





ES COPIA AUTENTICADA  
*Tabata Vivanco*  
TABATA D. VIVANCO  
SECRETARÍA GENERAL  
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

# Resolución Ministerial

No. 058-2017-MEM/DM

Lima, 6 de febrero 2017

**VISTOS:** El Informe N° 222-2016-OGA/PER de la Oficina de Personal de la Oficina General de Administración, el Memorando N° 079-2017/MEM-SEG-OGA y el Memorando N° 0122-2017/MEM-SEG-OGA de la Oficina General de Administración del Ministerio de Energía y Minas, y el Acta N° 002-2017-MEM/CPC del Comité de Planificación de la Capacitación, sobre aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anual 2017 del Ministerio de Energía y Minas;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprobó las Normas de Gestión de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, cuya finalidad es regular la capacitación de los servidores civiles a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que faculta a las oficinas de recursos humanos de las entidades del Estado, la gestión y planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado y su implementación a partir de la elaboración y presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

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

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

Que, mediante Resolución Ministerial N° 036-2017-MEM/DM se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas, el mismo que mediante Acta N° 002-2017-CPC aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 del Ministerio de Energía y Minas;



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

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 del Ministerio de Energía y Minas, que en anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina de Personal de la Oficina General de Administración del Ministerio de Energía y Minas implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017.

**Artículo 3.-** Disponer se remita el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 del Ministerio de Energía y Minas, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, al correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe) y al Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Energía y Minas.

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

**Regístrese y comuníquese**



**GONZALO TAMAYO FLORES**  
Ministro de Energía y Minas

FIN	PER	LOG	INF
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ATENCIÓN PRIORITARIA	<input checked="" type="checkbox"/>	PREPARAR RESPUESTA	<input type="checkbox"/>
CONOCIMIENTO Y FINES	<input type="checkbox"/>	RESPONDER DIRECTAMENTE	<input type="checkbox"/>
AENDER LO SOLICITADO	<input type="checkbox"/>	DIFUNDIR	<input type="checkbox"/>
INFORME AL SUSCRITO	<input type="checkbox"/>	ARCHIVAR	<input type="checkbox"/>
OBSERVACIONES:	<input type="checkbox"/>		
Acompañado			
FECHA: / /		FIRMA:	

I-16995-2016



ES COPIA AUTENTICADA  
*Tabata D. Vivanco*  
TABATA D. VIVANCO  
SECRETARIA GENERAL  
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP ANUAL

## MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

2017

*[Handwritten signatures and marks]*

---

1 |



## PRESENTACION

El Ministerio de Energía y Minas – MEM, es el organismo central y rector del Sector Energía y Minas, y forma parte integrante del Poder Ejecutivo.

Tiene como finalidad formular y evaluar, en armonía con la política general y los planes del Gobierno, las políticas de alcance nacional en materia del desarrollo sostenible de las actividades minero-energéticas. Así mismo, es la autoridad competente en los asuntos ambientales referidos a estas actividades.

El Ministerio tiene como objetivo promover el desarrollo integral de las actividades minero-energéticas, normando, fiscalizando y/o supervisando, según sea el caso, su cumplimiento, cautelando el uso racional de los recursos naturales en armonía con el medio ambiente.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ha establecido la necesidad de elaboración de un Plan de Desarrollo Anualizado, como un instrumento de gestión que establezca la planificación de actividades de capacitación que contribuya al desarrollo integral de los servidores.

La Capacitación es un componente básico del Talento Humano en los organismos, intrínsecamente ligado a la productividad institucional. La Capacitación, se desarrolla en el trabajo y para el trabajo, teniendo como finalidad, establecer, incrementar y/u optimizar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que requieran practicar los trabajadores para desempeñar exitosamente las formas y tareas que se les confía.

En tal sentido, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017 del Ministerio de Energía y Minas - MEM, se elabora respondiendo a las necesidades de capacitación manifestadas por los diversos órganos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en los planes institucionales vigentes y de conformidad a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, constituyéndose en una herramienta de gestión para la institución.



PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## PDP ANUAL 2017

### MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

El presente Plan para el Desarrollo de las Personas – PDP Anual 2017 del Ministerio de Energía y Minas, ha sido elaborado y orientado a alinear las acciones de potenciación y desarrollo de los colaboradores, en concordancia con los objetivos de la Institución estipulados en el Plan Estratégico Institucional y de acuerdo a la Directiva expedida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado.

#### I. Marco Estratégico Institucional

##### 1.1 MISIÓN

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

##### 1.2 VALORES INSTITUCIONALES

La conducta de las personas que laboran en el Ministerio de Energía y Minas se rige por el Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815 y por un conjunto de valores comunes que se aplican a todas las acciones emprendidas por su personal, entre los cuales podemos mencionar:

###### Respeto a las leyes y debido proceso

Adecúa 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 proceso.

###### Probidad

Actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenida por sí o por interpósita personal.



#### Idoneidad

Entendida como la aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El personal del sector debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

#### Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la Institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

#### Lealtad a la Institución

Actuar con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la 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.

#### Lealtad al Estado de Derecho

El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

### 1.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Se identificaron seis Objetivos Estratégicos Institucionales articulados con el Plan Estratégico Institucional 2017-2019, identificando los cambios que el Ministerio de Energía y Minas pretende alcanzar en las condiciones de los actores del Sector Minero-Energético y/o en el entorno en que estos se desenvuelven. Estos objetivos se establecen para orientar la gestión institucional del MEM hacia el logro de los Objetivos Estratégicos Sectoriales determinados en el PESEM.

- **Objetivo Estratégico Institucional 1:** Propiciar las inversiones sostenibles y competitivas en el Sector Minero Energético.
- **Objetivo Estratégico Institucional 2:** Garantizar el abastecimiento energético eficiente y diversificado para las empresas y la población.

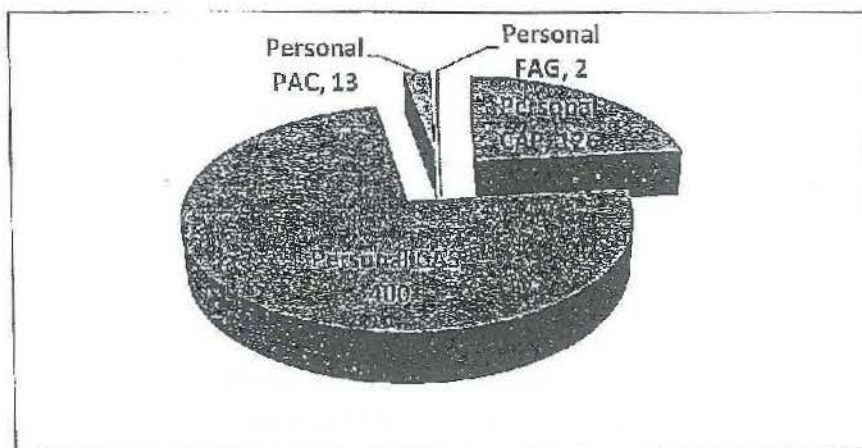


- **Objetivo Estratégico Institucional 3:** Promover la preservación del ambiente en las empresas del Sector Minero Energético.
- **Objetivo Estratégico Institucional 4:** Fomentar la remediación de los pasivos ambientales.
- **Objetivo Estratégico Institucional 5:** Promover las relaciones armoniosas entre los actores del Sector Minero Energético.
- **Objetivo Estratégico Institucional 6:** Fomentar la inclusión social energética de la población.

## II. **Ámbito de Aplicación**

Las disposiciones contenidas en el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2017, tendrá alcance a todos los trabajadores comprendidos en los diferentes regímenes de contratación laboral.

El Ministerio de Energía y Minas cuenta con 541 trabajadores, de los cuales 126 cubren un cargo del Cuadro para Asignación de Personal – CAP cuyo régimen contractual es el Decreto Legislativo 276; 400 se encuentran bajo Contrato Administrativo de Servicios – CAS; 13 corresponden al Personal Altamente Calificado – PAC y 02 pertenecen al Programa de Apoyo Gerencial – PAG, según se muestra en el siguiente cuadro:







PERÚ

Ministerio  
de Energía y Minas

ES COPIA AUTENTICADA

*Tabata D. Vivanco*  
TABATA D. VIVANCO  
SECRETARIA GENERAL  
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

### III. Objetivos de Capacitación

La capacitación y el entrenamiento buscan asegurar la ejecución satisfactoria del trabajo y se constituyen en una herramienta fundamental para adaptarse a los cambios originados por las nuevas tecnologías, la globalización y la modernización del Estado. Así mismo, permite que los servidores de la institución desempeñen sus funciones con el nivel de eficiencia y eficacia requerido por sus puestos de trabajo contribuyendo a aumentar la productividad.

#### 3.1 Objetivo General

Contar con un programa de capacitación anual que se convierta en una herramienta de gestión y que permita a los servidores del Ministerio de Energía y Minas, fortalecer sus capacidades, conocimientos y destrezas personales y profesionales; con la finalidad de lograr los objetivos institucionales y la autorrealización personal que se traduzca en un mejor servicio a la ciudadanía y contribuya con el desarrollo del país.

#### 3.2 Objetivos Específicos

- 3.2.1 Actualizar los conocimientos profesionales específicos en materia de minería, hidrocarburos y electrificación de los servidores, con la finalidad de incrementar su capacidad de análisis y que puedan dar mejores soluciones a las problemáticas que enfrenta el sector generando un desarrollo en el país.
- 3.2.2 Fortalecer los conocimientos técnicos y de gestión de los servidores, con la finalidad que tengan mayores herramientas para desarrollar con eficacia la labor asignada.
- 3.2.3 Desarrollar habilidades sociales y destrezas personales, que permitan al servidor relacionarse con una escala de valores sólida y una buena actitud que contribuya al establecimiento del buen clima laboral.
- 3.2.4 Mejorar los niveles de información y la eficiencia en el uso de los recursos públicos.
- 3.2.5 Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal y profesional del personal a fin que pueda desempeñar sus funciones de una mejor manera contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.



#### IV. Diagnóstico de Necesidades

##### 4.1 Identificación de las Necesidades de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado del Ministerio de Energía y Minas para el periodo 2017, ha sido elaborado de acuerdo a los planes Institucionales vigentes y de conformidad a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Las entrevistas sostenidas con los directores y/o especialistas de las diferentes unidades orgánicas, así como sus necesidades de competencias y capacitaciones remitidos a la Oficina de Personal; dieron como resultado el requerimiento de una serie de diplomados, cursos, seminarios, charlas, talleres, intercambios de experiencias y otros, para fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores.

Asimismo, la identificación de necesidades de capacitación a través de las entrevistas a los directores y/o especialistas de las diferentes unidades orgánicas, dejó ver la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los servidores del ministerio, siendo necesario contar con equipos más comprometidos, proactivos, responsables, con un buen sistema de comunicación y sólidos valores, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y cumplir las metas institucionales y de país.

Respecto a los requerimientos de capacitación de las áreas usuarias consultadas, éstas han sido clasificadas en:

- ✓ Necesidades de conocimiento
- ✓ Necesidades Transversales
- ✓ Necesidades en habilidades blandas

En éste sentido, los requerimientos de capacitación están orientados en su mayoría a cubrir las necesidades de conocimiento de los servidores, seguida de las necesidades transversales y finalmente las necesidades en habilidades blandas, tal como se muestra en el siguiente cuadro:



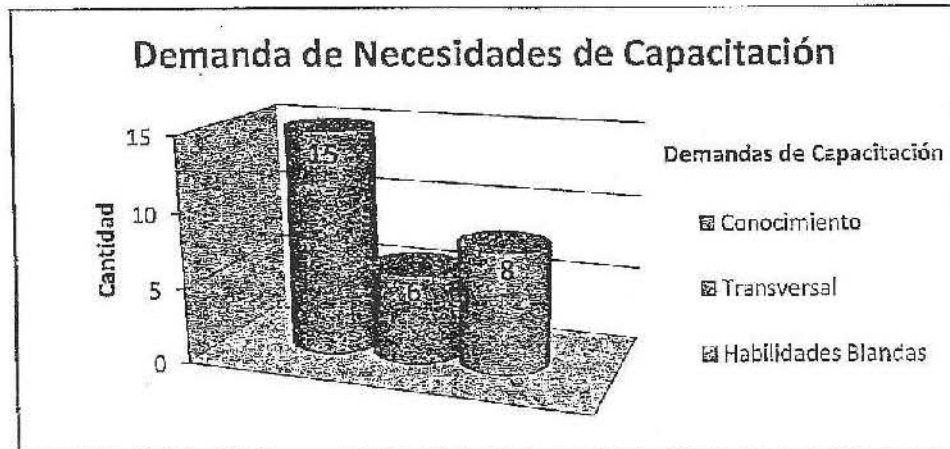
PERU

Ministerio  
de Energía y Minas

ES COPIA AUTENTICADA

*Tabata Vivanco*

TABATA D. VIVANCO  
SECRETARIA GENERAL  
MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS



#### 4.2 Diseño del Plan de Capacitación

El Ministerio de Energía y Minas, es consciente de la importancia de su rol dentro del desarrollo de nuestro país, y por ello necesita contar con un equipo de servidores profesionales, innovadores, creativos, capaces de responder a las demandas diarias de la ciudadanía y a contribuir con las propuestas de desarrollo del país.

Este Plan de capacitación Anual, ha resultado del diagnóstico de las necesidades de capacitación de las diversas Unidades Orgánicas del Ministerio de Energía y Minas, a través de un análisis y evaluación de la demanda en capacitaciones, ya sea en conocimiento, en temas transversales y en habilidades blandas para determinar los cursos que serán ofrecidos durante el año, por las diversas instituciones educativas.

#### 4.3 Metodología de Evaluación

La evaluación es un proceso estructurado y continuo que nos permite valorar los resultados obtenidos en términos de los objetivos propuestos, acorde a los recursos utilizados y las condiciones existentes.

La Oficina de Personal del Ministerio de Energía y Minas, será la encargada de realizar el seguimiento del cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas; así como, de la evaluación de las acciones de capacitación siguiendo los siguientes criterios:

##### a) Evaluación de Conocimiento:

Es aquella que nos permite conocer el grado de aprendizaje logrado por los participantes en la formación realizada. Esto es proporcionado por la institución educativa o consultoría que realiza la capacitación.



**b) Evaluación de Desempeño:**

Es aquella que nos permite conocer la relación entre lo aprendido en la capacitación realizada y la puesta en práctica en el puesto de trabajo; a fin de saber si lo aprendido es útil para su desempeño profesional.

**c) Evaluación de Satisfacción:**

Es aquella que nos permite conocer el grado de satisfacción y la calidad de la capacitación recibida.

## V. Acciones de Capacitación

El plan de capacitación está orientado a generar, ampliar, actualizar y/o mejorar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes del trabajador para contribuir al logro de metas, actividades y tareas de cada área del Ministerio de Energía y Minas, de tal manera que las brechas de capacitación a ser cubiertas permitan alcanzar los Objetivos Estratégicos Institucionales.

En el proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación, se utilizó como herramientas metodológicas la encuesta y entrevista personalizada a los distintos directores generales de cada unidad orgánica, los cuales fueron formalizados a través de formatos de identificación de necesidades y clasificados por prioridad.

### 5.1 Competencias

El resultado se deriva de las necesidades de competencias establecidas por las áreas usuarias de acuerdo a los objetivos estratégicos enmarcados en el Plan Estratégico Institucional – PEI, determinándose los siguientes:

- **Orientación a Resultados.-**

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes necesarias para cumplir las necesidades del usuario o para mejorar la organización.

- **Pensamiento Estratégico.-**

Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, las amenazas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica.

- **Calidad del Trabajo.-**

Implica tener amplios conocimientos en los temas del área de la cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos completos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como en el de los clientes.



PERU

Ministerio  
de Energía y Minas

ES COPIA AUTENTICADA

*Tabata D. Vivanco*

TABATA D. VIVANCO

SECRETARIA GENERAL

MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

- **Capacidad de Planificación y Organización.-**  
Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, plazos y los recursos requeridos.
- **Compromiso.-**  
Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.
- **Innovación.-**  
Capacidad de generar ideas, soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.
- **Negociación.-**  
Habilidad para crear un ambiente propio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar -ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos.
- **Habilidad Analítica.-**  
Relacionado con el razonamiento y la forma en que una persona organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico.
- **Desarrollo de Equipo.-**  
Habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión que las acciones personales ejercen sobre el éxito de las acciones de los demás.
- **Integridad.-**  
Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos.
- **Credibilidad Técnica.-**  
Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en los demás sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad.
- **Iniciativa.-**  
Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro.



• **Liderazgo.-**

Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo fijando objetivos, dando seguimiento, feedback, integrando las opiniones de los otros.



**5.2 Programas de Capacitación**

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017, se formula considerando cuatro tipos de programas diferenciados, el cual de conformidad con el presupuesto aprobado y los requerimientos recepcionados por parte las unidades orgánicas según Anexo 1, se tomarán en cuenta preferentemente, pudiéndose incluir otras acciones por interés institucional y/o exigencia por demanda.

**5.2.1 Programa de Fortalecimiento de conocimientos especializados**

Comprende acciones de capacitaciones específicas que requiere cada unidad orgánica, a fin que los profesionales puedan asimilar o perfeccionar el nivel de conocimientos y experiencia en materia de su profesión y optimizar sus funciones.

Estas capacitaciones han sido agrupadas de acuerdo a la temática específica de cada sector: minería, hidrocarburos, electricidad y asuntos ambientales vinculados al sector.



**5.2.2 Programa de Fortalecimiento para la Gestión**

Comprende las acciones de capacitación necesarias para los servidores de la institución, para optimizar su labor diaria, ayudándoles a fortalecer sus conocimientos y funciones en sistemas administrativos, gestión de la calidad, gestión de procesos, gestión por resultados, gestión de estrategias de comunicación, tecnología de la información, de carácter legal o jurídico, tributario, control, bienestar social, gestión documentaria, desarrollo de competencias y capacidades, entre otros.

**5.2.3 Programa de Fortalecimiento de Habilidades y Competencias**

Comprende acciones de capacitación centradas en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades sociales, competencias y destrezas como son el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva, solución de conflictos y otros; con la finalidad de contribuir al desarrollo de un buen clima laboral, y el bienestar del cliente interno y externo, entre otros.

**5.2.4 Programa para el Apoyo Transversal**

Comprende acciones de refuerzo para todo el personal del Ministerio, orientados a la formación y adquisición de conocimientos de interés general en la institución y de las políticas del Estado. Estas se encuentran enfocadas en la ética en la función pública, transparencia, difusión de las principales políticas públicas, y en el servicio y atención al cliente, entre otros.

**VI. Seguimiento y Evaluación del PDP**

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – Anualizado 2017 se evaluará a través de los siguientes indicadores:

**1.- PORCENTAJE DE EJECUCION DEL PDP**

<b>FORMULA</b>	$(\text{Presupuesto Ejecutado} / \text{Presupuesto Asignado}) \times 100$
<b>PROPÓSITO</b>	Identificar el porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para el PDP

**2.- PORCENTAJE DE SERVIDORES CAPACITADOS**

<b>FORMULA</b>	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$
<b>PROPÓSITO</b>	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación



PERU

Ministerio  
de Energía y Minas

### 3.- PORCENTAJE DE SERVIDORES CAPACITADOS APROBADOS

FORMULA	$(\text{Servidores capacitados aprobados} / \text{Total de servidores capacitados}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores que aprobaron la capacitación

### 4.- CUOTA DE GÉNERO

FORMULA	$(\text{Servidores capacitados según sexo} / \text{Total de servidores}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación por género

### 5.- CAPACITADOS CON DISCAPACIDAD

FORMULA	$(\text{Servidores capacitados con discapacidad} / \text{Total de servidores}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores con discapacidad que recibió capacitación

### 6.- CAPACITADOS ADULTO MAYOR

FORMULA	$(\text{Servidores capacitados Adulto Mayor} / \text{Total de servidores}) \times 100$
PROPÓSITO	Identificar el porcentaje de servidores adulto mayor que recibió capacitación

(\*) Persona Adulta Mayor es aquella que tiene 60 o más años de edad, conforme al artículo 2° de la Ley N° 30490 – Ley de la Persona Adulta Mayor.

La Oficina de Personal emitirá un informe de las acciones de capacitación llevadas a cabo, el cual deberá contener el resultado de los indicadores especificados en el presente plan y el detalle de la información de cada capacitación desarrollada.

## VII. Herramientas de Evaluación de la capacitación

Con la finalidad de implementar lo señalado en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se utilizarán las siguientes herramientas de evaluación de las capacitaciones:

### 7.1.1 Matriz de Ejecución del PDP

En esta matriz se registrarán las Acciones de Capacitación Incluidos en el Plan de Desarrollo de las Personas, así como la información de los





proveedores, fuente de financiamiento, inversión total, datos de los beneficiarios de capacitación, entre otros, según Anexo 2.

### 7.1.2 Formato de Compromisos de Capacitación

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

### 7.1.3 Encuesta de Satisfacción

Es el formato que corresponde al nivel de evaluación de reacción. Se completa por los Beneficiarios de capacitación para calificar el grado de satisfacción de la acción de capacitación, según Anexo 4.

### 7.1.4 Medición de Aprendizaje

Esta herramienta corresponde al nivel de evaluación de aprendizaje y es propuesta por el proveedor del servicio de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación. Dicha herramienta debe diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada acción de capacitación, que pueden ser:

- Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos: Se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
- Objetivo de Aprendizaje orientado a Habilidades: Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

### 7.1.5 Propuesta de Aplicación

Esta herramienta corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en el cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 06 meses. Este documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el director del área en que labora, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

La propuesta de aplicación se entrega a la Oficina de Personal a través del director en un plazo de hasta 30 días hábiles posteriores a la finalización de la acción de capacitación y la evaluación de cumplimiento de dicha propuesta, realizada por el director, se entrega en un plazo no mayor a 06 meses; dependiente de los plazos de la actividad propuesta.



### 7.1.6 Medición del Impacto

Es la herramienta que busca identificar los efectos a mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por dicha acción de capacitación, para lo cual, el director del beneficiario de capacitación deberá remitir el Anexo 5 dentro de un periodo máximo de 03 meses de culminada la capacitación.

## VIII. Financiamiento

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2017, cuenta con un presupuesto de S/ 576,000.00 soles, para la ejecución de los 4 programas:

PROGRAMA	MONTO
Programa de Fortalecimiento de conocimientos especializados	S/ 172,800
Programa de Fortalecimiento para la gestión	S/ 172,800
Programa de Fortalecimiento de Habilidades y Competencias	S/ 144,000
Programa para el Apoyo Transversal	S/ 86,400
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>S/ 576,000.00</b>

## IX. Disposición Complementaria

Los congresos y seminarios no forman parte de las acciones de capacitación del presente Plan de Desarrollo de las Personas, porque las necesidades instituciones en el campo energético y minero requieren ser reforzados con especializaciones del rubro, asimismo la gestión administrativa debe ir acorde a dichas especializaciones para gestionar con eficiencia y eficacia estas necesidades institucionales para brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

## 5.2.1 Programa de Fortalecimiento de Conocimientos Especializados

N°	CODIGO	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CLASIFICACION DE MATERIAS
1	PFCE-01	Derecho Minero	PRO-OCI	20	Curso - Diplomado	C1
2	PFCE-02	Derecho de la energía y los recursos naturales	PRO	12	Curso - Diplomado	C1
3	PFCE-03	Derecho Ambiental Minero	PRO	12	Curso - Diplomado	C1
4	PFCE-04	Derecho Procesal Penal	PRO	12	Curso - Diplomado	C1
5	PFCE-05	Proyectos de inversión en hidrocarburos	DGEI-OCI	5	Curso - Diplomado	E5
6	PFCE-06	Derecho de Hidrocarburos	DGI	1	Curso - Diplomado	C1
7	PFCE-07	Administración Pública	DGER	25	Curso - Diplomado	B4
8	PFCE-08	Regulación en servicios públicos	DGER	10	Curso - Diplomado	D9
9	PFCE-09	Gestión de la energía	DGER	10	Curso - Diplomado	E5
10	PFCE-10	Proyectos de inversión pública	DGER	50	Curso - Diplomado	A2
11	PFCE-11	Valoración y tarificación eléctrica	DGER	10	Curso	D5
12	PFCE-12	Geología y Geotécnica aplicadas a líneas de transmisión de potencia y líneas de media tensión	DGER	8	Curso	D5
13	PFCE-13	Electrificación rural y energías renovables	DGER	15	Curso - Diplomado	D5
14	PFCE-14	Responsabilidad social y ambiental en el subsector hidrocarburos	DGH	4	Curso - Diplomado	D5
15	PFCE-15	Introducción a la industria del petróleo y gas	DGH	8	Curso - Diplomado	D5
16	PFCE-16	Comercialización de hidrocarburos	DGH	8	Curso - Diplomado	D5
17	PFCE-17	Modelos para proyectar la demanda energética para planificación energética	DGEFF	4	Curso - Diplomado	D5
18	PFCE-18	Tecnologías de generación eléctrica de fuentes renovables no convencionales	DGE	4	Curso - Diplomado	D5
19	PFCE-19	Derecho en hidrocarburos	DGEF-OCI	8	Curso - Diplomado	C1
20	PFCE-20	Gestión del cambio climático en la industria del petróleo y gas	DGCC	5	Curso - Diplomado	D5
21	PFCE-21	Pasivos ambientales mineros	CM	8	Curso - Diplomado	D5
22	PFCE-22	Derecho administrativo	CM-DGEER	19	Curso - Diplomado	C1
23	PFCE-23	Regulación y fiscalización ambiental	CM	1	Curso - Diplomado	D5
24	PFCE-24	Control de concesiones y APPS	CM-DGEER	25	Curso	D5
25	PFCE-25	Técnicas de comunicación en poblaciones	OGES	27	Curso - Diplomado	D3
26	PFCE-26	Derecho ambiental	OGES-OCI	12	Curso - Diplomado	C1
27	PFCE-27	Manejo de recursos hídricos y fondos sociales	OGGS	13	Curso - Diplomado	D5
28	PFCE-28	Pensamiento Estratégico	OGA	5	Curso - Diplomado	A1
29	PFCE-29	Planificación y Organización en el trabajo	OGA	6	Curso - Diplomado	A1
30	PFCE-30	Procedimiento del sistema de bienes nacionales	LOG	2	Curso - Diplomado	E7
31	PFCE-31	Normas nacionales e Interpretación financiera	LOG	10	Curso - Diplomado	C1
32	PFCE-32	Cierre contable y reforma tributaria 2017	FIN	15	Curso - Diplomado	A1
33	PFCE-33	Elaboración de estados financieros	FIN	15	Curso - Diplomado	A4
34	PFCE-34	Control Previo	FIN	10	Curso - Diplomado	B5
35	PFCE-35	Servicios de TI	INF	6	Curso - Diplomado	B3
36	PFCE-36	Bases de Programación niveles 1 y 2	INF	16	Curso	B3
37	PFCE-37	Soporte Helpdesk intermedio	INF	8	Curso	B3
38	PFCE-38	Construcción de indicadores de gestión y procesos	DGP	10	Curso - Diplomado	A1
39	PFCE-39	Finanzas y Gestión Pública	DGP	20	Curso - Diplomado	A2
40	PFCE-40	Programación, formulación, monitoreo y evaluación de proyectos	DGP	20	Curso - Diplomado	A1
41	PFCE-41	Gestión estratégica de la comunicación corporativa	VMM	8	Diplomado	B6
42	PFCE-42	Comunicación política	VMM	8	Diplomado	B6
43	PFCE-43	Marketing social y estrategias de comunicación para el desarrollo	VMM	12	Curso	B6
44	PFCE-44	Curso de especialización en prevención de conflictos y gestión social sostenible	VMM	8	Curso	C3
45	PFCE-45	Plan de medios digitales	VMM	6	Curso	B5
46	PFCE-46	Producción y realización de videos	VMM	8	Curso	B5
47	PFCE-47	Protocolo y ceremonias en el Estado	VMM	6	Curso	B5
48	PFCE-48	Formulación de TDR y especificaciones técnicas	ADAC	5	Curso	A3
49	PFCE-49	Sistemas de Archivo	ADAC	10	Curso - Diplomado	G2

**5.2.1 Programa de Fortalecimiento de Conocimientos Especializados**

N°	CODIGO	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CLASIFICACION DE MATERIAS
50	PFCE-50	Elaboración y Gestión de la evaluación de Impacto ambiental.	OCI	4	Curso	D5
51	PFCE-51	Gestión de riesgos del Desastre	DN	100	Curso	J5
52	PFCE-52	Actualización en seguridad y defensa nacional	DN	100	Curso	J5
53	PFCE-53	Estimación del riesgo, evaluación del daño y análisis de necesidades	DN	50	Curso	J5
54	PFCE-54	Sistema de información nacional para la respuesta y rehabilitación	DN	100	Curso	J5

**5.2.2 Programa de Fortalecimiento para la Gestión**

N°	CODIGO	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CLASIFICACION DE MATERIAS
1	FFG-01	Gestión Pública	DGAAM - PRO - OGI - CM - OGGG - ADAC	30	Curso - Diplomado	B1
2	FFG-02	Gestión de Proyectos	DGAAM - OGP - OGI - ADAC	21	Curso - Diplomado	I1
3	FFG-03	Contrataciones Públicas	DGEER	10	Curso - Diplomado	A3
4	FFG-04	Planificación Estratégica	DGEER - DGH - DGEE - OGA - OGP	25	Curso - Diplomado	A1
5	FFG-05	Inversión Pública	DGFPR - OGP	50	Curso - Diplomado	A2
6	FFG-06	Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF	DGEER	30	Curso	A4
7	FFG-07	Administración y Gestión de Recursos Humanos	DGEER	7	Curso - Diplomado	B2
8	FFG-08	Sistema Administrativo en el sector Público	DGEER	15	Curso - Diplomado	B4
9	FFG-09	Orientación a resultados	DGH	15	Taller	B1
10	FFG-10	Procedimiento Administrativo Sancionador	DGH - ADAC	25	Curso	C1
11	FFG-11	Presupuesto público y contrataciones del estado	OGGS - OL - ADAC	15	Curso - Diplomado	A1
12	FFG-12	Gestión de Procesos	ADAC - DN	18	Curso - Diplomado	B4

**5.2.3 Programa de Fortalecimiento de Habilidades y Competencias**

N°	CODIGO	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CLASIFICACION DE MATERIAS
1	PFHC-01	Trabajo en equipo	DGAAM - DGH - DN	38	Taller	J5
2	PFHC-02	Comunicación eficaz y resolución de conflictos	DGAAM - DGER - DGH	30	Taller	B6
3	PFHC-03	Redacción ejecutiva	DGER - OGA	38	Curso - Taller	H3
4	PFHC-04	Calidad y servicio de atención al cliente	DGER - VM - ADAC	40	Curso - Taller	G4
5	PFHC-05	Actualización en computación Ofimática (word, excell, power point)	DGER - CM - OGA - DN	105	Curso - Taller	D3
6	PFHC-06	Liderazgo, motivación y trabajo en equipo	DGER	90	Taller	J5
7	PFHC-07	Empoderamiento de pensamiento crítico y creativo	DGH	35	Taller	J5
8	PFHC-08	Tecnología de la Información	INF	20	Curso	B3
9	PFHC-09	Atención telefónica y recepción de llamadas	VME-VMV	6	Curso - Taller	G5
10	PFHC-10	Asistentes de Gerencia	DN	3	Curso	H5

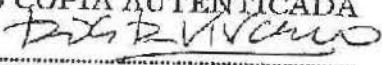
**5.2.4 Programa para el Apoyo Transversal**

N°	CODIGO	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	ORGANO O UNIDAD ORGÁNICA	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CLASIFICACION DE MATERIAS
1	PAT-01	Código de Ética en la Función Pública	Todos	200	Taller	J4
2	PAT-02	Transparencia y Anticorrupción	Todos	200	Taller	J5
3	PAT-03	Igualdad de Género	Todos	200	Taller	J1
4	PAT-04	Lenguaje Inclusivo	Todos	200	Taller	J5
5	PAT-05	Hostigamiento Sexual	Todas	200	Taller	J5
6	PAT-06	Ley del Servicio Civil - SERVIR	Todos	200	Taller	C1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUAL 2017  
 ANEXO 02 - MATRIZ DE EJECUCIÓN DEL PDP

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE EFECTIVOS DE CALIFICACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CALIFICACIÓN	TIPO DE CALIFICACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CALIFICACIÓN	MODALIDAD	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	VICARIAIDAD	ORGANIZACIÓN	MONTO TOTAL		CENTRO UNITARIO	N° SEQ.	N° P/A	FECHA INICIO	FECHA TÉRMINO	DÍAS	HORAS	N° PERSONAS	PROVEEDOR - INSTITUCIÓN	RUC
													Conces Directa	Conces Indirecta										

*[Handwritten marks and signatures]*

ES COPIA AUTENTICADA  
  
 TABATA D. VIVANCO  
 SECRETARIA GENERAL  
 MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2017

ANEXO 3 – DOCUMENTO DE COMPROMISOS DE CAPACITACION

Consta en el presente documento el compromiso que contrae don(ña): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, cargo/servicio  
\_\_\_\_\_ trabajador(a) de  
\_\_\_\_\_, en los términos siguientes:

El (la) suscrito (a) ha sido autorizado(a) para participar en la acción de capacitación denominada: \_\_\_\_\_, por el período comprendido del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ y por lo tanto se compromete a:

**Primero:**

Participar activamente y cumplir con las condiciones y horarios establecidos en el evento de capacitación antes referido.

**Segundo:**

Permanecer en la entidad según su costo o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el romante según corresponda;

Valor de la Capacitación	Tiempo de Permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT hasta 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario

**Tercero:**

Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por el proveedor de la capacitación, caso contrario devolver el íntegro de su valor.

**Cuarto:**

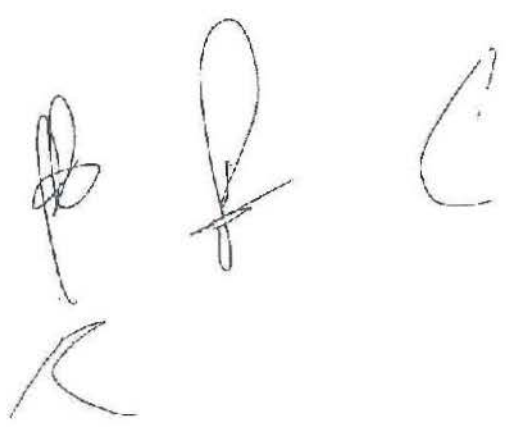
Completar las herramientas de evaluación de la capacitación de acuerdo al nivel de la acción de capacitación.

**Quinto:**

Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos.

Fecha .....

Firma del trabajador(a)





*[Handwritten Signature]*

**Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017**

**Anexo 04 – Encuesta de Satisfacción**

Nombre de la capacitación: \_\_\_\_\_

Gracias por realizar nuestra *Encuesta de Satisfacción*, tus respuestas son importantes para ir mejorando.

Instrucciones: Marque con una "X" en el recuadro

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

Ítems		1	2	3	4	5
Contenido	Los contenidos del curso han cubierto mis expectativas					
	Las dinámicas de curso han cubierto mis expectativas					
	Los temas del curso se han tratado con la profundidad que se esperaba					
	Las herramientas (lecturas, videos, diapositivas, etc.) empleadas facilitaron mi aprendizaje					
Organización	Las condiciones ambientales (auditorio/Sala) han sido adecuadas para facilitar el aprendizaje.					
	El servicio de coffee break ha cubierto mis expectativas					
	La duración del curso ha sido adecuada al programa					
Profesor/ Ponente	El profesor muestra dominio de su tema					
	Los contenidos se han expuesto con la debida claridad					
	El profesor motiva y muestra interés					
	El profesor evalúa mi aprendizaje					
Valoración	El curso recibido es útil para mi desempeño laboral					
	Finalizo el curso con nuevos conocimientos aplicables a mis funciones					
	Recomendaría el curso a mis compañeros					
	Algún comentario adicional que desee realizar:					

*[Handwritten Signature]*



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2017

ANEXO 5 - MEDICION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

Objetivo: Medir el nivel de conocimiento adquirido por los beneficiarios de la capacitación y su aplicación en la práctica laboral.

Consideraciones:

- La evaluación de la capacitación se realizará dentro de los 03 meses y a una muestra de participantes.

Capacitación:			
Fecha de la Capacitación:		Fecha de la Evaluación:	
Datos del Evaluado			
Nombre:		Cargo:	
Unidad Orgánica:			
Datos del Evaluador			
Nombre:		Cargo:	
Unidad Orgánica:			

CRITERIOS DE VALORACIÓN	
1	REGULAR
3	BUENO
5	MUY BUENO

TABLA DE RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	
$\leq 2,5$	La capacitación no fue eficaz
2,6 - 3,5	La capacitación fue eficaz, pero se requiere reforzar.
$\geq 3,5$	La capacitación fue eficaz

EVALUACIÓN:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN
1. EL SERVIDOR PÚBLICO ADQUIRIÓ LOS CONOCIMIENTOS IMPARTIDOS	
2. EL SERVIDOR PÚBLICO MEJORÓ SUS HABILIDADES LABORALES	
3. EL SERVIDOR PÚBLICO APLICA LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL AREA.	
4. AL EFECTUAR RETROALIMENTACIÓN CON EL EVALUADO, MUESTRA CONOCIMIENTOS SOBRE EL TEMA CAPACITADO	

Resultado de la evaluación	
----------------------------	--

Observaciones / Comentarios:
------------------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

*[Handwritten signatures and initials]*



