

Resolución de Presidencia

N° 052-2017-INGEMMET/PCD

Lima, 16 MAR. 2017

VISTOS:

El Informe N° 154-2017-INGEMMET/OA-UP de la Unidad de Personal, el Informe N° 096-2017-INGEMMET/SG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Acta N° 003-2017-CPDP del Comité de Planificación de la Capacitación INGEMMET, y el Informe N° 103-2017-INGEMMET/SG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET es un Organismo Público Técnico Especializado del Sector Energía y Minas con personería jurídica de derecho público, goza de autonomía técnica, económica y administrativa, constituyendo un Pliego Presupuestal, conforme lo señala el Reglamento de Organización y Funciones del INGEMMET, aprobado por Decreto Supremo N° 035-2007-EM;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público señala que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (5) años;

Que, el artículo citado en el considerando anterior, establece que cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 18 de agosto de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en cuyo numeral 6.4.1.4 señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad; estableciendo, asimismo, que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 023-2017-INGEMMET/PCD del 06 de enero de 2017, se resolvió conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto



Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, modificado mediante Resolución de Presidencia N° 034-2017-INGEMMET/PCD del 27 de enero de 2017;

Que, mediante Informe N° 220-2016-INGEMMET/OA-UP-C del 30 de diciembre de 2016 el Área de Capacitación de la Unidad de Personal señala que resulta procedente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2017;

Que, mediante Informe N° 096-2017-INGEMMET/SG-OPP del 21 de febrero de 2017 la Oficina de Planeamiento y Presupuesto informa que garantiza los recursos disponibles para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2017 por el monto de S/ 747 915.00 (Setecientos Cuarenta y Siete Mil Novecientos Quince y 00/100 soles);

Que, mediante Informe N° 154-2017-INGEMMET/OA-UP del 07 de marzo de 2017 la Unidad de Personal señala que resulta procedente recomendar la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2017, el cual se encuentra debidamente validado por el Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, conforme al Acta N° 003-2017-CPDP, Acta de conclusión del proceso de revisión y validación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Comité de Planificación de la Capacitación INGEMMET 2017 realizada el 08 de febrero de 2017, el citado Comité acuerda RECOMENDAR la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2017, el cual se encuentra debidamente validado por el Comité de Planificación de la Capacitación ”.

Que, mediante Informe N° 103-2017-INGEMMET/SG-OAJ de fecha 08 de marzo de 2017 la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que resulta legalmente viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2017, por estar conforme con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, conforme a los informes de Vistos y a las consideraciones precedentes corresponde aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2017;

De conformidad con Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimientos para el sector público, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y las funciones y responsabilidades previstas por el Reglamento de Organización y Funciones del INGEMMET, aprobado mediante Decreto Supremo N° 035-2007-EM; y,

Con el Visto Bueno de la Secretaría General, las Oficinas de Administración, de Planeamiento y Presupuesto, de Asesoría Jurídica, y la Unidad de Personal del INGEMMET;

SE RESUELVE:

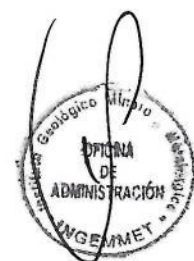
Artículo 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado al 2017 del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, que en Anexo 01 forma parte integrante de la presente Resolución.



Artículo 2.- ENCARGAR a la Unidad de Personal la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado al 2017, aprobado en el artículo primero de la presente Resolución.

Artículo 3.- REMITIR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado al 2017 del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET a la Autoridad Nacional de Servicio Civil SERVIR.

Artículo 4.- DISPONER la publicación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado al 2017 del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, en el Portal Web Institucional (www.ingemmet.gob.pe).



Regístrese y comuníquese.

.....
Ing. OSCAR BERNUY VERAND
Presidente del Consejo Directivo
INGEMMET



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DEL ESTADO**

PDP

**INSTITUTO GEOLOGICO MINERO
METALURGICO**

2017

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – Ejercicio Fiscal 2017

Descripción	Pág.
I. Información General de INGEMMET	1
1.1 Misión Institucional	1
1.2 Visión Institucional	2
1.3 Valores Institucionales	2
II. Objetivos Estratégicos Generales	2
III. Funciones	2-3
IV. Organización	4-5
V. Diagnóstico de la Capacitación en el Ingemmet	6
VI. Plan de Desarrollo de las Personas, institucional, 2017	7-8
VII. Competencias Necesarias	9
VIII. Objetivos de la Capacitación	9
IX. Modalidades de Capacitación	9-10
X. Indicadores y Mecanismos de seguimiento de Capacitación	10-11
Anexo N° 01: Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado 2017	12
Anexo N° 02: Organigrama de INGEMMET	13
Anexo N° 03: Códigos y Nombres de las Dependencias del INGEMMET	14
Documentación que sustenta el PDP 2017	

I. INFORMACIÓN GENERAL DE INGEMMET

EL Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET es un Organismo Técnico Especializado del Sector Energía y Minas, que tiene como principales funciones el otorgamiento de títulos de concesiones mineras, la Administración del Catastro Minero Nacional, la Administración del Derecho de Vigencia; así como la obtención, almacenamiento, registro, procesamiento, administración y difusión eficiente de la información geocientífica y aquella relacionada a la geología básica, los recursos del subsuelo, los riesgos geológicos y el geoambiente.

1.1 Misión Institucional

Apoyar el desarrollo económico del país promoviendo el ejercicio responsable de la actividad minera y el conocimiento de la geología como ciencia básica para la conquista del territorio nacional. Identificar los riesgos geológicos que afectan la vida y la infraestructura del territorio; así como, contribuir con la evaluación de los recursos hídricos, fondos marinos y potencial minero del territorio nacional, en el aspecto geológico y minero.

1.2 Visión Institucional

Ser una Organización líder en Gestión Pública y la investigación Geológica, Minera y Metalúrgica del Territorio Nacional, reconocida en la sociedad por su contribución en el conocimiento de la geología y la riqueza minera del país; así como, por la calidad de los productos y servicios que brinda.

1.3 Valores Institucionales

1. Respeto a las leyes y debido proceso: adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad: actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal.
3. Calidad y eficiencia: lograr el resultado que se espera disponiendo de los recursos suficientes, brindando calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. Idoneidad: entendida como aptitud técnica, legal y moral; es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El personal del INGEMMET debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. Veracidad: se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. Lealtad a la institución: actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. Justicia y Equidad: tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

II Objetivos Estratégicos Generales

1. Asegurar la calidad de los servicios y productos que se brinda al cliente.
2. Desarrollo de la actividad minera en un marco de generación de recursos económicos, respecto al ambiente y de responsabilidad social.
3. Asegurar la eficiente administración de los recursos a fin de garantizar un adecuado servicio.
4. Contar con personal suficiente, calificado y motivado.
5. Mejorar la eficiencia y productividad en el quehacer permanente de la Institución.

III Funciones

1. Realizar y fomentar la investigación de los recursos minerales, energéticos e hidrogeológicos del país; generar y actualizar el inventario de los mismos y promover su conocimiento y desarrollo.
2. Investigar y efectuar estudios en geomorfología, glaciología y geología ambiental en el ámbito de su competencia, así como estudios de evaluación y monitoreo de los peligros geológicos en el territorio nacional a efecto de determinar sus efectos en la comunidad y el medio ambiente.
3. Proponer a las instancias pertinentes las políticas generales en materia de investigación científica y tecnológica en las diversas áreas de las geociencias y sus aplicaciones.



4. Desarrollar, mantener y actualizar la Carta Geológica Nacional y sus derivaciones temáticas, en coordinación con los organismos competentes.
5. Identificar, estudiar y monitorear los peligros asociados a movimientos en masa, actividad volcánica, aluviones, tsunamis y otros.
6. Acopiar, integrar, salvaguardar, administrar, interpretar y difundir la información geocientífica nacional; siendo el depositario oficial de toda la información geológica minera del país.
7. Participar en representación del Estado, en los programas y proyectos de colaboración y cooperación internacional en temas geocientíficos.
8. Conformar, administrar y mantener la base de datos geocientífica del Perú, como una herramienta básica para el fomento de la inversión y del desarrollo nacional, así como, proveer la información geocientífica necesaria para el cuidado del medio ambiente y el ordenamiento territorial.
9. Realizar y/o participar en programas de reconocimiento, prospección y monitoreo del territorio en el ámbito de su competencia.
10. Administrar el inventario nacional de los recursos no renovables del subsuelo.
11. Identificar y regular las zonas que en razón de la presencia de patrimonio geológico puedan considerarse áreas protegidas o constituir Geoparques.
12. Garantizar la certificación de las aguas termales y medicinales de todo el territorio peruano.
13. Recibir, admitir a trámite y tramitar petitorios de concesión minera a nivel nacional.
14. Otorgar títulos de concesión minera.
15. Conducir el proceso de remate de petitorios mineros a nivel nacional en los casos de simultaneidad.
16. Tramitar y resolver los recursos de oposición y las denuncias de internamiento.
17. Tramitar y resolver solicitudes de acumulación, división ó fraccionamiento de derechos mineros.
18. Constituir las sociedades legales de oficio o a solicitud de parte, cuando corresponda.
19. Extinguir petitorios y concesiones mineras, por causales de abandono, caducidad, nulidad, inadmisibilidad, rechazo, renuncia, cancelación y otras que determine la ley y publicar su libre denunciabilidad cuando corresponda.
20. Resolver sobre la renuncia parcial o total de las concesiones mineras.
21. Informar periódicamente a la Dirección General de Minería sobre las infracciones que cometan los Peritos Mineros nominados en el ejercicio de la función.
22. Administrar el Catastro Minero, el Pre catastro y el Catastro de Áreas Restringidas a la Actividad Minera.
23. Conceder los recursos de revisión en los procedimientos en el que le corresponda ejercer jurisdicción administrativa.
24. Administrar y distribuir el Derecho de Vigencia y Penalidad, controlando los abono efectuados, las deudas y expidiendo las resoluciones de no pago de derecho de vigencia y penalidad y resoluciones de exclusión de dicha condición.
25. Elaborar el Padrón Minero Nacional.
26. Proporcionar a las Regiones competentes en materia de procedimiento ordinario minero, información catastral integrada a nivel nacional.
27. Incorporar y mantener en el Catastro Minero Nacional la información proveniente de los Gobiernos Regionales en materia de procedimientos mineros, según competencias.
28. Administrar un sistema interconectado de información y proceso entre el órgano jurisdiccional administrativo minero del Gobierno Nacional y los órganos jurisdiccionales administrativos mineros de los Gobiernos Regionales según las competencias asignadas por ley.
29. Proporcionar asesoría a los Gobiernos Regionales en materia jurisdiccional administrativa minera relacionada al Procedimiento Ordinario Minero.
30. Proponer al Ministerio de Energía y Minas la normatividad pertinente para perfeccionar y uniformizar la legislación minera aplicable a nivel nacional y regional.
31. Asesorar al Ministerio de Energía y Minas y otras entidades del Estado en aspectos de su competencia.
32. Ejercer las demás atribuciones inherentes a sus funciones.
33. Otras que le asigne el Ministerio de Energía y Minas.

IV Organización

Para el cumplimiento de sus funciones el INGEMMET cuenta con la siguiente estructura orgánica, la cual fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 035-2007-EM del 5 de julio del 2007:

1. Órgano de Alta Dirección: Consejo Directivo y la Secretaría General.
2. Órgano de Control Institucional: Órgano de Control Institucional.
3. Órganos de Asesoramiento: Oficina de Asesoría Jurídica y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
4. Órganos de Apoyo: Oficina de Administración y la Oficina de Sistemas de Información.
5. Órganos de Línea: Dirección de Catastro Minero; Dirección de Concesiones Mineras; Dirección de Derecho de Vigencia; Dirección de Geología Regional; Dirección de Geología Ambiental y Riesgo Geológico; Dirección de Recursos Minerales y Energéticos y Dirección de Laboratorios.

IV.1 Personal

El INGEMMET cuenta con 382 trabajadores (al 30 de noviembre de 2016) agrupados en dos modalidades de contratación: 1. Contrato a Plazo Indeterminado (CAP) 2. Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y cuyos detalles se presentan en el siguiente cuadro N° 1.

Cuadro 1: Trabajadores por modalidad de contratación

N°	MODALIDAD DE CONTRATO	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE %
1	Contrato a Plazo Indeterminado (CAP)	93	24.35%
2	Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	289	75.65%
TOTAL:		382	100%

En el cuadro 2 se muestra el número de trabajadores según su profesión, destacándose nítidamente los profesionales en ingeniería de varias especialidades (titulados y bachilleres) así como los abogados.

Cuadro 2: Trabajadores por profesión

N°	PROFESIONALES	CANTIDAD	PORCENTAJE %
1	ABOGADOS	45	11.78
2	ADMINISTRADORES	8	2.09
3	CONTADORES	20	5.24
4	ECONOMISTAS	6	1.57
5	INGENIEROS	122	31.94
6	QUIMICOS	2	0.52
7	SECRETARIAS	18	4.71
8	TÉCNICOS	29	7.59
9	OTROS (Incluye otras profesiones, bachilleres y egresados)	104	27.23
10	ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	12	3.14
11	CHOFERES	11	2.88
12	SIN PROFESIÓN	5	1.31
TOTAL:		382	100%

En el cuadro 3 se presenta la cantidad de trabajadores a nivel de unidad orgánica.

Cuadro 3: Trabajadores por dependencia

OFICINAS	CAP	CAS	TOTAL
ALTA DIRECCION	13	26	39
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO	4	2	6
SECRETARIA GENERAL	3	1	4

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO	3	16	19
UNIDAD DE RELACIONES INSTITUCIONALES	3	7	10
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2	2	4
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	2	2	4
ÓRGANOS DE APOYO	26	72	98
OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACION	6	25	31
OFICINA DE ADMINISTRACION	4		4
UNIDAD DE LOGISTICA	6	25	31
UNIDAD DE PERSONAL	4	9	13
UNIDAD FINANCIERA	6	13	19
ORGANOS DE ASESORAMIENTO	4	9	13
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	2	3	5
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	2	6	8
OFICINAS	CAP	CAS	TOTAL
ORGANOS DE LINEA	48	168	216
DIRECCION DE CATASTRO MINERO	5	13	18
DIRECCION DE CONCESIONES MINERAS	7	24	31
DIRECCION DE DERECHO DE VIGENCIA	4	16	20
DIRECCION DE GEOLOGIA AMBIENTAL Y RIESGO GEOLOGICO	6	22	28
DIRECCION DE GEOLOGIA AMBIENTAL Y RIESGO GEOLOGICO - AREQUIPA	2	13	15
DIRECCION DE GEOLOGIA REGIONAL	8	19	27
DIRECCION DE LABORATORIOS	6	25	31
DIRECCION DE RECURSOS MINERALES Y ENERGETICOS	10	36	46
ORGANOS DESCONCENTRADOS		12	12
OD ANCASH		1	1
OD AREQUIPA		3	3
OD CAJAMARCA		1	1
OD CUSCO		2	2
OD MADRE DE DIOS		1	1
OD PIURA		1	1
OD PUNO		2	2
OD TRUJILLO		1	1
TOTAL	93	289	382

En el cuadro 4 se presenta la cantidad de trabajadores por género y modalidad de contratación.

Cuadro 4: Trabajadores por género y modalidad de contratación

MODALIDAD	FEMENINO		MASCULINO		TOTAL	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
CAP	43	29.05	50	21.37	93	24.35
CAS	105	70.95	184	78.63	289	75.65
TOTAL	148	100%	234	100%	382	100%

En el cuadro 5 se presenta la agrupación de los trabajadores en función al órgano al que pertenecen, del cual se puede concluir que el personal que labora en las unidades de línea representa casi el 58.38% de la totalidad de trabajadores, lo cual es un resultado adecuado tratándose de una Institución geológica y minera.

Cuadro 5: Personal según el órgano que pertenecen

Nº	ÓRGANOS	TRABAJADORES	%
1	Alta Dirección	39	10.54
2	Control Institucional	4	1.08
3	Asesoramiento	13	3.51
4	Apoyo	98	26.49
5	Línea	216	58.38
TOTAL:		*370	

*No incluye el personal de las ODs.

V Diagnóstico de la Capacitación en el INGEMMET

En los últimos años, en el INGEMMET, se ha venido realizando los procesos de evaluación del desempeño y potencial de los trabajadores que permita detectar necesidades que puedan ser satisfechas a través de acciones de capacitación o de desarrollo de personal, por lo tanto se ha contado con Planes de Desarrollo de Personas - PDP anuales, conteniendo acciones de capacitación debidamente sustentadas en las brechas de desempeño producto de la evaluación del personal, las cuales han sido monitoreadas satisfactoriamente por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El procedimiento que se ha aplicado para la capacitación del personal ha sido a través de requerimientos/solicitudes originadas por los jefes y/o Directores de cada Unidad Orgánica para que se apruebe la inscripción de sus colaboradores en determinadas acciones de capacitación.

La capacitación brindada en los últimos años ha cubierto temas de especialización en el campo de las direcciones de línea o de geología y minería, como también temas de corte administrativo, sistemas, normativos, etc.

Un tercio del total de trabajadores de INGEMMET son relativamente jóvenes y tienen una edad máxima de 35 años, por lo que la capacitación se orienta a programas de identificación con la institución, calidad en la atención al cliente, formación y actualización especializada.

Para ilustrar lo realizado en materia de capacitación, a continuación se muestra la ejecución del PDP institucional 2016:

Cuadro 6: Plan de Desarrollo de las Personas institucional 2016

Nº	UNIDADES ORGANICAS	INVERSIÓN	%
1	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO	3,199.98	0.88
2	SECRETARIA GENERAL	6,606.65	1.81
3	ORGANO DE CONTROL INTERNO	-	0.00
4	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	14,306.67	3.92
5	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	9,456.00	2.59
6	DIRECCION DE RECURSOS MINERALES Y ENERGETICOS	54,935.32	15.06
7	DIRECCION DE GEOLOGIA AMBIENTAL Y RIESGO GEOLOGICO	48,246.06	13.23
8	DIRECCION DE GEOLOGIA REGIONAL	72,104.97	19.77
9	DIRECCION DE LABORATORIO	39,331.72	10.78
10	DIRECCION DE CATASTRO MINERO	14,914.82	4.09
11	DIRECCION DE CONCESIONES MINERAS	8,657.77	2.37
12	DIRECCION DE DERECHO DE VIGENCIA	9,913.32	2.72
13	UNIDAD DE RELACIONES INSTITUCIONALES	1,533.32	0.42
14	ORGANOS DESCONCENTRADOS	13,250.00	3.63
15	UNIDAD DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA Y ARCHIVO	5,413.29	1.48
Nº	UNIDADES ORGANICAS	INVERSIÓN	%
16	OFICINA DE SISTEMA DE INFORMACION	34,445.82	9.44
17	OFICINA DE ADMINISTRACION	4,059.98	1.11
18	UNIDAD DE PERSONAL	10,011.12	2.74
19	UNIDAD FINANCIERA	8,813.32	2.42
20	UNIDAD DE LOGISTICA	5,553.32	1.52
TOTAL:		364,753.45	100.00 %

VI Plan de Desarrollo de las Personas, institucional, 2017

Luego de efectuada la revisión de las diversas propuestas de acciones de capacitación formuladas por las Jefaturas y/o Direcciones de cada unidad orgánica a través de sus respectivos Diagnósticos de Necesidades de Capacitación – DNC, se estima pertinente proponer el siguiente Plan de Acciones al que se contrae nuestra propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas, Institucional, 2017, según se detalla en el Anexo 01 “Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado 2017”.

Cabe mencionar que a la fecha de presentación del presente informe, del total de las unidades orgánicas de nuestra institución, han cumplido con presentar su Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el ejercicio 2017, a excepción del Órgano de Control Institucional que no requiere en el presente ejercicio fiscal 2017 acciones de capacitación tal como se indica en el siguiente cuadro:

Unidades Orgánicas /cumplimiento de propuestas de Acciones de Capacitación a través del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2017

Nº	UNIDADES ÓRGANICAS	OBSERVACIÓN
1	DIRECCIÓN DE CATASTRO	ENTREGÓ
2	DIRECCIÓN DE CONCESIONES MINERAS	ENTREGÓ
3	DIRECCIÓN DE DERECHO DE VIGENCIA	ENTREGÓ
4	DIRECCIÓN DE GEOLOGÍA AMBIENTAL Y RIESGO GEOLÓGICO	ENTREGÓ
5	DIRECCIÓN DE GEOLOGÍA REGIONAL	ENTREGÓ
6	DIRECCIÓN DE LABORATORIOS	ENTREGÓ
7	DIRECCIÓN DE RECURSOS MINERALES Y ENERGÉTICOS	ENTREGÓ
8	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	ENTREGÓ
9	OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA	ENTREGÓ
10	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	ENTREGÓ
11	OFICINA DE SISTEMA DE INFORMACIÓN	ENTREGÓ
12	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	NO PRESENTA
13	ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	ENTREGÓ
14	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO	ENTREGÓ
15	SECRETARÍA GENERAL	ENTREGÓ
16	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO	ENTREGÓ
17	UNIDAD DE LOGISTICA	ENTREGÓ
18	UNIDAD DE PERSONAL	ENTREGÓ
19	UNIDAD DE RELACIONES INSTITUCIONALES	ENTREGÓ
20	UNIDAD FINANCIERA	ENTREGÓ

Plan De Desarrollo De Personas Al Servicio Del Estado 2017

N°	CODIGO	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	TIPO	IE	MODALIDAD	TOTAL PARTICIPANTES	HORAS HOMERES	TOTAL HORAS	INVERSIÓN POR TRABAJADOR	TOTAL INVERSIÓN POR ACCIÓN DE CAPACITACIÓN
1	TRANSV-001	PRO EXPOLO CONGRESO INTERNACIONAL DE PROSPECTORES Y EXPLORADORES	CONGRESO	I	PRESENCIAL	22	24	528	1,580.00	34,760.00
2	TRANSV-002	PERUMIN 33 CONVENCION MINERA	CONVENCION	I	PRESENCIAL	31	40	1,240	2,500.00	77,500.00
3	TRANSV-003	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS ESTALES	CURSO	I	PRESENCIAL	36	40	1,440	1,400.00	50,400.00
4	TRANSV-004	COMPRAS ESTATALES MARCO LEGAL Y APLICACION PRACTICA	CURSO	I	PRESENCIAL	27	40	1,080	1,450.00	39,150.00
5	TRANSV-005	PROCEDIMIENTOS CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS	CURSO	I	PRESENCIAL	6	20	120	1,450.00	8,700.00
6	TRANSV-006	HERRAMIENTAS OFIMATICAS NIVELES AVANZADOS	CURSO	I	PRESENCIAL	33	42	1,386	1,450.00	47,850.00
7	TRANSV-007	FOTOGRAFIERIA	CURSO	I	PRESENCIAL	6	40	240	1,800.00	10,800.00
8	TRANSV-008	COMUNICACION ESCRITA ORAL Y CORPORAL PARA EJECUTIVOS	CURSO	I	PRESENCIAL	19	48	912	400.00	7,600.00
9	TRANSV-009	SISTEMA DE GESTION DE RIESGO	CURSO	I	PRESENCIAL	18	4	72	300.00	5,400.00
10	TRANSV-010	DERECHO EMPRESARIAL, MINERO, CORPORATIVO, PROC. ORD. MINERO	CURSO	I	PRESENCIAL	19	32	608	1,500.00	28,500.00
11	TRANSV-011	ESTRATEGIAS DE COMUNICACION CON EL CLIENTE	CURSO	I	IN HOUSE	15	12	180	600.00	9,000.00
12	SG-001	MAPEO DE PUESTOS, PROCESOS, DOTACION, VALORACION DE PUESTOS, ELABORACION DE CUADRO DE PUESTOS DE LA ENTIDAD (CPE) Y PERFILES DE PUESTOS	CURSO	I	PRESENCIAL	1	60	60	3,000.00	3,000.00
13	DDV-002	ANALISIS DE DATOS I CON SPSS	CURSO	I	PRESENCIAL	3	30	90	600.00	1,800.00
14	DCM-001	DERECHO ADMINISTRATIVO, PRECEDENTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	CURSO	I	PRESENCIAL	4	280	1,120	1,450.00	5,800.00
15	DCM-002	ARC GIS v10.3	CURSO	I	PRESENCIAL	7	20	140	450.00	3,150.00
16	DCM-003	AUTOCAD INTERMEDIO - AVANZADO	CURSO	I	PRESENCIAL	7	72	504	890.00	6,230.00
17	DC-001	CONGRESO INTERNACIONAL DE LEGISLACION DE MINERIA, HIDROCARBUROS Y ELECTRICIDAD	CONGRESO	I	PRESENCIAL	3	16	48	1,300.00	3,900.00
18	DC-002	TELEDETECCION Y PROCESAMIENTO DIGITAL DE IMAGENES CON ENVI (NIVEL AVANZADO)	CURSO	I	PRESENCIAL	5	24	120	950.00	4,750.00
19	DC-003	PRESENTACIONES EFECTIVAS CON PREZI	CURSO	I	PRESENCIAL	9	12	108	350.00	3,150.00
20	DC-004	MINITAB 17 - APLICACIONES ESTADISTICAS	CURSO	I	VIRTUAL	1	36	36	2,450.00	2,450.00
21	DC-005	AUTOCAD MAP 3D 2017	CURSO	I	VIRTUAL	1	30	30	1,250.00	1,250.00
22	DC-006	LEGISLACION AMBIENTAL MINERA	CURSO	I	PRESENCIAL	2	60	120	1,700.00	3,400.00
23	DL-001	SUPERVISION DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRONICOS Y ELECTROMECANICOS	CURSO	I	PRESENCIAL	2	8	16	700.00	1,400.00
24	DL-002	MICROCOSPIA ELECTRONICA APLICADA	CURSO	I	PRESENCIAL	3	10	30	4,000.00	12,000.00
25	DL-003	INTERPRETACION DE LOS CERTIFICADOS DE CALIBRACION Y VERIFICACION	CURSO	I	PRESENCIAL	6	6	36	500.00	3,000.00
26	DL-004	ASEGURAMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD EN ANALISIS DE ORO	CURSO	I	PRESENCIAL	5	24	120	2,000.00	10,000.00
27	DL-005	METODOLOGIA DE ANALISIS POR ESPECIACION QUIMICA DE MERCURIO, ARSENICO Y CROMO	CURSO	I	PRESENCIAL	10	72	720	2,000.00	20,000.00
28	DL-006	CONGRESO DE CRISTALOGRAFIA	CONGRESO	I	PRESENCIAL	2	16	32	500.00	1,000.00
29	DRME-001	GEOQUIMICA DE SUELOS	CURSO	I	PRESENCIAL	12	30	360	2,650.00	31,800.00
30	DRME-002	METODO MAGNETOTELURICO APLICADO A TECTONICA DE FALLAS	CURSO	I	PRESENCIAL	4	24	96	3,500.00	14,000.00
31	DRME-003	ROCAS MINERALES INDUSTRIALES	CURSO	I	PRESENCIAL	7	24	168	2,200.00	15,400.00
32	DRME-004	CURSO SOBRE GEOTERMA	CURSO	I	PRESENCIAL	2	32	64	3,950.00	7,900.00
33	UADA-001	ARCHIVO INTERMEDIO	CURSO	I	PRESENCIAL	3	90	270	700.00	2,100.00
34	OPP-001	GESTION POR RESULTADOS	CURSO	I	PRESENCIAL	1	96	96	3,100.00	3,100.00
35	OPP-002	INTERPRETACION Y FORMACION DE AUDITOR INTERNO ISO 9001-2015	CURSO	I	PRESENCIAL	1	24	24	2,000.00	2,000.00
36	OSI-001	GESTION DE PROYECTOS INFORMATICOS	TALLER	I	PRESENCIAL	2	40	80	2,500.00	5,000.00
37	OSI-002	DESARROLLO EN WEB PARA WEB - GIS	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	2,000.00	4,000.00
38	OSI-003	DESARROLLO DE APLICACIONES MOVILES	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	2,000.00	4,000.00
39	OSI-004	MCSO VISUAL STUDIO 2012	CURSO	I	PRESENCIAL	8	144	1,152	3,500.00	28,000.00
40	OSI-005	ETHICAL HACKING	CURSO	I	PRESENCIAL	4	40	160	2,250.00	9,000.00
41	OSI-006	COBIT 5.0	CURSO	I	PRESENCIAL	4	16	64	1,200.00	4,800.00
42	OSI-007	ESPECIALISTA LINUX	CURSO	I	PRESENCIAL	6	96	576	750.00	4,500.00
43	OSI-008	DESARROLLO DE APLICACIONES EN LIFERAY	CURSO	I	PRESENCIAL	3	40	120	2,000.00	6,000.00
44	OSI-009	ARC GIS AVANZADO	CURSO	I	PRESENCIAL	3	24	72	3,600.00	10,800.00
45	DGR-001	PETROLOGIA Y GEOQUIMICA DE ROCAS DETRITICAS	CURSO	I	PRESENCIAL	9	24	216	1,675.00	15,075.00
46	DGR-002	LOS MICROFOSILES, SUS APLICACIONES EN LAS DATACIONES Y CORRELACIONES ESTRATIGRAFICAS PARA LA CARACTERIZACION DE PALEOCUENCAS	CURSO	I	PRESENCIAL	10	63	630	1,465.00	14,650.00
47	DGR-003	SEDIMENTOLOGIA APLICADA	CURSO	I	PRESENCIAL	10	24	240	1,300.00	13,000.00
48	DGR-004	CONGRESO INTERNACIONAL DE CAMBIO CLIMATICO Y SUS IMPACTOS	CONGRESO	I	PRESENCIAL	2	8	16	1,750.00	3,500.00
49	DGR-005	CLASIFICACION DE SUELOS	CURSO	I	PRESENCIAL	6	8	48	1,700.00	10,200.00
50	UF-001	MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES TRIBUTARIAS	CURSO	I	PRESENCIAL	4	8	32	400.00	1,600.00
51	UF-002	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PUBLICO	CURSO	I	PRESENCIAL	7	8	56	550.00	3,850.00
52	DGAR-001	TÉCNICAS DE MONITOREO INTEGRAL GEOFÍSICO Y GEOQUÍMICO DE VOLCÁNES (AVCEI SCIENTIFIC ASSEMBLY 2017)	CONFERENCIA	E	PRESENCIAL	5	48	240	2,000.00	10,000.00
53	DGAR-002	SOFTWARE DE MODELACION PARA MONITOREO DE FALLAS Y DESLIZAMIENTOS ACTIVOS (CURSO PYTHON)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	40	80	1,200.00	2,400.00
54	DGAR-003	PROCESAMIENTO DE IMAGENES SATELITALES PARA ANALISIS DE DESLIZAMIENTOS	CURSO	I	PRESENCIAL	4	40	160	800.00	3,200.00
55	DGAR-004	ACTUALIZACION EN TÉCNICAS DE MONITOREO DE GASES (13vo. TALLER DE GASES VOLCÁNICOS)	CONFERENCIA	E	PRESENCIAL	2	80	160	2,000.00	4,000.00
56	DGAR-005	TÉCNICAS PARA ELABORACION DE MAPAS TEMATICOS (CURSO ARC GIS)	CURSO	I	PRESENCIAL	4	160	720	800.00	3,200.00
57	DGAR-006	TÉCNICAS DE EVALUACION HIDROGEOLOGICA (HIDROGEOLOGIA APLICADA A LA INDUSTRIA MINERA)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	3,000.00	6,000.00
58	DGAR-007	ESTUDIOS EN RECURSOS HIDRICOS SUBTERRANEOS (ANALISIS E INTERPRETACION DE PRUEBAS DE BOMBEO MEDIANTE METODO AUTOMATICO - AQTESOLV)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	40	80	1,500.00	3,000.00
59	DGAR-008	TÉCNICAS DE INVESTIGACION HIDROGEOLOGICA EN CUENCAS (MODELACION HIDROGEOLOGICA - MODELO SWAT)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	60	120	1,000.00	2,000.00
60	DGAR-009	ESTUDIOS Y EVALUACION DEL PATRIMONIO GEOLOGICO (CURSO DE PATRIMONIO GEOLOGICO, GEOPARQUES Y GEOTURISMO)	CURSO	E	VIRTUAL	2	40	80	2,000.00	4,000.00
61	DGAR-010	PLANIFICACION DE INFORMACION CARTOGRAFICA PARA PROYECTOS (FOTOGRAFIERIA I)	CURSO	I	PRESENCIAL	3	40	120	1,000.00	3,000.00
62	DGAR-011	ANALISIS GEOAMBIENTAL DE RECURSOS GEOLOGICOS (CURSO DE ESPECIALIZACION EN GESTION TERRITORIAL)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	2,000.00	4,000.00
63	DGAR-012	TÉCNICAS DE EVALUACION HIDROGEOQUIMICA (HIDROGEOQUIMICA APLICADA A LA MINERIA)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	32	64	3,000.00	6,000.00
64	DGAR-013	TÉCNICAS DE INVESTIGACION EN LA ANTARCTIDA (IX CONGRESO LATINOAMERICANO DE CIENCIA ANTARCTICA)	SEMINARIO	E	PRESENCIAL	2	24	48	900.00	1,800.00
65	DGAR-014	INSTRUMENTACION HIDROLOGICA DE FORMACIONES (CURSO DE HIDROLOGIA KARSTICA)	CURSO	I	PRESENCIAL	2	40	80	1,500.00	3,000.00
66	DGAR-015	ACTUALIZACION DE CONOCIMIENTOS EN GEOAMBIENTAL Y GEOCIENCIA (CONGRESO COLOMBIANO DE GEOLOGIA)	CONGRESO	E	PRESENCIAL	2	40	80	2,000.00	4,000.00
67	DGAR-016	MODELACION HIDROGEOLOGICA DE EVENTOS MAXIMOS	CURSO	I	PRESENCIAL	3	40	120	8,000.00	24,000.00
68	DGAR-017	ANALISIS DE ESTABILIDAD DE TALUDES EN ZONAS DE RIESGO GEOLOGICO (USO DE SOFTWARE EN MECANICA DE ROCAS)	CURSO	I	VIRTUAL	4	80	320	3,600.00	15,200.00
69	DGAR-018	MODELAMIENTO HIDROGEOLOGICO DE ACUIFEROS PROCESANDO DATOS GEOFISICOS APLICANDO MOD FLOW (SISTEMA DE ACUIFEROS)	CURSO	I	PRESENCIAL	5	40	200	600.00	3,000.00
70	URI-001	COMUNICACION E IMAGEN: ESTRATEGIAS Y GESTION DE MEDIOS	CURSO	I	PRESENCIAL	1	24	24	1,500.00	1,500.00
71	UL-001	GESTION DE PROYECTOS DE INVERSION	CURSO	I	PRESENCIAL	5	40	200	800.00	4,000.00
72	OAJ-001	ARBITRAJE EN LA CONTRATACION PUBLICA	CURSO	I	PRESENCIAL	1	24	24	2,000.00	2,000.00
73	UP-001	GESTION DE PUESTOS Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	1,800.00	3,600.00
74	UP-002	LEGISLACION LABORAL	CURSO	I	PRESENCIAL	3	24	72	1,800.00	5,400.00
75	UP-003	ADMINISTRACION DEL FACTOR HUMANO POR COMPETENCIAS	CURSO	I	PRESENCIAL	1	24	24	1,800.00	1,800.00
76	UP-004	ESTRATEGIAS DE DESVINCULACION LABORAL	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	2,000.00	4,000.00
77	UP-005	GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES	CURSO	I	PRESENCIAL	2	24	48	1,800.00	3,600.00
TOTAL:						482	3,148	19,028		747,915.00

VII Competencias Necesarias

En esta sección se describen los conocimientos que deben tener los trabajadores para asegurar el logro de los Objetivos Estratégicos Generales con los que está comprometida cada dependencia o unidad orgánica.

La capacitación del personal constituye un aporte importante para asegurar el logro de los referidos Objetivos Estratégicos Generales. En términos generales los trabajadores del INGEMMET se caracterizan por ser profesionales competentes, en algunos casos altamente especializados para los trabajos que el puesto les demanda; tienen en promedio 40 años de edad y 7 años de experiencia en la Entidad, lo que nos permite abrigar la esperanza de continuar la relación laboral con dichos trabajadores en el futuro.

Los conocimientos que requiera el personal para conseguir los Objetivos Estratégicos Generales, están en función a los objetivos que se establezcan en el Plan Operativo Institucional (POI) para cada año del próximo Quinquenio ya que dichos objetivos generalmente varían anualmente y por tanto los conocimientos requeridos pueden también variar. En consecuencia en el POI Anualizado para el 2017 deberá presentar de manera detallada las necesidades de conocimientos que deben desarrollar los trabajadores vía capacitación.

VIII Objetivos de la Capacitación

En esta sección se describen los objetivos de capacitación redactados en función a la brecha existente entre las competencias de conocimientos requeridos para el ejercicio fiscal 2017 y los conocimientos que actualmente poseen los trabajadores.

Para INGEMMET los objetivos de capacitación para el siguiente ejercicio 2017 son los siguientes:

1. Desarrollar programas de capacitación que sean necesarios para el personal de todas las áreas y niveles de la Institución, especialmente en las áreas geológicas y mineras, que les permita alcanzar los objetivos operativos durante el ejercicio 2017.
2. Ejecutar como mínimo el 80% de las actividades contenidas en el POI del año 2017, referidas al personal que labora en las áreas de línea de la institución.
3. Propiciar la difusión de los conocimientos adquiridos por las personas capacitadas, a fin de lograr un efecto multiplicador de la inversión realizada por la institución.
4. Formar instructores internos para desarrollar una mayor cantidad de actividades de capacitación interna o in house, reduciendo de esta manera la inversión en programas externos.
5. Monitorear los resultados de la capacitación, con la finalidad de conocer los cambios en el comportamiento laboral de los trabajadores como consecuencia de los programas realizados.

IX Modalidades de Capacitación

Son las modalidades de capacitación que deberán utilizarse para lograr los objetivos durante el año 2017. Ejemplos: cursos internos, pasantías, diplomados, etc.

Al respecto, debemos decir que la modalidad de capacitación que más se ha utilizado en el INGEMMET ha sido la modalidad presencial país, permitiendo la participación del personal en diversos cursos, talleres, seminarios, congresos, de corta duración y algunos diplomados en el marco de lo dispuesto por SERVIR. También ha sido política de la institución apoyar la participación total de los profesionales de las áreas de geología y minería en los congresos de la especialidad realizados en el país.

La participación del personal en programas de capacitación en el extranjero se ha limitado a lo estrictamente necesario, otorgando la Institución la licencia correspondiente y asumiendo sólo el pago de los ingresos mensuales del trabajador durante el tiempo de la capacitación, correspondiéndole al trabajador o a la institución organizadora de la capacitación, cubrir los gastos de pasajes, viáticos y de inscripción.

Para el año 2017 continuaremos con estas prácticas y paulatinamente en los siguientes años iremos reduciendo la modalidad de capacitación externa por la modalidad en el trabajo o interna, con expositores propios o contratados.

X Indicadores y Mecanismos de seguimiento de la Capacitación

X.1 Indicadores: En general los indicadores son valores numéricos que nos informan acerca del estado de una variable en estudio, a partir del cual se deben tomar las medidas adecuadas para corregir o mantener los resultados en el futuro. Los indicadores de gestión son comunes en las operaciones de las áreas de finanzas, producción y comercial. En el caso de capacitación, se manejan algunos indicadores que son típicos de esta función.

En el cuadro 7 se presenta los indicadores de capacitación que utilizaremos para monitorear la ejecución de los planes de desarrollo de personas anuales - PDP.

Cuadro 7: Indicadores de capacitación

Nº	INDICADORES	FÓRMULA
1	HORAS DE CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR	$\frac{\text{TOTAL HORAS - HOMBRE DE CAPACITACIÓN}}{\text{TOTAL TRABAJADORES}}$
2	COSTO POR HORA HOMBRE DE CAPACITACIÓN	$\frac{\text{INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN}}{\text{TOTAL HORAS - HOMBRE DE CAPACITACIÓN}}$
3	HORAS DE CAPACITACIÓN VS HORAS LABORADAS	$\frac{\text{TOTAL HORAS - HOMBRE DE CAPACITACIÓN}}{\text{TOTAL HORAS - HOMBRE LABORADAS}} \times 100$
4	INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN VS PLANILLA	$\frac{\text{INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN}}{\text{MONTO DE LA PLANILLA}} \times 100$
5	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR	$\frac{\text{TOTAL DE PARTICIPACIONES}}{\text{TOTAL DE TRABAJADORES}}$
6	COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	$\frac{\text{TRABAJADORES CON UNA O MÁS ACTIVIDADES}}{\text{TOTAL DE TRABAJADORES}} \times 100$

X.2 Evaluación: La evaluación es la última etapa del proceso de capacitación, permite conocer el resultado de los programas realizados por la institución y de esta manera se tiene una idea de la efectividad de las acciones desarrolladas. De no efectuarse la evaluación a los programas de capacitación no podríamos saber si las necesidades que originaron dichas acciones han sido satisfechas y en qué medida la organización ha obtenido beneficios.

- El primer nivel de evaluación se denomina "Reacción", en donde son los participantes o trabajadores los que califican la capacitación recibida a través de una encuesta, la cual al ser procesada nos proporciona información acerca de la satisfacción o no de los participantes y nos presenta las áreas de menor calificación, las que se tendrán que reforzar para mejorar la presentación de los programas de capacitación en el futuro.
- El segundo nivel de evaluación se llama "Aprendizaje", es manejado por el expositor del programa de capacitación, quien califica el aprendizaje alcanzado por cada uno de los participantes. Si un participante no aprendió es imposible que se pueda esperar una aplicación de la capacitación en su trabajo. Asimismo si un trabajador aprendió, es muy probable que pueda aplicar lo aprendido en su trabajo.

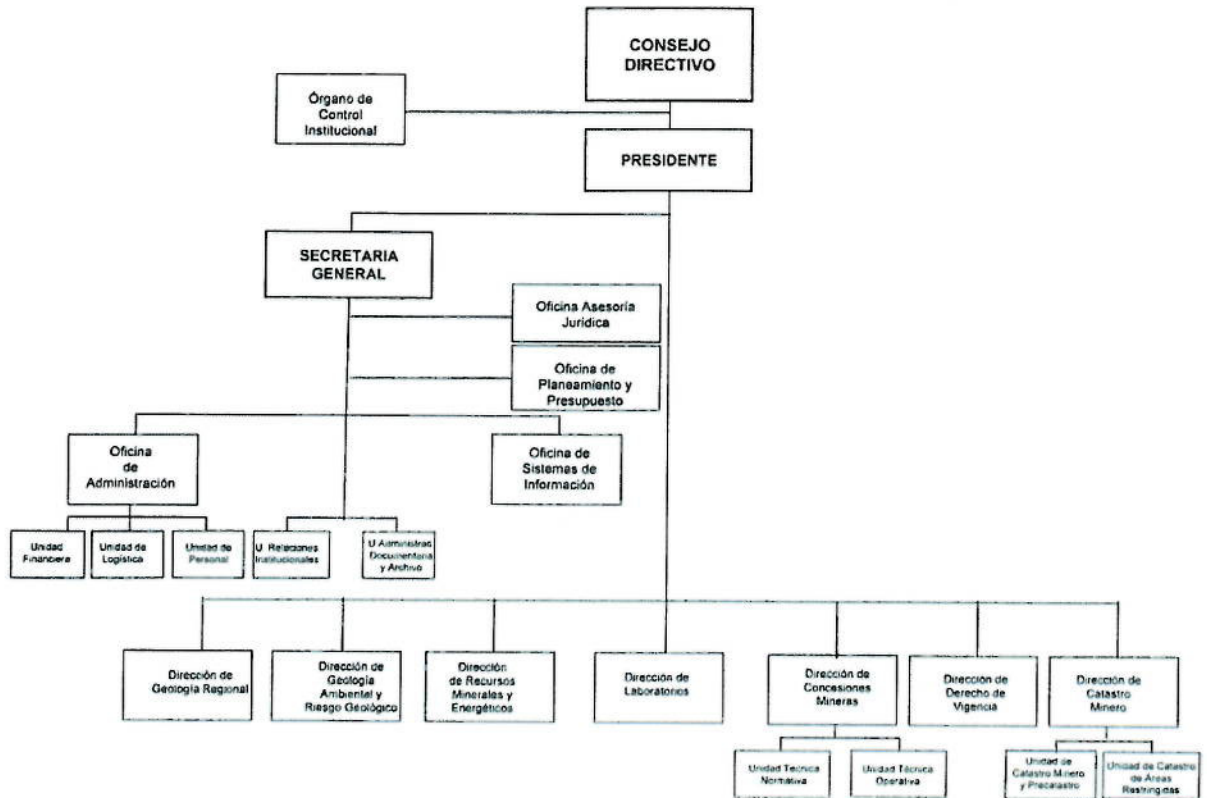
- El tercer nivel de evaluación es el "Cambio de Comportamiento" o también llamado "Aplicación". Consiste en observar si el programa de capacitación ha generado algún cambio positivo en el comportamiento del trabajador. Esta evaluación se puede realizar a través de la observación del Jefe inmediato, clientes internos o externos o mediante una entrevista al trabajador capacitado y a su jefe directo. No es necesario que todas las actividades que realice el INGEMMET se evalúen en este tercer nivel; sólo se justifica para actividades nuevas, expositores nuevos, programa y metodología nueva y que hayan participado muchos trabajadores de la institución.
- El cuarto nivel de evaluación es el "Impacto". Relaciona la capacitación realizada con la mejora de un indicador importante de la Institución; por ejemplo se realiza un curso de técnicas de atención al cliente y luego de un tiempo la apreciación de los clientes respecto a la atención que brinda el personal de la institución, recibe una mejor calificación que antes de dictarse el curso. Este nivel de evaluación se justifica para actividades de alto costo y que estén correlacionadas con alguna variable clave de la institución.



JNT/ccg

Anexo N° 02: Organigrama del INGEMMET

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL INGEMMET



Anexo N° 03: Códigos y Nombres de las Dependencias de INGEMMET

N°	UNIDADES ORGANICAS	CÓDIGO
1	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO	PCD
2	SECRETARIA GENERAL	SG
3	ORGANO DE CONTROL INTERNO	OCI
4	OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	OPP
5	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	OAJ
6	DIRECCION DE RECURSOS MINERALES Y ENERGETICOS	DRME
7	DIRECCION DE GEOLOGIA AMBIENTAL Y RIESGO GEOLOGICO	DGAR
8	DIRECCION DE GEOLOGIA REGIONAL	DGR
9	DIRECCION DE LABORATORIO	DL
10	DIRECCION DE CATASTRO MINERO	DC
11	DIRECCION DE CONCESIONES MINERAS	DCM
12	DIRECCION DE DERECHO DE VIGENCIA	DDV
13	UNIDAD DE RELACIONES INSTITUCIONALES	URI
14	ORGANOS DESCONCENTRADOS	OD
15	UNIDAD DE ADMINISTRACION DOCUMENTARIA Y ARCHIVO	UADA
16	OFICINA DE SISTEMA DE INFORMACION	OSI
17	OFICINA DE ADMINISTRACION	OA
18	UNIDAD DE PERSONAL	UP
19	UNIDAD FINANCIERA	UF
20	UNIDAD DE LOGISTICA	UL

g
S
A
A

