



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Lima, 15 de febrero de 2013

OFICIO N° 285 - 2013-MINAM-SG

Señor
Juan Carlos Cortés Carcelén
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Pasaje Francisco de Zela N° 150, Piso 10
Jesús María.-

ASUNTO : Plan de Desarrollo de las Personas Anual 2013

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez remitir a su Despacho copia certificada del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del Ministerio del Ambiente, correspondiente al ejercicio presupuestal 2013, de acuerdo a la normatividad emitida por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR.

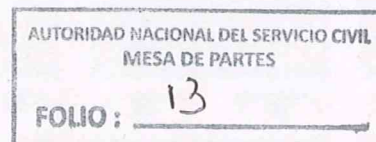
Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Ruperto Taboada Delgado
Secretario General



0003921 - 2013 / PK



ACTA DE COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL
MINISTERIO DEL AMBIENTE

ACTA N° 001-2013-CE/MINAM

Siendo las 10:00 del día 14 de febrero de 2013, en las instalaciones del Ministerio del Ambiente sito en la Av. Javier Prado Oeste N° 1440, San Isidro, se reunieron los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Personas de las Personas del Ministerio del Ambiente, constituido por Resolución Ministerial N° 207-2011-MINAM, integrado por las siguientes personas:

- Sr. Ruperto Andrés Taboada Delgado, Secretario General, quien lo preside.
- Sra. Raquel Paola Ángulo Barrera, Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Srta. Vilma Escobar Honorio, Especialista Responsable (e) del Sistema de Recursos Humanos.
- Sra. Veronika Magaly Mendoza Díaz, Representante del personal.

Con el Quórum reglamentario se dio inicio a la sesión.

I. **AGENDA:**

Revisar y aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Ambiente.

II. **INFORME:**


Se dio inicio a la sesión con las palabras del señor Ruperto Andrés Taboada Delgado, Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Ministerio del Ambiente, quien manifestó que el Plan en referencia contribuirá a reforzar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y de rendimiento colectivo, lo que contribuirá al logro de las metas y objetivos institucionales.


Seguidamente se procedió a revisar el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del MINAM, correspondiente al año 2013, que ha sido elaborado por el Sistema de Recursos Humanos en base a las necesidades de capacitación remitida por los Órganos del MINAM, luego del debate correspondiente y la implementación de los aportes efectuados por los integrantes de la citada Comisión, se procedió a la aprobación del mencionado Plan.

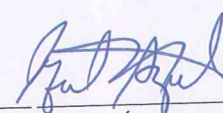
III. **ACUERDO:**


1. Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del MINAM, correspondiente al año 2013, documento que deberá ser presentado a la Alta Dirección para su posterior remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.


Siendo las 12:50 horas se levantó la sesión, procediendo a suscribir la presente acta en señal de conformidad.

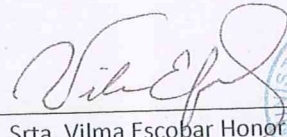

Sr. Ruperto Andrés Taboada Delgado
Secretario General





Sra. Raquel Paola Ángulo Barrera
Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

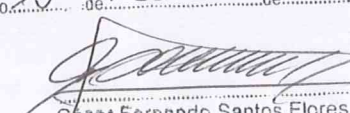



Sra. Veronika Mendoza Díaz
Representante Titular de personal
del MINAM


Srta. Vilma Escobar Honorio
Especialista Responsable (e) de Recursos Humanos



MINISTERIO DEL AMBIENTE
CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 057.....
San Isidro, 15 de FEBRERO de 2013


César Fernando Santos Flores
Fedatario



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

MINISTERIO DEL AMBIENTE

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL MINISTERIO DEL AMBIENTE PERIODO 2013

MINISTERIO DEL AMBIENTE

CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N°.....059.....

San Isidro.....15.....de.....FEBRERO.....de.....2013


César Fernando Santos Flores
Fedatario



PERÚ

Ministerio del Ambiente

MINISTERIO DEL AMBIENTE
 CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 259
 San Isidro... 15 de FEBRERO de 2013

César Fernando Santos Flores
 César Fernando Santos Flores
 Fedatario

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL MINAM
PERIODO 2013

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) para el periodo 2013 es un instrumento fundamental que le permitirá al Ministerio del Ambiente – MINAM, desarrollar capacidades a sus empleados, de forma que se facilite el desempeño eficiente en sus respectivos puestos de trabajo.

Entendemos que la gestión por competencias es el mejor proceso para lograr que las personas consigan el éxito en su trabajo y que mejoren como profesionales, permitiendo el desarrollo de las cualidades y capacidades de la persona con el fin de obtener un desempeño excelente en su puesto de trabajo.

Este Plan de Desarrollo de las Personas pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con el fin de disminuir los desfases en la evaluación de las mismas.

El Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Ambiente ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado.

El Plan de Desarrollo de las Personas que se presenta a continuación, forma parte de una visión integral del análisis de la medición de brechas competitivas a nivel institucional; y a la demanda de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica orientadas al cumplimiento de las metas.

1. ASPECTOS GENERALES

El Plan de Desarrollo de las Personas tiene como objetivo identificar y planificar la capacitación que debe recibir el personal del MINAM, para el óptimo cumplimiento de las funciones y las metas institucionales, enmarcado dentro de la disponibilidad presupuestal para el año 2013, de conformidad con lo establecido en el Plan Operativo Institucional – POI.

El monto de inversión del presente Plan de Desarrollo de las Personas será financiado con recursos ordinarios previstos en el presupuesto para el año 2013 por cada órgano del Ministerio del Ambiente.

1.1 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

1.1.1 Objetivos Generales

- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en sistemas de gestión ambiental nacional.
- Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales y de inversión.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.
- Fortalecer, reforzar y/o actualizar los conocimientos, comunicación y el desarrollo del personal.
- Optimizar la asignación de recursos y el desarrollo de los procesos internos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.



PERÚ

Ministerio del Ambiente

MINISTERIO DEL AMBIENTE

CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059 San Isidro, 15 de FEBRERO de 2013

César Fernando Santos Flores Fedatario

1.1.2 Objetivos Específicos

Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos del Ministerio, su organización, funcionamiento, normas y políticas.

- Prevenición de la obsolescencia: Dirigida a mantener actualizados los conocimientos y desarrollo de las habilidades de los servidores del MINAM, en el ámbito de cada especialidad, con especial atención en los cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a estas nuevas oportunidades, para el desempeño de puestos específicos.
Incremento de la Productividad: Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo en el desempeño de sus labores habituales.
Mejoría de la calidad de los servicios que se presta en el MINAM: Una clara información sobre los deberes y responsabilidades; así como los conocimientos y habilidades necesarias que son propulsores de la calidad para el desempeño en el puesto de trabajo.
Ofrecimiento de prestaciones indirectas: Las oportunidades educacionales son altamente valoradas por los servidores y son consideradas como parte de la remuneración o retribución.
Desarrollo integral: Los programas de capacitación dan a los participantes nuevos conocimientos y habilidades, desarrollo de competencias y destrezas personales cimentados en principios éticos y morales, los cuales, además, están sustentados en la transparencia, honorabilidad y responsabilidad social que constituyen pilares del MINAM.
Continuar desarrollando la capacitación de aquellos servidores que iniciaron un proceso de capacitación en el año 2012, a fin de completar su formación, con el fin de fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde en el accionar del MINAM orientado al servicio del ciudadano.
Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

2. EVALUACIÓN

2.1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICO

- El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es la herramienta más importante para cualquier institución que desee y requiera mejorar, tanto el desempeño laboral de sus trabajadores como la relación laboral y familiar de éstos.
En el 2011, se implementó el Plan Anual de Capacitación MINAM 2012, con una metodología participativa de todos los directores y colaboradores responsables, buscando que la ejecución del mismo, garantice que los servidores adquieran conocimientos y habilidades específicas para el cumplimiento de los objetivos programadas en el Plan Operativo Institucional - POI.
Uno de los resultados alcanzados en todo el proceso de estructuración del Plan Anual de Capacitación MINAM 2012, es el diseño de una herramienta clave en la planificación: "El Cuadro de Información de Necesidades de Capacitación", en el que se detallan las necesidades,





formación o entrenamiento, costos y número de colaboradores dispuestos a involucrarse y un presupuesto detallado para la ejecución del mismo.

- La primera actuación a llevar a cabo en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del MINAM consiste en que el evaluador del empleado (el jefe), se reúna con el mismo para analizar los resultados de la evaluación de desempeño, haya o no habido un desfase positivo o negativo, con el objetivo de reflexionar sobre los niveles alcanzados y los requeridos para el puesto de trabajo en cuestión, marcando como idea positiva que el desfase que pudiera existir permite dar una oportunidad para mejorar y formarse en la competencia genérica que se requieren.
- Al presente Plan de Desarrollo de las Personas, se le está incorporando las pruebas de conocimientos sobre el sistema administrativo de inversión pública.
- Formato de identificación de **necesidades de capacitación**, agrupados en cargos funcionales, tipología de curso, número de servidores comprometidos y costos.
- Se aplicará el modelo de gestión por competencias, que va a cambiar, en parte, el esquema tradicional seguido hasta ahora en el MINAM para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del MINAM.
- Si hasta ahora la propuesta de capacitación se realizaba siguiendo una estrategia que partía de los propios trabajadores, ahora el MINAM dispondrá de herramientas para analizar las actividades formativas necesarias para alcanzar la competencia plena en el desarrollo profesional de su personal.
- Este nuevo enfoque no supondrá el cambio del anterior, sino que coexistirán ambos, y se complementarán a la hora de conformar los Planes de Formación.

2.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN

Tras la recepción por parte del empleado de la formación en competencias donde tuviera déficit, el jefe realizará un seguimiento del que informará al Sistema de Recursos Humanos, al aplicar la siguiente modalidad de evaluación:

- Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

3. CAPACITACIÓN

- Para el MINAM, el recurso humano constituye uno de los factores más importantes para el desarrollo institucional, existiendo un interés constante en tener a todo el personal capacitado, con los conocimientos y habilidades necesarias que garanticen un buen desempeño en sus funciones y tareas encomendadas, toda vez que ello influirá directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brinda en el MINAM.
- Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.



Handwritten signature

MINISTERIO DEL AMBIENTE
 CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059
 San Isidro, 15 de FEBRERO de 2013
 [Signature]
 César Fernando Santos Ríos
 Fedatario



PERÚ

Ministerio del Ambiente

- La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.
- El Plan de Desarrollo de las Personas del MINAM (anualizado), es fundamental para mantener, modificar o mejorar las actitudes y el comportamiento de los servidores que lo requieran, así como para crear un clima laboral más satisfactorio, aumentar la motivación y propiciar la receptividad a técnicas modernas de supervisión, estándares de productividad y excelencia en forma coherente con los objetivos plasmados en el POI.
- En tal sentido, se presenta el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del MINAM, correspondiente al año 2013, el cual busca mejorar el desempeño de los servidores, el mismo que se manifiesta en el cumplimiento de los indicadores establecidos por las unidades orgánicas, así como mejorar en la calidad del servicio orientado a los clientes internos y externos que laboran en la Institución.

Para atender los objetivos de capacitación propuesto para el año 2013, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

- Priorizar las necesidades del cargo antes que las individuales.
- Cubrir una brecha competitiva, generalmente en temas específicos de organización, gestión, y especialización, según las necesidades entregadas por las Direcciones Generales y Oficinas.
- El costo del evento debe ajustarse de manera razonable al presupuesto disponible del área o centro de costo.
- Generar incentivos para que los servidores propicien su permanente actualización.
- Efectuar modificaciones sobre los cursos a seguir por parte del personal y sobre la oportunidad de los mismos, de acuerdo a las necesidades del área y al presupuesto disponible, previa aprobación de la Oficina General de Administración.

Determinar temas según resultado:

Tipos de Capacitación

- **Capacitación Inductiva**
Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador en general, como a su ambiente de trabajo, en particular.
Normalmente se desarrolla como parte del Proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación Para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.
- **Capacitación Preventiva**
Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.
Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito los nuevos conocimientos, la adopción de nuevas metodologías de trabajo, la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.



MINISTERIO DEL AMBIENTE

CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059

San Isidro, 15 de FEBRERO de 2013

[Signature]

Cesar Fernando Santos Páez
Fotógrafo



PERÚ

Ministerio del Ambiente

MINISTERIO DEL AMBIENTE
 CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059
 San Isidro, 15 de FEBRERO de 2013

César Fernando Santos Flores
 César Fernando Santos Flores
 Secretario En Tal

Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar problemas de desempeño. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la Institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

A Nivel de cubrir brecha de competencias:

Busca determinar temas grupales, orientados a reforzar y desarrollar las competencias organizacionales de gestión, a través del trabajo en conjunto con las direcciones, priorizando los siguientes temas: orientación hacia la calidad institucional, capacidad de organización y mantenimiento del archivo en las áreas, fortalecer el liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre otros.

A Nivel de actualización de conocimiento:

Busca actualizar y/o reforzar conceptos, procedimientos y métodos relacionados a una actividad particular. Los resultados que se buscan en este nivel, es lograr que, en base a los conocimientos adquiridos, se pueda influir positivamente en la gestión de la Institución.

Los temas priorizados a nivel de actualización a través del trabajo en conjunto con las Direcciones son; calidad continua, herramientas avanzadas de Microsoft office, contrataciones y adquisiciones del Estado, proyectos de inversión pública, normas de control interno, gestión de desarrollo sostenible, administración de gestión pública, derecho ambiental y de los recursos naturales, planeamiento estratégico, instrumentos económicos para la gestión de los recursos naturales, gestión y resolución de conflictos socio ambientales, regulación de recursos naturales, derecho público, gestión de organizaciones públicas, entre otros.

A Nivel de especialización

Buscar determinar temas de especialización grupal o individual para perfeccionar el conocimiento y experiencia sobre aspectos puntuales mediante métodos prácticos y diversas técnicas, especialmente pasantías y otros mecanismos de intercambio de experiencias.

Los temas que se priorizan a nivel de especialización a través del trabajo en conjunto con las direcciones son: Derecho Ambiental y Gestión de los Recursos Naturales, Especialización en Adaptación del Cambio Climático, Curso SIG en la Gestión de los Recursos Hídricos, Especialización en Energías Renovables, Taller de Intercambio de Experiencias en Mediciones de Carbono, Formulación de Proyectos Ambientales, Gestión Ambiental para el Desarrollo Sostenible, Aplicación de imágenes satelitales y herramientas GIS para el ordenamiento territorial, entre otros.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR

En base a la información de la evaluación de desempeño y el formato de identificación de necesidades de capacitación, el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Ambiente para el periodo 2013 considera las siguientes actividades:

- **Capacitación in house masiva o por áreas:** Para lo cual se contrataran los servicios de Instituciones Educativas, consultores y expositores especializados. Las actividades de capacitación interna estarán a cargo del Sistema de Recursos Humanos.
- **Capacitación para el desarrollo:** A través de la contratación de cursos de actualización, especialización, perfeccionamiento, complementación, diplomados, entre otros, con



universidades e institutos de educación superior. Los temas propuestos para este tipo de capacitación por Direcciones de acuerdo a la información recogida de las necesidades de capacitación, el servidor firmará un compromiso de permanencia con la Institución y/o réplica de los conocimientos adquiridos, cuando corresponda; los directores de cada unidad orgánica dispondrán la utilización del presupuesto asignado a su dirección entre sus colaboradores teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Plan.

- **Capacitación para el desarrollo de altos ejecutivos.** Orientada a los puestos de nivel superior. Los directivos utilizarán el presupuesto asignado teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Plan.

Se adjunta MAPEO DE CURSOS, que se ejecutarán de la necesidad y programación que los órganos y unidades orgánicas consideren en el cuadro de necesidades de capacitación de su personal.

4. **FINANCIAMIENTO:**

El monto de capacitación del presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Ministerio del Ambiente para el año 2013 será financiado con recursos ordinarios previstos en el presupuesto del año 2013 por cada órgano del Ministerio del Ambiente.

5. **PRESUPUESTO:**

El presupuesto considerado para el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Ministerio del Ambiente para el año 2013, asciende a la suma de S/. 511,874.00 (Quinientos once mil ochocientos setenta y cuatro y 00/100 Nuevos Soles).



MINISTERIO DEL AMBIENTE
 CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059
 San Isidro, 15 de FEBRERO de 2013

César Fernando Santos Flores
 César Fernando Santos Flores
 Fedatario



Cargo	Necesidades de Conocimiento/ Habilidades funcionales / Actitudes	No. De colaboradores	Modalidad	Horas
Especialista	AUDITORIA	11	Presencial	45
Especialista	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE POLÍTICAS AMBIENTALES	19	Presencial	126
Especialista	DIPLOMADO EN GESTION PUBLICA	37	Presencial	164
Especialista	DIPLOMADO EN GESTION SOLIDOS	20	Presencial	65
Especialista	GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS	19	Presencial	300
Especialista	INGLES TÉCNICO PARA INGENIEROS	1	Presencial	100
Especialista	CONTRATACIONES DEL ESTADO	16	Presencial	95
Especialista	DIPLOMADO EN IDENTIFICACIÓN, FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN SOCIAL DE PROYECTOS	5	Presencial	100
Especialista	PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA EN RESIDUOS SÓLIDOS MUNICIPALES	1	Presencial	20
Especialista	CURSO HIDROLOGÍA APLICADA			
Especialista	CLIMATE CHANGE GOVERNANCE: ADAPTATION AND MITIGATION AS INSTITUTIONAL CHANGE PROCESSES	1	Presencial	150
Especialista	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PROYECTOS BASADOS EN EL ENFOQUE DE PMI	3	Presencial	100
Especialista	GERENCIA AMBIENTAL	5	Presencial	100
Especialista	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES	15	Presencial	300
Especialista	DIPLOMADO DE ESPECIALIZACIÓN EN SISTEMAS GUBERNAMENTALES	2	Presencial	200
Especialista	GESTIÓN DE LOS RECURSOS HÍDRICOS	3	Presencial	20
Especialista	DIPLOMADO EN DERECHO MINERO, GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL AMBIENTAL	2	Presencial	140
Especialista	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS	1	Presencial	200
Especialista	DIPLOMA DE POSTGRADO DERECHO DE LA MINERÍA	3	Presencial	60
Especialista	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN AVANZADA EN DERECHO ADMINISTRATIVO	1	Presencial	150
Especialista	ESPECIALIZACIÓN EN ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	3	Presencial	42
Especialista	ECONOMÍA DE LOS RECURSOS NATURALES	1	Presencial	270
Especialista	ESPECIALIZACIÓN EN MERCADOS ENERGÉTICO	5	Presencial	90

MINISTERIO DEL AMBIENTE
 Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059
 del 15 de Febrero 2013
 César Fernando Santos Flores
 Fedatario



Handwritten signature





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Especialista	ENERGIAS RENOVABLES	1	Presencial	200
Especialista	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	4	Presencial	83
Especialista	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS Y AMBIENTALES EN EL SNIP	1	Presencial	60
Especialista	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS PRODUCTIVOS Y AMBIENTALES EN EL SNIP	7	Presencial	144
Especialista	DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ABASTECIMIENTOS	25	Presencial	150
Especialista	LIDERAZGO (Actitudes - Mejora de Clima Laboral)	42	Presencial	105
Espec./Tec.	EXCEL AVANZADO (Habilidades)	27	Presencial	230
Espec./Técnico	TRABAJO EN EQUIPO (Actitudes)	3	Presencial	90
Especialista	DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL	5	Presencial	150
Especialista	DIPLOMADO EN TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES	41	Presencial	85
Especialista	CURSO DE ELABORACION DE TERMINOS DE REFERENCIA (Interno a cargo de Logística).	5	Presencial	180
Especialista	ADMINISTRACION DE ALMACENES	6	Presencial	95
Especialista	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN DE MEJORA CONTINUA	1	Presencial	300
Especialista	ESPECIALISTA DERECHO AMBIENTAL EN RECURSOS NATURALES	50	Presencial	30
Espec./Técnico	CAPACITACIÓN EN CONTROL INTERNO	17	Presencial	102
Espec./Técnico	ORTOGRAFIA, REDACCION Y ORATORIA (Habilidades)	7	Presencial	175
Espec./Técnico	COACHING (Actitudes)	1	Presencial	36
Especialista	CONSERVACIÓN DE RECURSOS FORESTALES	3	Presencial	198
Especialista	GESTIÓN DEL DESARROLLO SOSTENIBLE	43	Presencial	138
Espec./Técnico	INGLÉS	1	Presencial	50
Espec./Técnico	OFICCE (Habilidades)	5	Presencial	75
Espec./Técnico	TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	1	Presencial	220
Espec./Técnico	JAVA ADVANCED	5	Presencial	150
Espec./Técnico	CISCO CERTIFIED NETWORK ASSOCIATE (CCNA)	2	Presencial	85
Técnico	PLANILLAS	1	Presencial	90
Especialista	TOMA DE DECISIONES. ESCUELA DE GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS	1	Presencial	90

MINISTERIO DEL AMBIENTE

CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 0517 de San Isidro, el día 15 de FEBRERO de 2013.

[Firma]
César Fernando Santos Flores
Fielatario





PERÚ

Ministerio del Ambiente

Especialista	CURSO DE GESTIÓN AMBIENTAL	4	Presencial	198
Especialista	APLICACIÓN DE IMÁGENES SATELITALES Y HERRAMIENTAS GIS PARA EL ORDENAMIENTO TERRITORIAL.	4	Presencial	120
Especialista	CURSO DE TELEDETECCIÓN APLICADO AL ORDENAMIENTO TERRITORIAL	2	Presencial	150
Especialista	EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATEGICA	1	Presencial	205
Especialista	GESTIÓN DE PROYECTOS AMBIENTALES	2	Presencial	150
Especialista	GESTIÓN POR PROCESOS	4	Presencial	130
Especialista	DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PROYECTOS	4	Presencial	60
Especialista	DIPLOMATURA EN POSTGRADO EN DEMOGRAFÍA, TERRITORIO Y DESARROLLO	1	Presencial	100
Especialista	PLANIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y GESTIÓN DE TERRITORIO	2	Presencial	150
Especialista	DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO	1	Presencial	300
Especialista	DERECHO AMBIENTAL Y DE LOS RECURSOS NATURALES	3	Presencial	300
Especialista	DIPLOMADO EN ABASTECIMIENTO PÚBLICO	2	Presencial	100
Especialista	DERECHO AMBIENTAL	6	Presencial	200
Especialista	ECOLOGÍA APLICADA	2	Presencial	150
Técnico	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN PARA ASISTENTES DE GERENCIA	1	Presencial	126
Especialista	GESTIÓN, ACCESO Y CONSERVACIÓN DE ESPECIES EN COMERCIO: EL MARCO INTERNACIONAL	1	Presencial	60
Especialista	MANEJO Y CONSERVACIÓN DE RECURSOS NATURALES	1	Presencial	540
Especialista	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	3	Presencial	520
Especialista	GESTIÓN DE PATRIMONIO NATURAL Y MEDIO AMBIENTE	1	Presencial	150
Especialista	BIODIVERSIDAD Y GESTIÓN DE ECOSISTEMAS	1	Presencial	150
Especialista	DERECHO AMBIENTAL Y GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS NATURALES	1	Presencial	150
Especialista	MÉTODOS DE DETECCIÓN DE ORGANISMOS VIVOS MODIFICADOS - OVM	1	Presencial	40
Especialista	BIOSEGURIDAD Y ANALISIS DE RIESGOS	1	Presencial	40

MINISTERIO DEL AMBIENTE
 CERTIFICADO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Que es anotado en el Registro N° 069 San Isidro, 15 de FEBRERO 2013.
 César Ferrnando Santos Flores
 Fedatario



Especialista	GESTIÓN EN ECOSISTEMAS Y COMUNIDAD	1	Presencial	150
Espec./Técnico	ITIL 2011 FOUNDATIONS FOR IT SERVICE MANAGEMENT V3	2	Presencial	24
Técnico	ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN Y SOPORTE DE REDES	1	Presencial	168
Especialista	ARCHITECT ENTERPRISE APPLICATIONS WITH JAVA EE	1	Presencial	40
Especialista	ORACLE 11g: DATAWAREHOUSING & BUSINESS INTELLIGENCE	1	Presencial	116
Técnico	CURSO DE PROTOCOLO Y CEREMONIAL DEL ESTADO	1	Presencial	60
Especialista	CURSO DE GESTIÓN AMBIENTAL SECTORIAL	1	Presencial	60
Especialista	DIPLOMADO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	Presencial	100
Especialista	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATÉGICA (EAE)	1	Presencial	42
Especialista	GESTIÓN DE POLÍTICAS	1	Presencial	132
Técnico	DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS	1	Presencial	220

MINISTERIO DEL AMBIENTE
 CERTIFICO Que la presente copia fotostática es exactamente igual al documento que he tenido a la vista y que he devuelto en original al interesado. Queda anotado en el Registro N° 059.
 San Isidro, 15 de FEBRERO 2013

César Fernando Santos Flores
 César Fernando Santos Flores
 Fedatario

