de devolución del GCV que presenten las empresas.	Que los informes de las solicitudes de devolución del GCV muestren mejor análisis de las verificaciones realizadas	10	Diplomado	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Setiembre	SI 40,000.00	0.00
54	Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera	Comunicación y liderazgo en los espacios de trabajo con el fin de maximizar el desempeño colectivo y lograr los objetivos organizacionales de manera más efectiva.	- Capacitación en liderazgo Adaptativo y Coaching	Alto	Objetivo de desempeño	Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo, promoviendo la confianza, el respeto mutuo y la comunicación abierta entre los integrantes. Aprender a manejar diferencias y conflictos de manera constructiva. Identificar y potenciar estilos de liderazgo que motiven y guíen al equipo hacia el logro de metas comunes. Fortalecer el intercambio de ideas y retroalimentación dentro del equipo. Usar técnicas de comunicación asertiva para mejorar las relaciones laborales y evitar malentendidos.	1. Desarrollar la capacidad de los equipos para enfrentar y adaptarse a los cambios organizacionales y los desafíos internos. 2. Promover la eficiencia tanto en los líderes como en los equipos para superar obstáculos y mantener el enfoque en los objetivos. 3. Mejorar la organización y cumplimiento de objetivos	18	Curso	C1	3	3	2	7	Habilidades Blandas	Virtual	Julio - Setiembre	0.00	0.00



"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

5. Objetivo de la capacitación																			16. Costo total de la capacitación									
N°	Órgano y/o Unidad Organizativa	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?)		Objetivo de Capacitación de Desempeño (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para lo que evidencia una mejora?)		6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servidores	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total						
60	Dirección de Evaluación Ambiental de Electricidad	Se ha evidenciado la falta de conocimiento sobre el uso de herramientas y/o aplicaciones de la Inteligencia Artificial que pueden ser utilizadas por los servidores en el marco de sus funciones.	Curso taller "Aplicación de la Inteligencia Artificial y Machine Learning en la Gestión Pública"	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Conocer sobre las herramientas y aplicaciones que brinda la Inteligencia Artificial y pueden ser aplicadas para simplificar acciones cotidianas de los servidores.	Mejorar la eficiencia, productividad y calidad del trabajo ya que permitirá automatizar acciones cotidianas tales como la entrada de datos, procesamiento de documentos o clasificación de correos electrónicos.		24	Curso	C1	3	2	3	8		Materias Transversales	Virtual	Julio - Septiembre	0.00	0.00	0.00						
61	Dirección Normativa de Electricidad	Contar con mayores conocimientos acerca de la Inteligencia Artificial	Curso taller "Aplicación de la Inteligencia Artificial y Machine Learning en la Gestión Pública"	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Actualizar y mejorar los conocimientos acerca de la Inteligencia Artificial	Mejora en la elaboración de los informes y consultas, así como proyectos normativos		20	Curso	C1	3	2	3	8		Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00						
62	Dirección de Estudios y Promoción Eléctrica	Contar con mayores conocimientos acerca de la Inteligencia Artificial	Curso taller "Aplicación de la Inteligencia Artificial y Machine Learning en la Gestión Pública"	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Actualizar y mejorar los conocimientos acerca de la Inteligencia Artificial	Mejora en la elaboración de los informes y consultas, así como proyectos normativos		20	Curso	C1	3	2	3	8		Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00						
63	Viceministerio de Hidrocarburos	Falta de actualización de normativa de contrataciones del estado	Curso de contrataciones del Estado para no especialistas. Incluyendo Alcances de la nueva Ley N° 32085 y la elaboración de requerimientos.	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Normativa de contrataciones del estado	Actualización de conocimiento de la nueva ley de contrataciones		2	Curso	C1	3	2	3	8		Materias Transversales	Virtual	Julio - Septiembre	0.00	0.00	0.00						
64	Viceministerio de Electricidad	Falta de actualización en la normativa de contrataciones del Estado	Curso de contrataciones del Estado para no especialistas. Incluyendo Alcances de la nueva Ley N° 32085 y la elaboración de requerimientos.	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Actualizar conocimientos en la normativa de contrataciones del Estado	Aplicación de las nuevas disposiciones introducidas con la Nueva Ley General de Contrataciones Públicas del Estado N° 32085		2	Curso	C1	3	2	3	8		Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00						
65	Órgano de Control Institucional	Demora en la elaboración y emisión de Informes de Control debido a los continuos cambios en la normativa de contrataciones que dificulta su aplicación en los procesos sujetos a control por parte del OCI	Curso de contrataciones del Estado para no especialistas. Incluyendo Alcances de la nueva Ley N° 32085 y la elaboración de requerimientos.	Intermedio	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Conocer las nuevas disposiciones en contrataciones para su aplicación en el marco de control posterior a los procesos de contrataciones públicas.	Tener mayores alcances en contrataciones públicas para optimizar el tiempo de evaluación de los procesos de selección materia de control posterior.		7	Curso	C1	2	2	3	7		Materias Transversales	Virtual	Julio - Septiembre	0.00	0.00	0.00						
66	Dirección de Evaluación Ambiental de Electricidad	Se observó demora en la lectura debido al elevado número de páginas que contienen los expedientes de los estudios ambientales que los evaluadores deben revisar.	Taller de lectura rápida	Alto	Objetivo de desempeño	Mejorar la retención de información y aumentar el tiempo de lectura de los expedientes.	Mejorar la eficiencia, productividad y calidad del trabajo ya que permitirá automatizar acciones cotidianas tales como la entrada de datos, procesamiento de documentos o clasificación de correos electrónicos.		24	Taller	C1	3	3	3	9		Materias transversales	Virtual	Julio - Septiembre	0.00	0.00	0.00						



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

5. Objetivo de la capacitación										16. Costo total de la capacitación												
Nº	Órgano y/o Unidad Orgánica	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación del desempeño propuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje		Objetivo de Capacitación de Desempeño		6. Cantidad total de beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicio	12. Valor de Rangos de Permanencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
						¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?															
67	Oficina de Tecnologías de la Información	Actualización de conocimientos del lenguaje de programación, para atender oportunamente los nuevos requerimientos de mejoras en los diferentes sistemas de información desarrollados bajo CH.NET	1 Visual Studio 2022 NET Core Fundamentals	Alto	Objetivo de desempeño	Aplicar las nuevas funcionalidades de la programación en Visual Studio .Net en los sistemas de información de las diferentes unidades orgánicas del Ministerio.	Desarrollar código de programación adecuado dentro de los plazos previstos en el mantenimiento y/o desarrollo de los Sistemas de Información del Ministerio.	2	Curso	C1	3	3	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Marzo - Junio	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
68	Oficina de Tecnologías de la Información	Falta de habilidades en la redacción de informes técnicos que generen como consecuencia gran número de conexiones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Redacción profesional de documentos administrativos para el sector público y privado	Alto	Objetivo de desempeño	Potenciar las competencias en la redacción de documentos generados en el Ministerio.	Redactar documentos efectivos y precisos, esenciales para la atención adecuada de los expedientes asignados.	11	Curso	C1	3	3	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Marzo - Junio	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
69	Oficina de Administración Documental y Archivo Central	La vista y la atención de clientes y/o usuarios que no hablan español.	Curso de Inglés Básico	Intermedio	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Desarrollar competencias lingüísticas, técnicas y de comunicación necesarias para interactuar con seguridad y eficacia en contextos profesionales mejorando su desempeño individual y colaborando con el éxito organizacional.	Demstrar una mejora significativa en su capacidad para comunicarse en inglés, lo que facilitará la resolución eficiente de consultas y optimizará la calidad del servicio, contribuyendo directamente a resolver el problema o situación previamente identificado.	10	Curso	C1	2	2	3	3	3	7	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 15,000.00	0.00	S/ 15,000.00
70	Oficina De Planeamiento, Proq. Inversiones y CI	Necesidad de mejorar y/o actualizar los conocimientos del subsector hidrocarburos para el desarrollo de las actividades (funciones) de inversión y planeamiento.	Especialización en Petróleo y Gas para No Petroleros	Alto	Objetivo de desempeño	Fortalecer los conocimientos de la normalidad, proceso extractivo, transporte, comercialización del petróleo y gas asociado al Sub Sector Hidrocarburos, para contribuir en la gestión de las inversiones y planeamiento.	Ampliar los conocimientos del período y gases para contribuir en la gestión de las inversiones y planeamiento.	6	Curso	C1	3	3	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00
71	Oficina De Desarrollo Inst. y Coord. Regional	En el marco del PEI y su AEL 06.01 Gestión institucional moderna, eficiente y eficaz. Bajo conocimiento de la nueva Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.	Curso en Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030	Alto	Objetivo de desempeño	Adquirir conocimientos de la nueva Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 y su nuevo modelo de gestión.	Comprender los principales conceptos, buenas prácticas, hitos normativos, enfoques y herramientas que define la nueva PNMGCP al 2030.	9	Curso	C1	3	3	3	3	3	9	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00
72	Dirección General de Promoción y Sostenibilidad Minera	No se cuenta con herramientas necesarias para abordar los retos sociales, económicos y ambientales asociados a la actividad minera, garantizando un desarrollo sostenible y equilibrado entre los intereses de las empresas, las comunidades y el medio ambiente.	GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD MINERA	Intermedio	Objetivo de desempeño	Comprender los principios de sostenibilidad minera. Identificar los impactos sociales, ambientales y económicos de las actividades mineras, y. Conocer los marcos normativos nacionales e internacionales que promueven la minería sostenible.	1. Fortalecer la relación con las comunidades. 2. Optimizar la gestión ambiental y social. 3. Mejorar la competitividad y reputación del sector	18	Curso	C1	2	3	3	3	3	8	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00
73	Dirección General de Asuntos Ambientales de Hidrocarburos	Existencia de una brecha de conocimiento respecto a la normativa ambiental transaccional, aspecto que puede generar la toma de decisiones malicaces, reducir la capacidad de resolución de problemas y crear flujos de trabajo ineficientes. En cuanto a la duración del diplomado, se solicita que estos puedan tener una duración de 90 a 120 horas.	Diplomado en Regulación Ambiental	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener un conocimiento profundo y práctico de la legislación ambiental que permita contribuir con la sustentabilidad y cumplimiento de las regulaciones, fortaleciendo las capacidades de los profesionales de la DGAAM ante los desafíos ambientales.	Contar con un conocimiento exhaustivo en temas de derecho ambiental nacional e internacional, desarrollando capacidades y conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de la DGAAM. Asimismo, lograr un enfoque de gestión ambiental, destrezas técnicas y legales.	10	Diplomado	C1	3	3	3	2	8	Políticas sectoriales	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

5. Objetivo de la capacitación										16. Costo total de la capacitación										
Nº	Órgano y/o Unidad Orgánica	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	Objetivo de Capacitación de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?	6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servidores	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total
74	Dirección de Gestión Ambiental de Hidrocarburos	Existencia de una brecha de conocimiento respecto a la normativa ambiental transaccional, aspecto que puede generar la toma de decisiones inadecuadas; reducir la capacidad de resolución de problemas y crear flujos de trabajo ineficientes. En cuanto a la duración de una capacitación, se solicita que estos puedan tener una duración de 6 a 3 meses (Diplomado).	Diplomado en Regulación	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener una visión integral, técnica y práctica del Derecho Administrativo, con enfoque en los marcos regulatorios aplicables a sectores altamente regulados y a las principales actividades económicas del país (servicios públicos, la intervención en actividades con alto impacto ambiental, entre otros). Con enfoque multidisciplinario a fin de que los participantes puedan adquirir las herramientas necesarias para comprender y gestionar los diversos aspectos de la regulación.	¿Escalar una competencia prioritaria del marco regulatorio y del Derecho Administrativo, con un enfoque en la regulación de sectores clave en el ámbito público y privado, y en el papel aplicable a sectores altamente regulados de los organismos reguladores en la supervisión de actividades económicas y la gestión de servicios públicos. Aplicar de manera efectiva los principios de competencia, subsidiariedad y regulación económica, analizando su impacto en la toma de decisiones estratégicas en la Administración Pública, la defensa judicial del Estado, los contratos	4	Diplomado	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	SI 40,000.00	0.00	SI 40,000.00
75	Dirección de Evaluación Ambiental de Hidrocarburos	Existencia de una brecha de conocimiento respecto a la restauración de ecosistemas, aspecto importante, especialmente en la evaluación de instrumentos de gestión ambiental conexivos, cuyo objetivo es lograr la recuperación del ambiente a las condiciones originales de las áreas intervenidas por proyectos de hidrocarburos o similares a esta. En cuanto a la duración de una capacitación, se solicita que esta pueda tener una duración mínima de 30 a 120 horas y que se desarrolle de manera presencial.	Diplomado en Restauración de Ecosistemas impactados por actividades de hidrocarburos	Alto	Objetivo de desempeño	Obtener un conocimiento práctico de los atributos de los diferentes tipos de ecosistemas que podrían ser impactados por las actividades de hidrocarburos, de las interrelaciones entre los componentes bióticos y abióticos, así como de los principales procesos de restauración de ecosistemas, que permita fortalecer las capacidades de los profesionales de la DGAHA en la evaluación de los instrumentos de gestión ambiental.	Elaborar informes técnicos con mejor criterio, con técnicas actuales y que asegure que las medidas ambientales aprobadas van a garantizar la restauración de los ecosistemas impactados por actividades de hidrocarburos.	24	Diplomado	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	SI 40,000.00	0.00	SI 40,000.00
76	Dirección de Evaluación Ambiental de Electricidad	Se identifica como problema la demora en el cumplimiento de los plazos establecidos no solo por la carga de expedientes, sino también por la distribución de la información según la especialidad de los profesionales. Esta problemática puede ser abordada si los evaluadores son capacitados en temas integrales y/o transversales que comprenden todos los capítulos de los Estudios Ambientales. De esta manera, los profesionales podrán expandir su conocimiento y evaluar no solo en el marco de su especialidad.	Curso de diseño de Líneas, Transmisión Eléctrica, Centrales Eólicas y Centrales solares	Alto	Objetivo de desempeño	Expandir el conocimiento de los evaluadores en temas que comprenden todos los capítulos de los Estudios Ambientales y evaluar no solo en el marco de su especialidad.	Optimizar el procedimiento de evaluación ya que los servidores logran dominar temas integrales y/o transversales a un expediente ambiental.	16	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00
77	Dirección General de Electricidad	Existencia de demoras e insumo de tiempo en la realización de las actividades al no existir sistematización de muchos de ellos	Curso taller "Aplicación de la Inteligencia Artificial y Machine Learning en la Gestión Pública"	Alto	Objetivo de desempeño	Adquirir skills y/o habilidades de IA que posibiliten una mejor gestión	Adquirir velocidad en la gestión	13	Curso	C1	3	3	3	9	Matrices Transversales	Virtual	Julio - Septiembre	0.00	0.00	0.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

5. Objetivo de la capacitación										16. Costo total de la capacitación											
Nº	Órgano y/o Unidad Orgánica	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a la capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de Capacitación de		6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicios	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total	
						Objetivo de Capacitación de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación-2	Objetivo de Capacitación de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora														
78	Dirección de Exploración y Explotación de Hidrocarburos	Procesamiento poco eficiente de información estadística, no se presenta una base de datos histórica.	CURSO SOBRE TECNOLOGIA APLICADA A BASES DE DATOS	Alto	Objetivo de desempeño	Comprender los fundamentos de las bases de datos. Estudiar conceptos clave como modelos relacionales, no relacionales, normalización, y lenguajes de consulta como Power BI y SQL.	Manejo de tecnologías modernas: Explorar sistemas de gestión de bases de datos (DBMS).	1	Curso	C1	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Julio - Septiembre	S/ 20,000.00	0.00	S/ 20,000.00	
79	Oficina de Gestión de Diálogo y Participación Ciudadana	Necesidad de evitar o anticipar factores o acciones que transformen un conflicto en violencia social.	Programa en Prevención de Conflictos y Gestión Social Sostenible	Alto	Objetivo de desempeño	Adquirir conocimientos en Prevención de Conflictos y Gestión Social Sostenible, para evitar o anticipar factores o acciones que transformen un conflicto en violencia social.	Mejorar las habilidades individuales en Gestión Social Sostenible, teniendo como eje principal la prevención de conflictos.	10	Programa	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual		S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00	
80	Oficina de Gestión de Compromisos Sociales	Necesidad de capacidades para analizar datos complejos, lo que afecta la toma de decisiones basadas en evidencia.	Curso Introducción al Big Data. Herramientas y análisis para la toma de decisiones estratégicas.	Alto	Objetivo de desempeño	Comprender herramientas de análisis de datos, técnicas de Big Data y visualización de información para la toma de decisiones fundamentadas.	Mejorar la toma de decisiones basadas en datos y optimizar los procesos de monitoreo y evaluación.	2	Curso	C1	3	3	3	6	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual		S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00	
81	Dirección de Gestión Minera	Falta de competencias especializadas en el diseño de instalaciones para litado de relaves y depósito de relaves filtrados.	Especialización en Diseño de instalaciones para litado de relaves y depósito de relaves filtrados	Alto	Objetivo de desempeño	- Dominio de las tecnologías disponibles de litado y sus aplicaciones en plantas de beneficio. - Desarrollo de competencias para el análisis y validación de propuestas técnicas de instalaciones de litado, considerando eficiencia, capacidad operativa y recuperación de agua.	1. Capacidad Técnica Mejorada 2. Desarrollo de criterios estandarizados de evaluación 3. Producción de informes claros 4. Mejorar la competitividad y reputación del sector.	20	Curso	C1	3	3	3	9	Políticas sectoriales	Virtual	III Trimestre	S/ 40,000.00	0.00	S/ 40,000.00	
82	Dirección de Gestión Minera	Mejorar la gestión de los casos en evaluación.	Curso de Procedimiento Administrativo Sancionador	Alto	Reacción y aprendizaje (conocimientos y habilidades)	Conozca el manejo del procedimiento administrativo sancionador para llevar adecuadamente los procedimientos en cursos.	Adquieran mayores conocimientos legales de las normas que guían estos procedimientos.	20	Curso	C1	3	3	2	3	8	Materias Transversales	Virtual	Marzo - Junio	S/ 25,000.00	0.00	S/ 25,000.00
83	Oficina de Abastecimiento y Servicios	Existencia de errores en la elaboración de EETT o TDR de los requerimientos.	Taller: Elaboración de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia	Alto	Objetivo de desempeño	Adquirir conocimientos técnicos y legales para la elaboración correcta de las Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia para la contratación de servicios.	Elaborar correctamente las Especificaciones Técnicas para la adquisición de Bienes y Términos de Referencia para la contratación de servicios.	45	Taller	C1	3	3	3	9	Sistemas Administrativos del Estado Peruano	Virtual	Marzo - Junio	0.00	0.00	0.00	
84	Oficina Financiera	Demora en la presentación de datos estadísticos correspondiente a la presentación de información consolidada de las solicitudes y rendiciones de valores a través de Excel, existencia de errores en las redacciones de memorandos e informes	CURSO DE OFFICE INTERMEDIO	Intermedio	Objetivo de desempeño	Generar bases de datos y reportes estadísticos correspondientes a la información de solicitudes, rendiciones de valores, encargos, ordenes de compra, servicios y otros a través de Excel, así mismo, mejorar en las redacciones de memorandos e informes para la oportuna presentación de la información requerida.	Presentación de información detallada y consolidada a través de bases de datos, reportes y otros a través del Excel, así mismo, reducir el tiempo en la presentación de informes solicitados por la jefatura	20	Curso	C1	2	3	3	8	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Marzo - Junio	S/ 12,000.00	0.00	S/ 12,000.00	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025

		5. Objetivo de la capacitación					16. Costo total de la capacitación														
N°	Órgano y/o Unidad Organizacional	1. Problema que afecta el cumplimiento de metas del área y/o proyecto de mejora para el 2025-2026, que estén asociados a capacitación	2. Propuesta de nombre de la acción de capacitación	3. Beneficio de la capacitación	4. Nivel de evaluación propuesto	Objetivo de Capacitación de		6. Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación	7. Tipo de acción de capacitación	8. Prioridad de la capacitación	9. Valor Beneficio o de la capacitación	10. Valor Objetivo de la capacitación	11. Valor Función de servicio	12. Valor de Rangos de Pertinencia	13. Eje temático	14. Modalidad	15. Oportunidad	Costo Directo	Costo Indirecto	Costo total	
						Objetivo de Aprendizaje	Objetivo de Desempeño														
						¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre, luego de recibida la capacitación, en el desempeño del puesto, para que evidencie una mejora?														
85	Procuraduría	Múltiples procesos arbitrales cuyas controversias derivan de la resolución de un contrato por deficiencia del expediente técnico de obra, pedidos de ampliación de plazo y reconocimiento de mayores gastos, elaboración de las liquidaciones y otros, en los cuales resulta indispensable para los profesionales de esta Procuraduría Pública conocer a detalle la normativa y gestión de los contratos de obra y de supervisión.	Regulación, Gestión y Supervisión de Contratos de Obra	Alto	Objetivo de desempeño	Conocimiento de la normativa que regula los contratos de obra, así también, la gestión y supervisión de los mismos.	Los conocimientos adquiridos permitirán al equipo contar con mayores herramientas que elevarán el nivel de defensa de los intereses de la Entidad en los procesos arbitrales derivados de la ejecución de contratos de obra.	11	Curso						Sistemas Administrativos del Estado Peruano			0.00	0.00	S/ 25,000.00	
86	Viceministerio de Minas	Uniformizar criterios en reglas de redacción para mejorar la elaboración de documentos	Curso de redacción ejecutiva (Virtual)	Alto	Objetivo de desempeño	Reforzar técnicas en redacción para mejorar la elaboración de documentos formales, oficios, entre otros.	Brindar asistencia técnica para la elaboración de documentos.	2	Curso	C1	3	3	3	3	9	Materias Transversales	Virtual	Octubre - Diciembre	0.00	0.00	0.00
87	Viceministerio de Hidrocarburos	Actualización de conocimientos en climática	Curso de Climática	Alto	Objetivo de desempeño	Manejo de las últimas versiones de Oficio	Adecuado manejo de los diferentes programas de oficio	2	Curso	C1	3	3	3	3	9	Programas o Aplicativos Informáticos	Virtual	Marzo - Junio	S/ 10,000.00	0.00	10,000.00
88	Viceministerio de Electricidad	Desconocimiento de las normas de cooperación internacional	Curso de especialización en normas de cooperación internacional	Alto	Objetivo de desempeño	Adquirir conocimientos sobre la normativa de cooperación internacional	Aplicar los conocimientos en la evaluación de propuestas de cooperación internacional que se remiten al MINEM	3	Curso	C1	3	3	3	3	9	Materias Transversales	Virtual	Julio - Setiembre	S/ 25,000.00	0.00	25,000.00